



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

ปริญญา

เศรษฐศาสตร์

เศรษฐศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง สภาพทั่วไปและผลของการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว

The General Working Conditions in Thailand and Their Effects on Lao Workers

นามผู้วิจัย นายสุลียา คำวงสา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์สันหะ เหมวนิช, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ชยันต์ พิภพลาภอนันต์, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์โสเมสกาเว เพชรานนท์, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

สภาพทั่วไปและผลของการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว

The General Working Conditions in Thailand and Their Effects on Lao Workers

โดย

นายสุลียา คำวงสา

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุลียา คำวงสา 2554: สภาพทั่วไปและผลของการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์สัณหะ เหมวนิช, Ph.D. 107 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงสภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาว
ระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย 2) ศึกษาถึงสภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวหลังกลับ
จากทำงานอยู่ในประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงาน
และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง
2 กลุ่มคือ กลุ่มที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำนวน 98 คนและกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเท
ศไทย จำนวน 148 คน โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยที่กำหนด
รายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงาน และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว โดยใช้
program Stata ในการวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
คือ ความยากจน ขาดที่ดินทำกิน ต้องการยกฐานะของตนเองให้ดีขึ้น ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือของ
ตนเองให้ดีขึ้น อยู่ในระดับความคิดเห็นระดับมาก สำหรับผลต่อแรงงานลาวหลังกลับจากไป
ทำงานในประเทศไทย คือ ด้านฐานะทางการเงิน การรับการยอมรับจากพ่อแม่และญาติพี่น้อง อยู่
ในระดับมากขึ้น ด้านอาชีพของแรงงานลาวหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะทำงาน
ในอาชีพเกษตรกรรมเหมือนเดิม นอกจากนี้ผลศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานลาว
ในขณะที่ทำงานในประเทศไทย พบว่า แรงงานลาวได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญาจ้างงานอยู่
ในระดับมาก สภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับในส่วนของการ
ถูกหลอกลวงจากนายหน้าหางานเมื่อไปทำงานในประเทศไทยและด้านความแตกต่างทางประเพณี
และวัฒนธรรมอยู่ในระดับน้อย

การทดสอบปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานเห็นว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษาและ
ประสบการณ์ทำงานของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยไม่นัยสำคัญทางสถิติต่อค่าจ้างต่อ
ชั่วโมง แต่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย
มีนัยสำคัญทางสถิติต่อค่าจ้างต่อชั่วโมง

ลายมือชื่อนิติกร

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Souliya Khamvongsa 2011: The General Working Conditions in Thailand and Their Effects on Lao Workers. Master of Economics, Major Field: Economics, Department of Economics. Thesis Advisor: Mr. Sanha Hemvanit, Ph.D. 107 pages.

The objectives of this study were to study: 1) the general conditions and problems of Lao workers during working in Thailand, 2) the general conditions and problems of Lao workers, after returning from working in Thailand, 3) comparative factors that determine the income of the group has ever been working in Thailand. and group of Lao workers who has never worked in Thailand, collected from a sample of two groups namely a group of people has ever worked in Thailand (98) and a group of people who never go to work in Thailand (148) the study methodology of frequency, percentage, mean, standard deviation. Comparative analysis of the factors that determine both the groups ever work in Thailand. and groups of Lao workers are not going to work in Thailand, by using the program Stata for the analysis.

The questionnaire samples were from the reason is that to decision of the Lao workers to work in Thailand, is poverty and lack of farming land. require to raise as their own for the better, require to develop their skills better at high level satisfactory result. However, the outcomes to the Lao workers after returning home from working in Thailand as such the financial side to be recognized by parents and relatives at more collaboration result . For the occupation of Lao workers after working in Thailand, after returning from working in agriculture are mostly the same. In addition, the study of labour problems and obstacles of the Lao labours while working in Thailand, has been found that Lao workers have obtained ' wages and benefits under the employment contract , including accommodation at a medium level. For deception on the part of agents to work on to work in Thailand and the different traditions and cultures in the least result.

