

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน ในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ในจังหวัดสมุทรสาคร

Factors related to knowledge on labour rights of the Second Generation of Myanmar Migrant Workers in Samut Sakhon Province

เบญจพร โคกแปะ (Benjaporn Kokpae)¹

ดุษฎี आयुวัฒน์ (Dusadee Ayuwat)^{2*}

ภาณุ สุพัทกุล (Panu Suppatkul)³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติ ชาวเมียนมา และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาว เมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีหน่วยในการวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจก กลุ่มตัวอย่างคือ ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จำนวน 380 คน ซึ่งสุ่มมาแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2563 ด้วยแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติ

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับการสนับสนุนจากทุนทำวิทยานิพนธ์จากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์ ร.7

² รองศาสตราจารย์, ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ กลุ่มวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,

*Corresponding author email: dusayu@kku.ac.th

³ อาจารย์, กลุ่มวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ชาวมียนมาเป็นหญิงร้อยละ 52.4 อายุเฉลี่ย 23 ปี ราว 3 ใน 5 เป็นคนโสด ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 32.6 มากกว่าครึ่งเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมและร้อยละ 9.7 เป็นผู้ว่างงาน ราว 1 ใน 3 ทำงานปฏิบัติงานที่ต้องใช้ฝีมือ มีรายได้จากงานประจำ (รวมค่าทำงานล่วงเวลาต่อเดือน) สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 79.2 มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากสื่อในระดับค่อนข้างสูง ร้อยละ 38.4 และมีความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทยค่อนข้างสูงและสูงร้อยละ 78.4 มีความสัมพันธ์ทางสังคมระดับค่อนข้างสูงและสูงร้อยละ 79.8 ได้รับการขัดเกลาแบบสมัยใหม่ร้อยละ 81.3 และมีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในระดับค่อนข้างสูงและสูงร้อยละ 66.3 โดยเฉพาะด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐาน ด้านประเภทและลักษณะงาน แต่ส่วนใหญ่ยังมีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานด้านการขออนุญาตทำงานในระดับต่ำ ทั้งนี้พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (อายุ รายได้จากงานประจำต่อเดือน) ทุนมนุษย์ (ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาลไทย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทย) และทุนสังคม (ความสัมพันธ์ทางสังคม การขัดเกลาทางสังคม) มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวมียนมา

คำสำคัญ: ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน, ทายาทรุ่นที่ 2, แรงงานข้ามชาติชาวมียนมา

Abstract

This paper investigates labour rights knowledge of second-generation Myanmar migrant workers in Samut Sakhon province, Thailand, and the factors related to their knowledge on labour rights. The study was conducted quantitatively within individual-level analysis unit. Multi-stage random sampling technique was applied to choose 380 second-generation Myanmar migrant workers in Samut Sakhon province, Thailand. The data were collected from February to March 2020 through scheduled interviews, with validity and reliability values of 0.902. The data then were analyzed using descriptive statistics and correlation coefficients. The demographic information of

participants showed that 52.4 percent of the participants were female. The average age was 23 years old (with the range between 18-28 years old) and about three-fifths of participants were single. Most of the participants have graduated secondary school in Thailand. More than half of respondents worked in manufacturing industries, while 9.7 percent were unemployed. One-third of participants worked in positions that required skills, and 79.2 percent of these workers received income higher than the minimum wage. Also, 38.4 percent had a moderately high level of perceiving information about their work from various media, and 78.4 percent had moderately high and high levels of knowledge on Thai naturalization. Around 79.8 percent of these migrant workers had moderately high and high levels of social relations with Thais. Moreover, 81.3 percent had moderately high and high levels of socialization within the context of modern Thai society.

Overall, the study showed that 66.3 percent of second-generation migrant workers had moderately high and high levels of knowledge on labour rights, especially on the subjects of fundamental labour rights and types of jobs they were allowed to do in Thailand, while most second-generation migrant workers still had less knowledge on labour rights regarding the issue of work permit applications. There were three factors that explained participants' knowledge on labour rights and were statistically significant. The three factors included: 1) personal characteristics (e.g., age, Income), 2) human capital (e.g., number of years of education, demographic information, and knowledge on Thai naturalization), and 3) social capital (e.g., social relations, and socialization).

Keywords: knowledge of labour rights, Second Generation, Myanmar Migrant

1. บทนำ

ประเทศไทยได้บริหารจัดการแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา เข้าสู่กระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมาย และอนุญาตให้ครอบครัวและทายาทผู้ติดตามชาวเมียนมาขึ้นทะเบียนรายงานตัวต่อกระทรวงมหาดไทยและอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว (ดุชฎี อายุวัฒน์, 2562) ในระหว่างการทำงานแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาจำนวนหนึ่งได้แต่งงานและให้กำเนิดทายาทในประเทศไทย (อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์, จรัมพร ให้อย่าง และกัญญา อภิพรชัยสกุล, 2554) ทายาทกลุ่มนี้ถูกเรียกว่า “ทายาทรุ่นที่ 2” (Second Generation) ส่วนทายาทที่ติดตามแรงงานข้ามชาติจากประเทศต้นทางเรียกว่า “ทายาทรุ่นที่ 1.5” (1.5 Generation) (Portes & Zhou, 1993) จากการคาดประมาณอัตราการเกิดทายาทของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา พบว่าประมาณ 3 ใน 4 เกิดในประเทศไทย (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล, 2562) และจากข้อมูลด้านสาธารณสุขเมื่อปี 2547 – 2552 พบว่า แรงงานข้ามชาติให้กำเนิดทายาทในประเทศไทย สูงถึง 53,630 คน (ขวัญชีวัน บัวแดง, 2554) ซึ่งให้เห็นว่าประเทศไทยมีทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น ดังข้อมูล ในปี 2561 จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 268,903 คน เป็นแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาอายุ ระหว่าง 18 – 28 ปี จำนวน 80,690 คน หรือร้อยละ 30.0 ซึ่งในจำนวนนั้น คาดว่ามีทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2562)