To test the factors that determine the wages per hour worked among variable sex, age, educational level and experienced workers to work in Thailand is not statistically significant, but the wage per hour, the level of education and work experience of workers who never went to work in a statistically significant wage per hour.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จครบถ้วนและบริบูรณ์มาได้ ผู้เขียนต้องขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.สัมหะ เหมวนิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร. ชยันต์ พิภพลาภอนันต์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแนวทางการศึกษา และหลักการวิจัย รวมทั้งแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณ ผู้ที่สนับสนุนด้านข้อมูลในการวิจัยทั้งหน่วยงานของภาครัฐและองค์กรธุรกิจต่างประเทศที่จังหวัดหลวงน้ำทา ทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำการวิจัย รวมทั้งผู้ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับ วิธีการวิจัยกระบวนการทาง เศรษฐมิติ และเทคนิคการวิจัย

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ โครงการบัณฑิตศึกษา เศรษฐศาสตร์ ที่ช่วยเป็นธุระด้านการติดต่อประสานงานต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดเวลา ดำเนินเรื่องยื่นเอกสาร เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้องชาย น้องสาว และเพื่อน ๆ ที่ช่วยเหลือให้ความสนับสนุน และให้กำลังใจในการศึกษา วิจัย รวมทั้งครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งเป็นกำลังใจให้เสมอมา และขอขอบพระคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ร่วมรุ่น เศรษฐศาสตร์ รุ่นที่ 52 ที่กรุณา ให้คำแนะนำ บอกกล่าวข่าวสาร รับฟังปัญหา ให้กำลังใจ สนับสนุน และช่วยเหลือเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อไป ไม่นานก็น้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนต้องขออภัยไว้ ณ ที่นี้

สุลียา คำวงสา

ตุลาคม 2554

สารบัญ

หน้า

| | |
|---|-----|
| สารบัญตาราง | (3) |
| สารบัญภาพ | (7) |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ที่มาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษา | 6 |
| ขอบเขตในการศึกษา | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| นิยามศัพท์ | 7 |
| บทที่ 2 แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา | 9 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 19 |
| กรอบแนวคิดในการศึกษา | 23 |
| สมมติฐานการวิจัย | 26 |
| บทที่ 3 วิธีการวิจัย | 27 |
| ประชากรกลุ่มตัวอย่าง | 27 |
| การรวบรวมข้อมูล | 29 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 30 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 31 |
| บทที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและขั้นตอนการจัดส่งแรงงานลาวไปทำงานในไทย | 37 |
| สภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาว | 37 |
| วิธีและขั้นตอนในการไปทำงานในประเทศไทย | 38 |
| บทที่ 5 ผลของการวิจัย | 45 |
| ข้อมูลทั่วไปของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย | 45 |

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

| | |
|--|-----|
| วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุที่ทำให้แรงงานลาว ตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทย และสภาพปัญหาและอุปสรรคของ แรงงานลาวในระยะทำงานในประเทศไทยพิจารณาตามระดับความรุนแรง | 72 |
| ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับแผนกและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัด แรงงานไปทำงานในประเทศไทย | 76 |
| การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยกำหนดค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของกลุ่ม แรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและกลุ่มแรงงานที่ไม่เคยไปทำงาน ในประเทศไทย | 79 |
| สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่นำมาศึกษา | 81 |
| บทที่ 6 สรุปและข้อเสนอแนะ | 90 |
| สรุป | 90 |
| ข้อเสนอแนะ | 93 |
| เอกสารและสิ่งอ้างอิง | 95 |
| ภาคผนวก | 97 |
| ประวัติการศึกษา และการทำงาน | 107 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1.1 | สรุปการพัฒนาและขยายตลาดแรงงานของ สปป.ลาว | 3 |
| 1.2 | จำนวนแรงงานลาวที่ไปทำงานในต่างประเทศ | 4 |
| 1.3 | จำนวนพลเรือนและแรงงานไปทำงานต่างประเทศและกลับมายังนครหลวงเวียงจันทน์ | 5 |
| 5.1 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามเพศ | 46 |
| 5.2 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามอายุ | 46 |
| 5.3 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพการสมรส | 47 |
| 5.4 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา | 48 |
| 5.5 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์ | 49 |
| 5.6 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย จำแนกตามบุคคลที่ต้องเลี้ยงดู | 50 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 5.7 | จำนวนและร้อยละอาชีพของกลุ่มแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย | 51 |
| 5.8 | จำนวน และร้อยละตำแหน่งของกลุ่มแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย | 53 |
| 5.9 | จำนวน และร้อยละกลุ่มแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยกลับมาอยู่ในประเทศลาว | 54 |
| 5.10 | จำนวน และร้อยละค่าใช้จ่ายทั้งหมดของแรงงานลาวในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย | 55 |
| 5.11 | จำนวน และร้อยละรายได้ต่อเดือนของกลุ่มแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย | 55 |
| 5.12 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามจำนวนเงินที่ส่งกลับมาให้ครอบครัวแต่ละเดือน | 57 |
| 5.13 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่สมัครไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามวิธีการสมัครไปทำงาน | 57 |
| 5.14 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เดินทางไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามจำนวนครั้ง | 58 |
| 5.15 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามระยะเวลาที่แรงงานลาวทำงานในประเทศไทย | 59 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 5.16 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามสาเหตุที่ทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยโดยพิจารณาตามระดับความรุนแรง | 59 |
| 5.17 | จำนวนและร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามผลที่เกิดขึ้นหลังจากที่แรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทย | 63 |
| 5.18 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามสภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานลาวขณะทำงานในประเทศไทย | 65 |
| 5.19 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย และของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามอาชีพ | 67 |
| 5.20 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย และของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามตำแหน่งงาน | 68 |
| 5.21 | จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย และของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน | 69 |
| 5.22 | จำนวน และร้อยละรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวจำแนกตามวิธีการสมัครไปทำงานในประเทศไทย | 70 |
| 5.23 | จำนวน และร้อยละรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยจำแนกตามจำนวนระยะเวลาที่แรงงานลาวทำงานในประเทศไทย | 71 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 5.24 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทย | 73 |
| 5.25 | ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาแรงงานลาวระยะทำงานในประเทศไทย | 75 |
| 5.26 | ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ | 78 |
| 5.27 | สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร | 82 |
| 5.28 | Maximum-likelihood estimation of endogenous switching regression model for 1_hwage_1 and 1_hwage_0 | 85 |
| 5.29 | Maximum-likelihood estimation of endogenous switching regression model for movestay | 88 |

สารบัญญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|---|------|
| 1.1 | แผนที่ประเทศลาว | 2 |
| 1.2 | แผนที่นครหลวงเวียงจันทน์ | 7 |
| 2.1 | Returns to earnings | 18 |
| 2.2 | Returns to skills | 19 |
| 2.3 | กรอบแนวคิดในการศึกษา | 23 |
| 4.1 | ขั้นตอนการขออนุญาตไปทำงานในประเทศไทยด้วยตนเอง | 39 |
| 4.2 | ขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศไทยโดยผ่านบริษัท จัดหางานของ สปป.ลาว ขั้นตอนที่ 1 การขอขึ้นทะเบียนคนหางาน | 42 |
| 4.3 | ขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศไทยโดยผ่านบริษัท จัดหางานของ สปป.ลาว ขั้นตอนที่ 2 : การขออนุญาตจัดส่งคนหางาน ของบริษัทจัดหางานของ สปป.ลาว | 43 |

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หรือ สปป.ลาว (Lao People's Democratic Republic) เป็นประเทศที่ไม่มีชายแดนติดกับทะเล พื้นที่ของประเทศมีทั้งสิ้น 236,800 ตารางกิโลเมตร มีความยาวตั้งแต่เหนือจรดใต้ 1,700 กิโลเมตร มีชายแดนรายล้อมด้วยประเทศเพื่อนบ้านถึง 5 ประเทศได้แก่ สาธารณรัฐประชาชนจีน สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ราชอาณาจักรกัมพูชา ราชอาณาจักรไทย และสหภาพพม่า สปป.ลาว แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 17 จังหวัด (ภาพที่ 1.1) ในบรรดาจังหวัดต่างๆ ทั้ง 17 จังหวัดของ สปป.ลาว จังหวัดที่จัดว่ามีความสำคัญมากที่สุดได้แก่นครหลวงเวียงจันทน์ เพราะเป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ

ภายหลังที่รัฐบาลแห่ง สปป.ลาว ได้ดำเนินแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2529 - 2533) ซึ่งได้มีนโยบายเปิดประเทศออกสู่ภายนอก โดยได้มีการปฏิรูประบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่เรียกว่า จินตนาการใหม่ (New Economic Mechanism: NEM) ที่ได้มีการดำเนินนโยบายการเปลี่ยนแปลงกลไกทางด้านเศรษฐกิจใหม่ เป็นการนำเอาระบบเศรษฐกิจเข้าสู่กลไกของระบบเศรษฐกิจตลาดและเงินตรามากขึ้น โดยมีการเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจที่วางแผนจากส่วนกลางเป็นระบบเศรษฐกิจที่ใช้กลไกของตลาด กระจายอำนาจการตัดสินใจและกระตุ้นให้ภาคเอกชนมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความยากจนของประชากรในประเทศ และมุ่งหวังพัฒนาประเทศให้หลุดพ้นออกจากความด้อยพัฒนา ให้กลายเป็นประเทศอุตสาหกรรมตามการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การต่างประเทศ ระบบเศรษฐกิจของภูมิภาคและของโลก



ภาพที่ 1.1 แผนที่ประเทศลาว

ที่มา: องค์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2552)

เดิมในด้านตลาดแรงงานนั้น รัฐบาลแห่ง สปป.ลาวไม่อนุญาตให้แรงงานลาวออกไปรับจ้างทำงานในต่างประเทศ แต่ก็มีแรงงานลาวจำนวนไม่น้อยที่ออกไปทำงานแบบผิดกฎหมายในประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดต่อกับ สปป.ลาว

จนกระทั่งเมื่อ วันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2545 รัฐบาลลาวได้ออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งแรงงานลาวไปทำงานในต่างประเทศ ลงนามโดย นายบุญยัง วรจิตร นายกรัฐมนตรี ของ สปป.ลาว (สำนักนายกรัฐมนตรีของ สปป.ลาว, 2545) หลังจากคำประกาศนี้ออกมาทำให้หลายประเทศมีความสนใจที่จะรับแรงงานลาวไปทำงานในประเทศแบบถูกกฎหมาย ได้แก่ ไทย มาเลเซีย ญี่ปุ่น และบางประเทศแถบยุโรป โดยเฉพาะรัฐบาลญี่ปุ่นได้เข้ามาทำสัญญาว่าด้วยการรับเอาแรงงานจาก สปป.ลาว ไปฝึกอบรมอยู่ประเทศญี่ปุ่นตามระเบียบกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทยเองก็มีการทำบันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2545 (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 สรุปการพัฒนาและขยายตลาดแรงงานของ สปป.ลาว

| ลำดับ | ประเทศ | วันที่สัญญา | เนื้อหา |
|-------|---------|----------------------|--|
| 1 | ไทย | 18 ตุลาคม พ.ศ.2545 | บทบันทึกความเข้าใจระหว่างรัฐบาลลาวกับรัฐบาลไทย ว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงาน |
| 2 | ญี่ปุ่น | 26 มกราคม พ.ศ.2546 | สัญญาระหว่าง กรมแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตัวแทนรัฐบาลลาวกับสมาคมความร่วมมือ SUSURAN COOPERATIVE SOCIETY และสมาคมร่วมมือ TOKYO ENTERPRISE INFORMATION MANAGEMENT COOPERATIVE SOCIETY |
| 3 | ญี่ปุ่น | 25 กันยายน พ.ศ.2546 | สัญญาระหว่าง กรมแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตัวแทนรัฐบาลลาวกับสมาคมความร่วมมือ KUMAGAYA AUTOMOBIL COOPERATIVE SOCIETY |
| 4 | ญี่ปุ่น | 17 มิถุนายน พ.ศ.2547 | สัญญาระหว่าง กรมแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตัวแทนรัฐบาลลาวกับ TOKYO CONCRET COMPANY |
| 5 | ญี่ปุ่น | 23 มิถุนายน พ.ศ.2548 | สัญญา ระหว่าง กรมแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตัวแทนรัฐบาลลาวกับสมาคม I TREE COOPERATION SYEHEI YOKOTA |

ที่มา: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นครหลวงเวียงจันทน์ (2553)

หลังจากรัฐบาลลาวได้ทำสัญญากับประเทศญี่ปุ่นและประเทศไทยว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานแล้ว ถือว่าเป็นช่องทางที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงและขยายตลาดแรงงานในต่างประเทศของ สปป.ลาว ทำให้แรงงานลาวได้มีโอกาสไปทำงานต่างประเทศแบบถูกกฎหมาย สาเหตุที่ทำให้แรงงานลาวสนใจไปทำงานต่างประเทศเป็นเพราะมีปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) คือ ค่าจ้างแรงงานที่สูง และปัจจัยผลักดัน (Push Factors) จากภายในประเทศคือ ความยากจนและภาวะการว่างงาน ซึ่งรัฐบาลก็มีนโยบายสนับสนุนให้แรงงานลาวในประเทศของตนออกไปทำงานในต่างประเทศ เนื่องจากรายได้จากการทำงานของแรงงานลาวเหล่านี้ที่จะถูกส่งกลับเข้ามาให้

ครอบครัวในประเทศซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะช่วยค้ำจุนภาวะเศรษฐกิจของประเทศและยังสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความยากจน

ตารางที่ 1.2 จำนวนแรงงานลาวที่ไปทำงานในต่างประเทศ

(หน่วย: คน)

| ลำดับ | ประเทศ | สถานภาพ | 2546 | 2547 | 2548 | 2549 | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | รวม | กลับ |
|--------|----------|-------------------|------|------|------|-------|-------|-------|--------|--------|---------|-------|
| แรงงาน | | | | | | | | | | | | |
| 1 | มาเลเซีย | ถูก | 99 | 58 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 157 | 157 |
| | | กฎหมาย | | | | | | | | | | |
| 2 | ญี่ปุ่น | ถูก | 3 | 3 | 19 | 50 | 62 | 122 | 95 | 24 | 378 | 122 |
| | | กฎหมาย | | | | | | | | | | |
| 3 | ไทย | ถูก | 0 | 0 | 0 | 5,133 | 2,687 | 2,086 | 289 | 420 | 10,615 | 1,459 |
| | | กฎหมาย | | | | | | | | | | |
| | | *ปรับจากผิดกฎหมาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58,651 | 30,647 | 89,298 | 314 |
| | | รวม | 102 | 61 | 19 | 5,183 | 2,749 | 2,208 | 59,035 | 31,091 | 100,448 | 2,052 |

* เข้าไปทำงานในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายแต่ได้รับการปรับสภาพเป็นถูกกฎหมายในภายหลัง
ที่มา: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป. ลาว (2553)

การไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานลาวยังถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับแรงงานลาว ซึ่งในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการส่งแรงงานไปต่างประเทศแบบถูกต้องตามกฎหมายยังไม่ค่อยราบรื่นเท่าใดนัก ซึ่งจำนวนตัวเลขแรงงานลาวไปทำงานต่างประเทศในแต่ละปีเห็นว่าในตอนแรกเพิ่มขึ้นแล้วก็ลดลง สาเหตุดังกล่าวเนื่องมาจากการรับเอาแรงงานลาวไปทำงานต่างประเทศในตอนแรกของบริษัทจัดหางานไม่มีการเลือกแรงงานให้เหมาะกับตำแหน่งงานในต่างประเทศและมีนายหน้าของบริษัทจัดหางานไปโฆษณาว่าจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเกินความจริงที่แรงงานจะได้รับ ดังนั้นเวลาส่งแรงงานไปแล้วเกิดมีปัญหาทำให้แรงงานบางส่วนหนีกลับบ้านก่อนกำหนดสัญญาจ้างงาน จึงส่งผลให้ประเทศลาวมีการสร้างและปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการควบคุมและจัดส่งแรงงานลาวไปทำงานในต่างประเทศบางอย่างเพื่อทำให้แรงงานลาวได้รับผลประโยชน์สูงสุด

นอกจากนั้นยังมีแรงงานลาวที่ลักลอบเข้าไปทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยความร่วมมือว่าด้วยการจ้างแรงงานระหว่างสองประเทศจึงได้ปรับสถานภาพจากผิดกฎหมายให้ถูกกฎหมายได้จำนวน 89,298 คน ดังนั้นทำให้มีแรงงานลาวที่ถูกต้องตามกฎหมายทำงานอยู่ในประเทศไทยทั้งหมด 100,448 คน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป. ลาว พ.ศ.2553)

ปัจจุบันรัฐบาลไทยได้ทำหนังสือเสนอความต้องการแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทย จำนวน 67,000 คน (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป.ลาว พ.ศ. 2553)