เมื่อปี 2548 รัฐบาลไทยได้มีนโยบายการศึกษาเพื่อเด็กทุกคนและเปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 เข้าสู่ระบบการศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาลไทย ในปี 2552 พบว่า ทายาทรุ่นที่ 1.5 และรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติที่ศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 78,088 คน เป็นนักเรียนสัญชาติเมียนมา จำนวน 40,908 คน หรือร้อยละ 52.3 (ขวัญชีวัน บัวแดง, 2554) จากนโยบายดังกล่าวส่งผลให้ทายาทรุ่นที่ 2 ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น สามารถสื่อสารภาษาไทยได้มากกว่ารุ่นบิดามารดา ปัจจุบัน ทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่งเติบโตเป็นวัยแรงงานและเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ทายาทรุ่นที่ 2 เมื่อสำเร็จการศึกษา ได้ใช้เครือข่ายทางสังคมเข้าสู่การจ้างงานในตำแหน่ง

ที่ดีและได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น (Collins & Zimran, 2019) ทายาทรุ่นที่ 2 เข้าสู่การทำงานในประเทศไทยด้วยการจ้างงานระหว่างรัฐบาลไทยและรัฐบาลเมียนมา หรือแรงงานนำเข้า (Memorandum of Understanding/MOU) เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติรุ่นบิดามารดา โดยมีกำหนดจ้างงาน 2 ปี/ครั้ง ต้องขอหนังสือเดินทางและหนังสือขออนุญาตทำงานกับรัฐบาลเมียนมาจึงจะสามารถกลับเข้าทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยได้รับการคุ้มครองและสวัสดิการในฐานะผู้ประกันตน จะเห็นได้ว่า ในสภาพปัจจุบัน ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาได้ใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมาระยะหนึ่งแล้ว ประกอบกับเข้าไปมีส่วนร่วมในภาคการผลิตในฐานะแรงงาน ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งศึกษาความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยนี้จะทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาให้สามารถมีความรู้ เรื่องสิทธิแรงงานมากขึ้นเพื่อคุณภาพชีวิตของทายาทรุ่นที่ 2 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร

3. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิทธิแรงงาน เป็นแนวคิดพื้นฐานในการคุ้มครองและให้สวัสดิการกับแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและได้รับความเป็นธรรมจากการใช้แรงงานตามหลักสิทธิมนุษยชน (ดุษฎี อายุวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย, 2556) สำนักแรงงานสัมพันธ์ (2553) ได้นิยามสิทธิแรงงาน ว่าหมายถึง สิทธิมนุษยชน สิทธิการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล การศึกษาสิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติเริ่มในปี ค.ศ. 1990 เมื่อสหประชาชาติได้รับรองอนุสัญญาคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550) อนึ่ง นักวิชาการต่างประเทศให้ความสำคัญกับสิทธิแรงงาน

ตามหลักสิทธิมนุษยชน โดยในช่วงแรกให้ความสำคัญกับสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ต่อมาให้ความสำคัญกับสิทธิทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม และสิทธิส่วนรวม

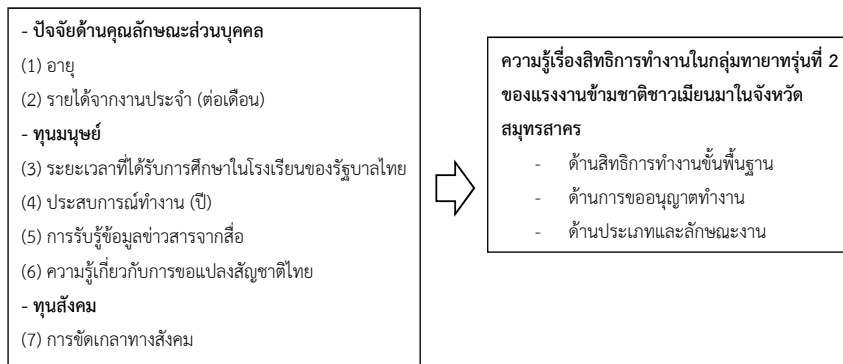
ในประเทศไทยสิทธิแรงงานข้ามชาติช่วงแรกให้ความสำคัญกับสิทธิในร่างกาย และทรัพย์สิน เนื่องจากช่วงเวลานั้นแรงงานข้ามชาติเป็นแรงงานผิดกฎหมายและถูกละเมิด ทางร่างกายอย่างรุนแรง (อดิศร เกิดมงคล, 2546) จนกระทั่งปี 2547 รัฐบาลไทยได้แก้ไข ปัญหาการละเมิดสิทธิด้านร่างกายและสิทธิการทำงานของแรงงานข้ามชาติด้วยการอนุญาต ให้แรงงานข้ามชาติเข้าสู่กระบวนการที่ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อรับการคุ้มครองการทำงาน จากรัฐเช่นเดียวกับแรงงานไทย (กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ, 2552) แรงงาน ข้ามชาติจึงได้รับการคุ้มครองสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐานในเรื่องระยะเวลาการทำงาน วันหยุด/วันลา ค่าตอบแทน ค่าชดเชยในกรณีว่างงานหรือถูกไล่ออก การรับบริการ ด้านสุขภาพ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2550) โดยมีสำนักงานประกันสังคม และ กระทรวงแรงงานเป็นผู้ดูแล ทั้งนี้รัฐบาลไทยได้อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำงานได้เพิ่มอีก 10 อาชีพที่มีความจำเป็นและขาดแคลน ได้แก่ งานกรรมกร งานกสิกรรม เลี้ยงสัตว์ งานป่าไม้ หรือประมง ยกเว้นงานที่ใช้ความชำนาญงานเฉพาะสาขาควบคุมดูแลฟาร์ม งานก่ออิฐ ช่างไม้ หรือก่อสร้างอื่น งานประดิษฐ์เครื่องแต่งกาย ปั่นหรือทำเครื่องปั้นดินเผา งานทำที่นอนหรือผ้าห่มนวม งานทำมีด งานทำรองเท้า งานทำหมวก โดยปฏิบัติงาน ในลักษณะลูกจ้างและไม่กระทบต่ออาชีพสงวนของคนไทย ซึ่งมีกำหนดโทษอย่างรุนแรง สำหรับแรงงานข้ามชาติและนายจ้างที่กระทำความผิด (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560) กล่าวได้ว่า สิทธิแรงงานข้ามชาติถูกกำหนดขอบเขตให้กว้างขวางขึ้น

การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตของสิทธิแรงงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ในฐานะแรงงาน ข้ามชาติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชกฤษฎีกากำหนดในอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าว ทำ พ.ศ. 2522 และพระราชกำหนดการบริหารจัดการ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และกำหนดนิยาม “สิทธิแรงงาน” ว่าหมายถึง ประโยชน์ที่กฎหมายแรงงานและกฎหมายบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติที่แรงงานข้ามชาติ ฟังจะได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายทั้ง 3 ฉบับ โดยศึกษาผ่านความรู้เรื่องสิทธิแรงงาน ด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐาน ด้านการขออนุญาตทำงาน และด้านประเภทและลักษณะงาน โดยด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐานมีเนื้อหาเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน วันหยุด/วันลา ค่าตอบแทน ค่าชดเชย และการรับบริการด้านสุขภาพ ส่วนด้านการขออนุญาตทำงาน

มีเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนการขออนุญาตทำงานในประเทศไทย การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน นายจ้าง และด้านประเภทและลักษณะงานมีเนื้อหาเกี่ยวกับงานและอาชีพที่แรงงานข้ามชาติสามารถทำได้ในขณะที่ทำงานในประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายจะคุ้มครองการทำงานของแรงงานข้ามชาติ แต่ผลการวิจัยผ่านมาพบว่า แรงงานข้ามชาติไม่ได้รับคุ้มครองตามสิทธิแรงงานและยังคงเข้าไม่ถึงสิทธิการทำงานทั้งเรื่องค่าชดเชย การลา การหยุดและส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิการทำงาน ขาดความมั่นคงในการทำงาน (อดิศร เกิดมงคล, 2546) รวมถึงการจำกัดสิทธิประโยชน์ในบางประเด็น เช่น ไม่สามารถเป็นกรรมการในสหภาพแรงงานต่างๆ ทำให้แรงงานข้ามชาติขาดโอกาสในการเจรจาต่อรองเรื่องสิทธิแรงงาน (บุษยรัตน์ กายจนดิษฐ์, 2558) ทั้งที่พบว่า หากแรงงานเข้าถึงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและเครือข่ายทางสังคมที่ดี แรงงานจะมีโอกาสจ้างงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น (Margaret, 2016; Ismail, 2016) อีกทั้งงานวิจัยจำนวนหนึ่ง พบว่า การศึกษาและอายุ มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานและหลักประกันสุขภาพ (Moon, 2020; เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกาญญา อภิพรชัยสกุล, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่พบว่า ความรู้และทักษะของปัจเจกจะถูกนำมาใช้ในการผลิตผ่านการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และการรับรู้ข้อมูลต่างๆ ส่วนทุนสังคม หมายความว่าถึงทรัพยากรที่เกิดจากโครงสร้างทางสังคมจะช่วยให้ปัจเจกสามารถเพิ่มพูนสิ่งต่างๆ ในทางที่ดีขึ้น เช่น การสร้างเครือข่ายทางสังคม และการขัดเกลาทางสังคม (Putnam, 2002) สอดคล้องกับงานของ Mahiwan & Ayuwat (2019) ที่พบว่า รายได้ การขัดเกลาทางสังคม และความสัมพันธ์ทางสังคมของแรงงานหญิงมีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจในสิทธิแรงงาน

ดังนั้น การจากทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า ตัวแปรอิสระน่าจะมีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา มี 3 ปัจจัยคือ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และรายได้จากงานประจำ (ต่อเดือน) (2) ทุนมนุษย์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาลไทย ประสบการณ์ทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทย และ (3) ทุนสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคม และการขัดเกลาทางสังคม (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) ซึ่งมีฐานคิดในการหาความรู้เชิงประจักษ์ เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ใช้หน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจเจก ประชากรในการวิจัย คือ ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่เกิดจากบิดามารดาชาวเมียนมา หรือบิดามารดาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นชาวเมียนมา กับบิดามารดาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นชาวไทย เกิดในประเทศไทยระหว่าง 2534 - 2547 ปัจจุบันมีอายุ 18 - 28 ปี และหรือเป็นบุคคลที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานถูกต้องตามกฎหมายกับกระทรวงแรงงานในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร ครอบคลุม ตำบลมหาชัย ตำบลท่าทราย และตำบลโคกขาม (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2556) ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาและทายาทรุ่นที่ 2 อาศัยอยู่หนาแน่น การวิจัยนี้หาขนาดตัวอย่างด้วยสูตรไม่ทราบจำนวนประชากรได้ขนาดตัวอย่าง 380 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Cochran, 1977)

การวิจัยนี้กำหนดตัวแปรตาม คือ ความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติ ชาวเมียนมา มีการวัดระดับอันตรภาคชั้น จากข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ กำหนดค่าคะแนนเป็น ตอบถูก เท่ากับ 1 คะแนน และตอบผิดเท่ากับ 0 คะแนน สำหรับตัวแปรอิสระมี 3 ปัจจัยคือ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และ

รายได้จากงานประจำ (ต่อเดือน) (2) ทุนมนุษย์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาลไทย ประสบการณ์ทำงาน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ และความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทย และ (3) ทุนสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคม และการขัดเกลาทางสังคม มีการวัดระดับอันตรายภาคขึ้นและอัตราส่วน