ตารางที่ 1.3 จำนวนพลเรือนและแรงงานไปทำงานต่างประเทศและกลับมายังนครหลวงเวียงจันทน์ (หน่วย: คน)

| ลำดับ | อำเภอ | จำนวนครัวเรือน | จำนวนพลเรือน | ไปทำงานต่างประเทศ | | | กลับมา | | |
|-------|---------------|----------------|--------------|-------------------|------|-------|--------|-----|------|
| | | | | รวม | ชาย | หญิง | รวม | ชาย | หญิง |
| 1 | จันทะบุรี | 11,897 | 61,928 | 104 | 59 | 45 | 12 | 8 | 4 |
| 2 | สีโคดตะบอง | 18,894 | 103,219 | 458 | 235 | 223 | 76 | 42 | 34 |
| 3 | ไซเซตถา | 18,717 | 97,580 | 78 | 52 | 26 | 19 | 16 | 3 |
| 4 | สีศักดิ์ตะนาก | 9,758 | 73,565 | 898 | 439 | 459 | 98 | 67 | 31 |
| 5 | นาชายทอง | 11,909 | 63,669 | 261 | 162 | 99 | 46 | 23 | 23 |
| 6 | ไซธานี | 27,741 | 166,892 | 215 | 118 | 97 | 16 | 11 | 5 |
| 7 | หาดชายฟอง | 16,589 | 83,285 | 577 | 334 | 243 | 55 | 10 | 45 |
| 8 | สังทอง | 5,484 | 28,266 | 652 | 356 | 296 | 65 | 52 | 13 |
| 9 | ปากจ๋ม | 8,581 | 50,120 | 687 | 444 | 243 | 77 | 45 | 32 |
| | รวม | 129,570 | 728,524 | 3,930 | 2199 | 1,731 | 464 | 274 | 190 |

ที่มา: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป. ลาว (2553)

นครหลวงเวียงจันทน์เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมาก และจากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าอำเภอที่มีคนไปทำงานมาก คือ อำเภอสีโคดตะบองและอำเภอสีศักดิ์ตะนาก โดยแรงงานลาวเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากภาคเกษตรกรรม ซึ่งจะส่งผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไปสู่ประเทศอุตสาหกรรมในอนาคต

ดังนั้นการส่งแรงงานลาวไปทำงานต่างประเทศจึงเป็นแนวทางและนโยบายที่ดีในการส่งเสริมให้แรงงานมีงานทำ มีรายได้ และสามารถพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่ในสถานะและเหตุการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทำให้ประเด็นที่จะต้องทำการพิจารณาว่าแนวทางดังกล่าวถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่ที่รัฐบาลลาวจะยังสนับสนุนให้แรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทย เนื่องจากปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจและสังคมของ สปป.ลาว กำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีนโยบายการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ ทำให้มีโครงการและโรงงานต่างๆ เพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการแรงงานเพื่อทำงานภายในประเทศเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าควรที่จะศึกษาผลของการไปทำงานในประเทศ

ไทยของแรงงานลาว ทั้งในส่วนของรายรับ การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานรวมถึงปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อของแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมและวางแผนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจของ สปป.ลาวในอนาคตต่อไป

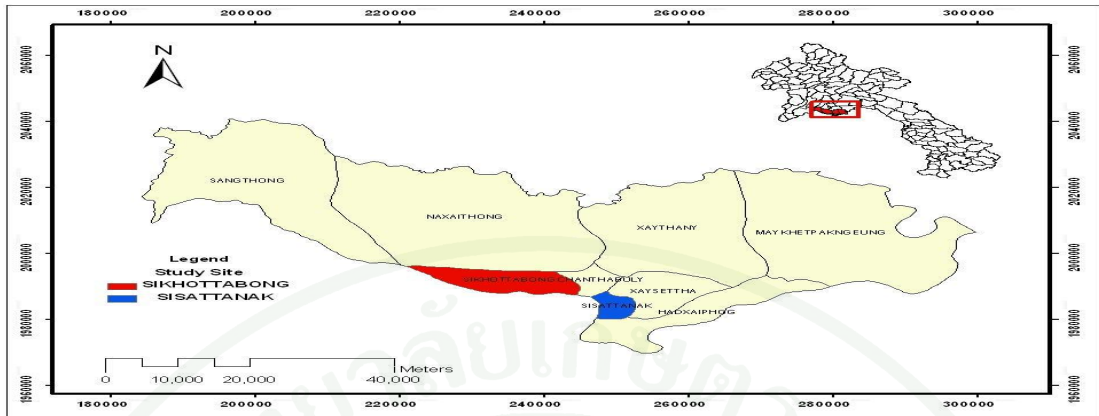
วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงสภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวหลังกลับจากทำงานอยู่ในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว

ขอบเขตในการศึกษา

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงสภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย และหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยรวมถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรายได้ของกลุ่มที่ไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่ได้ไปทำงานต่างประเทศ ในอำเภอ สีสัคตะนาทและอำเภอสีโคดตะบอง นครหลวงเวียงจันทน์ เนื่องจาก 2 อำเภอดังกล่าวมีพรมแดนติดกับประเทศไทยและเป็นอำเภอที่มีแรงงานลาวไปทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก



ภาพที่ 1.2 แผนที่นครหลวงเวียงจันทน์

ที่มา: องค์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2552)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบสภาพและปัญหาของแรงงานลาวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย และหลังกลับจากการทำงานในประเทศไทย
2. เพื่อทราบถึงผลจากการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวและจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางแผน นโยบายสนับสนุนให้แรงงานลาวไปทำงานต่างประเทศในอนาคต

นิยามศัพท์

เนื่องจากครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้แรงงานอาจมีศัพท์บางคำที่ใช้เฉพาะสำหรับการศึกษาเรื่องนี้และใช้เพื่อความสะดวกรวดเร็ว เข้าใจง่ายต่อกลุ่มประชากรตัวอย่าง จึงได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาไว้ดังนี้

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ หมายถึง การที่บุคคลสัญชาติหนึ่งอพยพไปทำงานอีกประเทศหนึ่ง เพียงชั่วคราวแล้วเดินทางกลับประเทศบ้านเกิด เพราะประเทศผู้ว่าจ้างมีกฎหมายห้ามคนต่างชาติไปตั้งถิ่นฐานถาวรหรือแต่งงานกับคนพื้นเมือง (นิพนธ์ พัวพงศกร, 2525: 3)

แรงงานมีฝีมือ (Skill labour) หมายถึง แรงงานที่สามารถทำงานโดยมีความรู้ทั่วไป คือ มีทั้งความชำนาญและฝีมือ เช่น ช่างกลึง ช่างประปา ช่างไฟฟ้า เป็นต้น (กรมแรงงาน, 2525: 42)

แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled workers) กำหนดไว้ในรายละเอียดการทำงานตามสั่งและขั้นที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของการทำงานเป็นผู้ที่มีความรู้งานในหน้าที่ (Job knowledge) แสดงความชำนาญฝีมือขั้นพื้นฐาน (Basic skilled) เช่น ช่างไม้ ช่างปูน เป็นต้น (กรมแรงงาน, 2525: 42)

แรงงานไม่มีฝีมือ (Unskilled worker) หมายถึง แรงงานที่ทำงานโดยใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่ โดยไม่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญงานหรือเป็นการทำงานที่ไม่เป็นขั้นตอนที่แน่นอน (non-processing) ได้แก่ กวาดถนน กรรมกรก่อสร้าง เป็นต้น (กรมแรงงาน, 2525: 42)

ระยะเวลาที่อยู่ต่างประเทศ หมายถึง ระยะเวลาที่แรงงานทำงานในต่างประเทศตลอดระยะเวลาจ้างงานจนเดินทางกลับประเทศ หรือถ้าเป็นแรงงานที่เคยไปทำงานในต่างประเทศหลายครั้ง ก็หมายถึงระยะเวลาที่แรงงานทำงานในต่างประเทศครั้งสุดท้าย

รายได้ที่ได้จากต่างประเทศ หมายถึง รายได้ที่ได้จากการทำงานในต่างประเทศ อันได้แก่ รายได้จากเงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ที่แรงงานต้องเสียเมื่อไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยค่านายหน้าจัดหางาน ค่าทำเนียมหนังสือเดินทางและวีซ่า ค่าทดสอบฝีมือ ค่าสมัคร ค่าตรวจร่างกาย ค่าพาหนะเดินทางติดต่อสมัครงาน ค่ากินอยู่ระหว่างติดต่อสมัครงานและอื่นๆ ที่ต้องเสียเมื่อไปทำงานต่างประเทศ

อาชีพเดิมในประเทศ หมายถึง อาชีพที่แรงงานเคยทำงานแล้วมีรายได้เลี้ยงชีพในประเทศ เช่น ทำการเกษตร ช่างเครื่องยนต์ ช่างไม้ ฯลฯ ดังนี้ เป็นต้น

การอบรมฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่แรงงานเคยเข้ารับการอบรมฝีมือแรงงานเพื่อเป็นทักษะในการทำงาน ทั้งจัดโดยภาคเอกชนและรัฐบาล (กรมแรงงาน, 2525: 42)