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ใกล้เคียงพื้นที่วิจัย และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น 0.902 ถือว่ามีคุณภาพสามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ จึงดำเนินการเก็บข้อมูลในกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2563 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา อนึ่ง การวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมวิจัย จากศูนย์จริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นแล้ว เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563 เลขที่โครงการ HE623133

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยนำเสนอครอบคลุม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิในการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 มีรายละเอียดดังนี้

5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา เป็นหญิงร้อยละ 52.4 มีอายุเฉลี่ย 23 ปี ราว 3 ใน 5 เป็นคนโสด ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 32.6 ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการเปิดโอกาสให้ทายาทแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการศึกษามากขึ้นตามนโยบาย “การศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All: EFA)” ของรัฐบาลไทยตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา (Save the Children in Thailand, 2558) ทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่มีบิดาและมารดาเป็นชาวเมียนมา มีเพียงร้อยละ 16.3 ที่มีบิดาหรือมารดาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเป็นชาวไทย ทายาทรุ่นที่ 2 มากกว่า

ครึ่งเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และเป็นผู้ว่างงานร้อยละ 9.7 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในประเทศไทย 1 – 5 ปี โดยมีประสบการณ์ในการทำงานสูงสุดถึง 15 ปี สะท้อนให้เห็นว่ามีทายาทรุ่นที่ 2 ก้าวเข้าสู่วงจรการทำงานก่อนวัยอันควร คือก่อนอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ (The Asia Foundation and International Labour Organization, 2015) ราว 1 ใน 3 ทำงานผู้ปฏิบัติงานเป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ มีรายได้จากงานประจำ (ต่อเดือน) สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ 79.2 ทั้งนี้ ค่าจ้างขั้นต่ำที่จังหวัดสมุทรสาครกำหนดคือ 325 บาทต่อวัน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร, 2563) สอดคล้องกับงานศึกษาของพราวพิชชา เกลิงพล (2563) พบว่า แรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 -20,000 บาท ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ทั้งนี้อาจเพราะทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ทำงานล่วงเวลาในโรงงานอุตสาหกรรมด้วย จึงมีรายได้จากงานประจำ (ต่อเดือน) สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

ทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทยภาพรวมในระดับค่อนข้างดี ในขณะที่ยังมีความรู้ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการแจ้งเกิดของทายาทที่เกิดจากบิดามารดาที่เข้าเมืองผิดกฎหมายว่าไม่สามารถดำเนินการแจ้งเกิดได้ ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง และอาจส่งผลให้ทายาทรุ่นต่อไปไม่ได้รับการแจ้งเกิดและต้องกลายเป็นบุคคลที่ไม่มีสถานะทางกฎหมาย และยังมีความรู้ที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับเรื่องหลักการและกระบวนการในการขอสัญชาติไทยว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ไม่สามารถขอสัญชาติไทยได้เนื่องจากมีบิดามารดาเป็นแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้กฎหมายไทยได้อนุญาตให้ทายาทรุ่นที่ 2 ขอแปลงสัญชาติไทยได้โดยต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขและอยู่ในดุลพินิจของคณะรัฐมนตรี โดยทายาทรุ่นที่ 2 ต้องเป็นทายาทของแรงงานข้ามชาติที่ขออนุญาตเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย เป็นบุคคลที่ประกอบอาชีพสุจริตและสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือเป็นบุคคลที่สร้างคุณงามความดีให้กับประเทศไทย (กรมการปกครอง, 2508)

ทายาทรุ่นที่ 2 มีความสัมพันธ์ทางสังคมระดับค่อนข้างสูงและสูงรวมร้อยละ 79.8 โดยเฉพาะความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานคนไทย แสดงให้เห็นว่าการผสมกลมกลืนกันกับสังคมไทย ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานของ Ismail (2016) และ Margaret (2016) ที่พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นชาวปาเลสไตน์มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนสังคมท้องถิ่น ทำให้ทายาทรุ่นที่ 2 มีโอกาสในการทำงานและเข้าถึงกรรมสิทธิ์ที่ดินมากขึ้น ได้รับการขัดเกลาจากสถาบันทางสังคมแบบสมัยใหม่ร้อยละ 81.3 จากโรงเรียนไทย

ศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ องค์กรเอกชนด้านการศึกษา (เฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล, 2562) ซึ่งร้อยละ 18.7 ได้รับการขัดเกลาแบบดั้งเดิม เช่น การเคารพผู้อาวุโส การมอบหมายงานบ้านให้ลูกสาวทำ เนื่องจากทายาทรุ่นที่ 2 จำนวนหนึ่งได้รับการถ่ายทอดวิถีความเป็นเมียนมาตามแบบแผนวัฒนธรรมเมียนมา มาจากบิดามารดา เครือญาติ และคนในชุมชน ส่งผลยังคงได้รับการขัดเกลาแบบดั้งเดิม

5.2 ความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2

ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญในการชีวิตการทำงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองและเพื่อป้องกันตนเองจากงานอันตราย การไม่ได้รับสิทธิแรงงาน รวมถึงการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงานรูปแบบต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในภาพรวม ครอบคลุมด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐาน ด้านการขออนุญาตทำงาน และด้านประเภทและลักษณะงานในระดับค่อนข้างสูงและสูง ร้อยละ 66.3 (ตารางที่ 1) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีโครงสร้างการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องสิทธิการทำงาน จากโรงงาน ประกอบกับจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ที่มีกลไกบริหารงานจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ในการส่งเสริมความรู้เรื่องสิทธิการทำงานให้กับแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 1 ร้อยละของทายาทรุ่นที่ 2 จำแนกตามระดับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานภาพรวม

ระดับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานภาพรวม	ร้อยละ
ระดับต่ำ (7-9 คะแนน)	4.8
ระดับค่อนข้างต่ำ (10-11คะแนน)	28.9
ระดับค่อนข้างสูง (12-13 คะแนน)	53.4
ระดับสูง (14-15 คะแนน)	12.9
รวม	100.0(380)
ค่าเฉลี่ย = 12.0 S.D. = 1.4 ค่าสูงสุด = 15.0 ค่าต่ำสุด = 7.0	

เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการศึกษาความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 ด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐาน พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน ด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนดค่อนข้างดี เช่น ทายาทรุ่นที่ 2 ร้อยละ 97.6 ตอบได้ถูกต้องมากที่สุดว่า แรงงานได้รับสิทธิประกันสังคมในการรักษาพยาบาล ในขณะที่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58.7) มีความรู้ที่คลาดเคลื่อนในเรื่องการขอรับเงินชดเชยจากกองทุนประกันสังคม โดยส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าหากแรงงานข้ามชาติถูกไล่ออก สามารถขอรับเงินชดเชยจากกองทุนประกันสังคม (ข้อ 5) โดยที่ทายาทรุ่นที่ 2 มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่าหากถูกนายจ้างไล่ออกหรือถูกเลิกจ้างจะไม่สามารถขอรับเงินชดเชยจากกองทุนประกันสังคมได้เนื่องจากเป็นแรงงานข้ามชาติ หรือในกรณีที่แรงงานสิ้นสุดสัญญาจ้างจะต้องถูกส่งกลับประเทศต้นทางทันที ซึ่งตามกฎหมายแรงงานข้ามชาติสามารถขอรับเงินชดเชยจากกองทุนประกันสังคมได้ตามสิทธิของผู้ประกันตน ในกรณีถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้สมัครใจและไม่ได้เกิดจากการกระทำผิด โดยจะได้รับเงินทดแทนระหว่างว่างงานปีละไม่เกิน 180 วัน ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ย (สำนักงานประกันสังคม, 2560) โดยรวมทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน ด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐานในระดับค่อนข้างสูงและสูง ร้อยละ 90.8 สอดคล้องกับ Ismail (2016) ที่พบว่า แรงงานมีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานและสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานค่อนข้างดี (ตารางที่ 2)

5.2.2 ด้านการขออนุญาตทำงาน พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานด้านการขออนุญาตทำงานค่อนข้างคลาดเคลื่อนในบางข้อ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ตอบถูกมากที่สุดถึงร้อยละ 95.0 ในประเด็นแรงงานข้ามชาติประเภท MOU สามารถขออนุญาตทำงานในประเทศไทยไม่เกิน 2 ปีต่อครั้ง (ข้อ 7) และแรงงานข้ามชาติสามารถเดินทางไปต่างจังหวัดนอกพื้นที่ทำงาน (ข้อ 11) แต่กลับเป็นที่น่าสังเกตว่า ในข้อคำถามเรื่องการดูแลเอกสารส่วนบุคคล พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 ตอบผิดถึง 1 ใน 3 ในประเด็นที่ว่า แรงงานข้ามชาติไม่ต้องมอบเอกสารประจำตัว (ใบอนุญาตทำงาน/หนังสือเดินทาง) ให้กับนายจ้างไว้เพื่อเป็นหลักประกันการทำงาน (ข้อ 10) เนื่องจากมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่านายจ้างมีสิทธิเก็บเอกสารประจำตัวของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้แรงงานข้ามชาติถือเอกสารประจำตัว

ด้วยตนเอง อาจจะเป็นไปได้ว่าในทางปฏิบัติ นายจ้างไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และได้ยึดใบอนุญาตทำงาน/หนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้ ทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าใจผิดว่าเป็นเรื่อง ที่นายจ้างทำได้ นอกจากนี้ยังพบว่าในประเด็นแรงงานข้ามชาติประเภท MOU สามารถ เปลี่ยนนายจ้างได้ (8) มีทายาทรุ่นที่ 2 ตอบผิดถึงร้อยละ 50 ซึ่งตามกฎหมายอนุญาต ให้แรงงานข้ามชาติประเภท MOU สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้หากมีเหตุผลอันสมควร เช่น หากนายจ้างเลิกจ้าง เสียชีวิต ล้มละลาย หรือหากแรงงานถูกทำร้ายร่างกายทำให้แรงงาน ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจและสุขภาพอนามัย หรือหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560) (ตารางที่ 2)

5.2.3 ด้านประเภทและลักษณะงาน พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้เรื่องสิทธิ การทำงานด้านประเภทและลักษณะงานค่อนข้างดี โดยพบว่า แรงงานข้ามชาติสามารถ ทำงานในงานก่อสร้างได้ เช่น ก่ออิฐ ช่างไม้ เป็นต้น (ข้อ12) ซึ่งทายาทรุ่นที่ 2 ตอบถูกต้องถึง ร้อยละ 95.5 และแรงงานข้ามชาติไม่สามารถเป็นเจ้าของกิจการได้ (ข้อ15) ร้อยละ 83.1 เป็นที่น่าสังเกตว่า ในประเด็นแรงงานข้ามชาติไม่สามารถทำงานฝีมือของคนไทยได้ เช่น แกะสลักไม้ ทำเครื่องเงิน ทำตุ๊กตาไทย ทำบาตร ทำพระพุทธรูป (ข้อ 13) มีทายาทรุ่นที่ 2 ตอบผิดถึงร้อยละ 58.4 แสดงถึงความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับงานบางประเภท ที่ไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติทำตาม สงวนสิทธิ์ให้คนไทยทำเท่านั้น ตามประกาศกระทรวง แรงงาน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2522) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ร้อยละของทายาทรุ่นที่ 2 จำแนกตามความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน พิจารณารายข้อ

ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน	ความรู้		
	ตอบ ถูก	ตอบ ผิด	รวม (380)
สิทธิการทำงานขั้นพื้นฐาน			
1) แรงงานมีสิทธิลาพักผ่อน ไม่น้อยกว่า 6 วัน/ปี	96.8	3.2	100.0
2) แรงงานได้รับวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี	97.6	2.4	100.0
3) แรงงานได้รับสิทธิประกันสังคมในการรักษาพยาบาล	97.6	2.4	100.0
4) เมื่อแรงงานเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน แรงงานสามารถเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลที่ใกล้ที่สุด	95.0	5.0	100.0
5) หากท่านถูกไล่ออก ท่านสามารถขอรับเงินชดเชยจากกองทุนประกันสังคม	41.3	58.7	100.0
6) บุตรของแรงงานข้ามชาติจะได้รับเงินสงเคราะห์บุตร 600 บาทต่อเดือน 6 ปี	90.3	9.7	100.0
การขออนุญาตทำงาน			
7) แรงงานข้ามชาติประเภท MOU สามารถขออนุญาตทำงานในประเทศไทยไม่เกิน 2 ปี/ครั้ง	95.8	4.2	100.0
8) แรงงานข้ามชาติประเภท MOU สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้	50.0	50.0	100.0
9) แรงงานข้ามชาติเมื่อขอเปลี่ยนนายจ้าง ต้องยื่นขออนุญาตทำงานตามกระบวนการอีกครั้ง	90.3	9.7	100.0
10) แรงงานข้ามชาติไม่ต้องมอบเอกสารประจำตัว (ใบอนุญาตทำงาน/หนังสือเดินทาง) ให้กับนายจ้าง ถือเป็นหลักประกันการทำงาน	70.8	29.2	100.0
11) แรงงานข้ามชาติสามารถเดินทางไปต่างจังหวัดนอกพื้นที่ทำงาน	95.5	4.5	100.0

ตารางที่ 2 ร้อยละของทายาทรุ่นที่ 2 จำแนกตามความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน พิจารณารายข้อ (ต่อ)

ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน	ความรู้		
	ตอบ ถูก	ตอบ ผิด	รวม (380)
ประเภทและลักษณะงาน			
12) แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานในงานก่อสร้างได้ (เช่น ก่ออิฐ ช่างไม้ เป็นต้น)	95.5	4.5	100.0
13) แรงงานข้ามชาติไม่สามารถทำงานฝีมือของคนไทยได้ เช่น แกะสลักไม้ ทำเครื่องเงิน ทำตุ๊กตาไทย ทำบาตร ทำพระพุทธรูป	41.6	58.4	100.0
14) แรงงานข้ามชาติสามารถทำงานขายของหน้าร้าน แต่ไม่สามารถทอนเงินได้	86.1	13.9	100.0
15) แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเป็นเจ้าของกิจการได้	83.1	13.9	100.0

6. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน ในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา พบว่า

6.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1) อายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.176 ซึ่งสอดคล้องกับงานของเฉลิมพล แจ่มจันทร์ และกัญญา อภิพรชัยสกุล (2562) พบว่า อายุของทายาทแรงงานข้ามชาติ มีความสัมพันธ์กับความรู้และการเข้าถึงหลักประกันสุขภาพของทายาทแรงงานข้ามชาติ 2) รายได้จากงานประจำ (บาท/ต่อเดือน) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.128 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hammarstedt &

Palme (2006) ที่พบว่า รายได้ของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นในสวีเดนมีความสัมพันธ์กับความรู้ของผู้ย้ายถิ่น

6.2 ทุนมนุษย์ ได้แก่ 3) ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษา และ 4) ความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเท่ากับ 0.156 และ 0.172 ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดทุนมนุษย์ ที่พบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานของทายาทรุ่นที่ 2 เนื่องจากทายาทรุ่นที่ 2 เป็นกลุ่มที่เข้าถึงการศึกษาระดับสูงเช่นเดียวกับคนไทย ทำให้ทายาทรุ่นที่ 2 สามารถเข้าถึงความรู้สิทธิแรงงาน (Putnam, 2002 ; Djajic, 2003 ; Piton & Rycx, 2020) และ 5) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.189

6.3 ทุนสังคม ได้แก่ 6) ความสัมพันธ์ทางสังคม และ 7) การขัดเกลาทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.227 และ 0.157 ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดทุนสังคม ที่พบว่า เครือข่ายทางสังคมและการมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เป็นกลไกสำคัญในการศึกษาและเข้าถึงความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน (Putnam, 2002) และการขัดเกลาทางสังคมแบบเสมอภาคมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง (Mahiwan & Ayuwat, 2019)

อนึ่ง ผลการวิจัยนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน ทั้งนี้อาจเพราะทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีโครงสร้างการทำงานและการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องสิทธิการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน ประกอบกับทายาทรุ่นที่ 2 ให้ความสนใจกับประเด็นดังกล่าวด้วย (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน

ตัวแปร	อายุ	รายได้จากงานประจำ	ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ	ความรู้เกี่ยวกับ การขอแปลงสัญชาติไทย	ความสัมพันธ์ทางสังคม	การขัดกลายทางสังคม	ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน
1.อายุ	1.000								
2.รายได้จากงานประจำ(ต่อเดือน)	0.291**	1.000							
3.ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษา	0.191**	-0.006	1.000						
4.ประสบการณ์ทำงาน	0.563**	0.338**	0.141**	1.000					
5.การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ	0.086	0.086	0.431**	-0.043	1.000				
6.ความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทย	0.100	0.094	0.365**	-0.022	0.349**	1.000			
7.ความสัมพันธ์ทางสังคม	0.135**	0.153**	0.430**	-0.043	0.548**	0.191**	1.000		
8.การขัดกลายทางสังคม	0.063	0.130*	.281**	-0.086	0.352**	0.257**	0.448**	1.000	
9.ความรู้เรื่องสิทธิการทำงาน	0.176**	0.128*	0.156**	0.040	0.189**	0.172**	0.227**	0.157**	1.000

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้สรุปได้ว่า ความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐาน ด้านการขออนุญาตทำงาน และด้านประเภทและลักษณะงานนั้น ทายาทรุ่นที่ 2 ส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านสิทธิการทำงานขั้นพื้นฐานและด้านประเภทและลักษณะงาน ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (อายุ รายได้จากงานประจำต่อเดือน) ทุนมนุษย (ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนของรัฐบาลไทย ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทย) และทุนสังคม (ความสัมพันธ์ทางสังคม การขัดกลายทางสังคม) มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา ซึ่งตัวแปรข้างต้นนี้ มีทั้งที่เป็นตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ทุนมนุษยของทายาทรุ่นที่ 2 และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทุนสังคมและบริบททางสังคมวัฒนธรรมของสังคมไทย นำไปสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

1) จากผลการวิจัย พบว่า ทายาทรุ่นที่ 2 มีความรู้ที่คลาดเคลื่อนในประเด็น การขอรับเงินชดเชยจากกองทุนประกันสังคม ขั้นตอนและเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง และ การทำงานในอาชีพสงวนสำหรับคนไทย ดังนั้น รัฐบาลไทยควรมีกลไกในการเพิ่มพูน ความรู้เรื่องสิทธิการทำงานให้กับทายาทรุ่นที่ 2 เริ่มจากหน่วยงานด้านแรงงาน ได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว สำนักงานประกันสังคม กรมจัดหางาน และสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงสถานประกอบการ ควรมีการประชาสัมพันธ์และจัดโครงการ อบรมเรื่องสิทธิการทำงานอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการขออนุญาตทำงาน การขอรับเงินชดเชยจากกองทุนประกันสังคม ขั้นตอนและเงื่อนไขการเปลี่ยนนายจ้าง และการทำงานในอาชีพสงวนสำหรับคนไทย เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงสิทธิการทำงาน มากขึ้น ส่วนสถาบันการศึกษา โรงเรียนในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร และสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรสาคร ควรบรรจุเนื้อหา เรื่องสิทธิการทำงานในหลักสูตรการเรียน ตลอดจนจัดกิจกรรมและจัดอบรมเรื่องสิทธิ การทำงานให้กับทายาทรุ่นที่ 2 ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาและก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน และ ระดับประเทศ รัฐบาลไทยควรมีมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับนายจ้าง นายหน้า ที่ละเมิดสิทธิการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

2) จากผลการวิจัย พบว่า พุฒนุชย์ (ระยะเวลาที่ได้รับการศึกษา การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารจากสื่อ ความรู้เกี่ยวกับการขอแปลงสัญชาติไทย) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ดังนั้น รัฐบาลไทยควรสนับสนุน การศึกษาของทายาทรุ่นที่ 2 ให้มากขึ้น เพิ่มโอกาสในการศึกษาระดับสูงให้กับทายาท รุ่นที่ 2 อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ ครอบครัวและทายาทรุ่นที่ 2 ควรตระหนักถึงความสำคัญ ของการศึกษา ควรสนับสนุนให้ทายาทเข้ารับการศึกษาจากโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันสถาบัน การศึกษาได้เปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 และแรงงานข้ามชาติเข้ารับการศึกษาในระดับ ที่สูงขึ้นอย่างเสรี เช่น สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยเปิดโอกาสให้เข้าศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาไปถึงระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิการศึกษาที่ผ่านการรับรองตามกฎหมาย สามารถนำไปใช้ปรับฐานเงินเดือน เพิ่มโอกาสในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และยังสามารถ นำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนแรงงานข้ามชาติ

3) จากผลการวิจัยพบว่า ทุนสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคม และการขัดเกลาทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องสิทธิการทำงานในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ดังนั้น ชุมชน และหน่วยงานระดับท้องถิ่น เช่น องค์กรปกครองท้องถิ่น โรงเรียนในชุมชน ควรมีกลไกสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ระหว่างทายาทรุ่นที่ 2 และคนไทยในชุมชนให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ทายาทรุ่นที่ 2 เข้าร่วมในกิจกรรมประเพณีต่างๆ ในฐานะคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคมนำไปสู่การอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนี้ ทายาทรุ่นที่ 2 ควรพัฒนาเครือข่ายทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานคนไทย นายจ้าง และคนไทยในชุมชน เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลในระหว่างการทำงานในประเทศไทย

8. กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การผสมกลมกลืนในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของแรงงานข้ามชาติ ชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์ ร.7 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณทายาทรุ่นที่ 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ ครูจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรสาคร และมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี

9. เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2508). พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508. สืบค้น 5 เมษายน 2563, จาก <http://www.thailawforum.com/nationality-act/>
- กฤตยา อาชวนิจกุล, และกกุลภา วจนสาระ. (2552). รายงานการวิจัยการจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่อสำหรับคนต่างชาติ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ขวัญชีวัน บัวแดง. (2554). การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- เฉลิมพล แจ่มจันทร์, และกัญญา อภิพรชัยสกุล. (2562). เด็กข้ามชาติ เกิด อยู่ โต อย่างไร. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดุขสิทธิ์ อายุวัฒน์. (2562). “คนอีสานย้ายถิ่น” สถานการณ์และผลกระทบ. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- โรมัส กวาดามูช, คุณากร การชะวี, นัฐวุฒิ สิงห์กุล, ณภัทร จันทสุข และ ณัฐรัชต์ สาเมาะ. (2557). การพัฒนารูปแบบบริการสุขภาพอนามัยเจริญพันธุ์และสุขภาพวะทางเพศที่มีความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติลาวนอกระบบ. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล อรุโณทัย. (2560). ปัญหาคนไร้สัญชาติ ชับซ้อนแต่ไม่ไร้ความหวัง. รู้ลึกกับจุฬา. สืบค้น 20 เมษายน 2563, จาก <https://www.chula.ac.th/cuinside/12859/>
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2558). ประกันสังคมกับแรงงานข้ามชาติสิทธิที่ไม่เท่าเทียม?. นักสื่อสารแรงงาน. สืบค้น 20 เมษายน 2563, จาก <https://bit.ly/2XVWYR>
- _____. (2558). ย้อนมองสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในรอบปี 2558 : ได้สิทธิแรงงานน้อยนิด อยู่อย่างปกปิด และมักถูกลืมในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเสมอ. สืบค้น 20 เมษายน 2563, จาก <https://bit.ly/2KqlvaT>

- พรราวพิชชา เกลิงพล. (2563). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพของกลุ่มแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร*. สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(1), 254-267.
- พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา. (2561). การจัดการสิทธิอันจำเป็นของทนายทุ่่นสองจากเมียนมาผ่านกรณีศึกษา หม่อง ทองดี. ใน *งานเสวนาเสวนาอารมศาสตร์สู่สังคมครั้งที่ 4*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิจิตรา สีคาโมโต้. (2560). *หมดยุค “สิ่งพิมพ์” หรือยัง? รู้ลึกกับจุฬา*. สืบค้น 20 เมษายน 2563, จาก <https://www.chula.ac.th/cuinside/2349/>
- สำนักแรงงานมพันธ์. (2553). *พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518*. สืบค้น 5 เมษายน 2563, จาก <http://www.thailandroad.com/legal/laborrelation.htm>
- สำนักงานคุ้มครองแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร. (2562). *ข้อมูลสถิติจำนวนแรงงานเด็กได้รับจ้างทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร: สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- _____. (2562). *ข้อมูลสถิติจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่จ้างแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร: สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร. (2556). *ชุมชนที่มีแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร: สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร.
- _____. (2562). *จำนวนแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาอายุระหว่าง 18 – 28 ปี ที่ได้รับจ้างทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร : สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร.
- _____. (2563). *อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดสมุทรสาคร*. สมุทรสาคร : สำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2521). *พระราชบัญญัติการทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2521*. สืบค้น 1 เมษายน 2563, จาก <https://www.doe.go.th>.
- _____. (2522). *การกำหนดในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522*. สืบค้น 5 เมษายน 2563, จาก <http://www.mol.go.th/en/node/3949>
- _____. (2560). *คนต่างด้าวทั่วไปใบอนุญาตทำงานยังไม่หมดอายุจะเปลี่ยนนายจ้างได้หรือไม่อย่างไร*. สืบค้น 15 เมษายน 2563, จาก <https://bit.ly/358rP07>

- _____. (2560). *พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560*. สืบค้น 15 เมษายน 2563, จาก <https://bit.ly/2VzZJBK>
- สำนักงานประกันสังคม. (2560). *หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเกิดสิทธิ กรณีว่างงาน*. สืบค้น 25 เมษายน 2563, จาก <https://bit.ly/2KBXn5i>
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิแรงงานข้ามชาติ แนวทางสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติในเอเชียและแปซิฟิก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.
- อดิศร เกิดมงคล. (2546). *บันทึกชีวิตแรงงานพม่า: จากแรงงานทาสสู่แรงงานเถื่อน*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการรณรงค์เพื่อประชาธิปไตยในพม่า(กรพ.)
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์, จรัมพร โห้ลำยอง และกัญญา อภิพรชัยสกุล. (2554). *ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553*. ใน สุรีย์พร พันพิ่งและมาลี สันภูวรรณ (บรรณาธิการ). *ประชากรและสังคม: จุดเปลี่ยนประชากรจุดเปลี่ยนสังคมไทย*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. Save the Children in Thailand. (2558). *เส้นทางสู่อนาคตที่ดีกว่า บทวิจารณ์เรื่อง การศึกษา สำหรับเด็กข้ามชาติในประเทศไทย*. ตาก: World Education.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*, 3rd Edition. Oxford, England: John Wiley.
- Collins, W.J., & Zimran, A. (2018). *The economic assimilation of irish famine migrants to the united states. Explorations in Economic History* (Research report). United Kingdom: Cambridge.
- Djajic, S. (2003). Assimilation of immigrants: Implications for human capital accumulation of the second generation. *Population Economics*, 16(1), 831–845.
- Hammarstedt, M., & Palme, M. (2006). *Intergenerational Mobility, Human Capital Transmission and the Earnings of Second-Generation Immigrants in Sweden*. Institute of Labor Economics.
- Ismail, S. M. (2016). *Demystifying the Belittled Second Generation of Human Rights*. Retrieved April 20, 2020, from <https://www.researchgate.net/>
- วารสารนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขานิติศาสตร์และสังคมศาสตร์ 10 (3) : กันยายน - ธันวาคม 2563

- publication /325945962_Demystifying_the_Belittled_Second_Generation_of_Human_Rights
- Mahiwan, P., & Ayuwat, D. (2019). Factors Associated to The Gender Roles Socialization of Working Women: A Case of Major City, Thailand. *Social and Political Sciences*, 2(3), 554-561.
- Margaret, M.C. (2016). Navigating the road to work: second generation Asian American finance workers. *Asian American policy review*, 26(1), 20-29.
- Moon, S.H. (2020). Being and becoming 'dropouts': contextualizing dropout experiences of youth migrant workers in transitional Myanmar. *Qualitative Studies in Education*, 1(1), 1-19.
- Piton, C., & Rycx, F. (2020). *The Heterogeneous Employment Outcomes of First- and Second Generation Immigrants in Belgium*. IZA Discussion Papers, No.13004, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Portes, A., & Zhou, M. (1993). The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530(1), 74-96.
- Putnam, H. (2002). *The collapse of the fact/value dichotomy and other essays*. Cogan University.
- The Asia Foundation and International Labour Organization. (2015). *Migrant and Child Labor in Thailand's Shrimp and Other Seafood Supply Chains: Labor Conditions and the Decision to Study or Work*. Bangkok, Thailand.