บทที่ 2

แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพตลาดแรงงานระหว่างประเทศ

สุณี นัทราคม (2534: 5-17) แนวความคิดเกี่ยวกับสภาพตลาดแรงงานระหว่างประเทศเป็นแนวความคิดที่แสดงถึงความต้องการแรงงานและการสนองตอบความต้องการระหว่างประเทศโดยชี้ให้เห็นถึงลักษณะของความต้องการแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศใดประเทศหนึ่ง และลักษณะการสนองตอบของแรงงานในอีกประเทศหนึ่ง ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งได้แบ่งประเภทสภาพตลาดแรงงานระหว่างประเทศไว้เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

ตลาดแรงงานประเภทมีความรู้ความชำนาญสูง

อุปสงค์ระหว่างประเทศของตลาดแรงงานประเภทมีความรู้ความชำนาญสูงนี้ โดยทั่วไปแล้วจะมีอยู่มากในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศที่มีการพัฒนาแล้วเช่น ประเทศในแถบยุโรป ตะวันตกหรือสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้เนื่องจากประเทศเหล่านี้มีระดับการพัฒนาภายในประเทศสูง มีการประดิษฐ์คิดค้นด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยออกมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว จึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญสูงเข้าไปทำงานจำนวนมาก ทำให้ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่ยังเปิดรับแรงงานระดับนี้จากต่างชาติเข้าไปทำงานอยู่เสมอเพราะการผลิตแรงงานประเภทมีความรู้ความชำนาญสูงนี้จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนอบรมที่ยาวนาน และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากทำให้ไม่สามารถผลิตบุคลากรเหล่านี้ออกมาได้ทันกับความเจริญก้าวหน้าภายในประเทศที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องเปิดรับแรงงานต่างชาติเข้าไปช่วยทำงาน

ส่วนในด้านอุปทานของตลาดแรงงานประเภทมีความรู้ความชำนาญสูงนั้น ปรากฏว่าแรงงานในระดับนี้จะมีจำนวนจำกัดอยู่ในแต่ละประเทศ ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากการที่ต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกฝนอบรมที่ยาวนานและมีค่าใช้จ่ายมากทำให้อุปทานระหว่างประเทศของแรงงานระดับนี้มี

น้อย และโดยทั่วไปแล้วแรงงานระดับนี้มีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างแรงงานน้อย (Inelastic) ยิ่งถ้าหากเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ ด้วยแล้วก็จะยิ่งมีความยืดหยุ่นต่อค่าจ้างน้อยที่สุด (Perfectly Inelastic) ซึ่งหมายถึงว่าไม่ว่าอัตราค่าจ้างแรงงานจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงค่าก็ไม่สามารเพิ่มหรือลดปริมาณของแรงงานระดับนี้ได้ แต่บางครั้งหากอัตราค่าจ้างภายในประเทศอยู่ในระดับต่ำมากแรงงานระดับนี้ก็อาจมีการอพยพ หรือเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีค่าจ้างแรงงานสูงกว่าได้

ตลาดแรงงานกึ่งฝีมือ

อุปสงค์ระหว่างประเทศของตลาดแรงงานกึ่งฝีมือ นั้น โดยทั่วไปแล้วจะมีอยู่ทั่วไปและสม่ำเสมอในประเทศหนึ่งๆ และจะเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ตามการพัฒนาของประเทศแต่ก็มักจะได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอจากจำนวนแรงงานที่มีอยู่ภายในประเทศเอง เพราะแรงงานระดับนี้จะสามารถผลิตได้ตามปริมาณที่ต้องการภายในระยะเวลาสั้นถ้าประเทศนั้นๆ ได้วางแผนโครงสร้างทางการศึกษาของประเทศไว้เป็นอย่างดี

ดังนั้น อุปสงค์ระหว่างประเทศของตลาดแรงงานกึ่งฝีมือนี้ จึงมักเกิดขึ้นกับประเทศที่พัฒนาน้อยและไม่สามารถวางแผนทางการศึกษาของประเทศไว้ดีพอ มากกว่าที่จะเกิดอุปสงค์ในประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งก็เป็นปัญหาว่าประเทศเหล่านี้จะสามารถมีเงินค่าจ้างในอัตราสูงพอที่จะดึงดูดให้แรงงานกึ่งฝีมือจากต่างชาติเข้าไปทำงานได้หรือไม่

อย่างไรก็ตาม บางประเทศที่มีความมั่งคั่งทางการเงินก็อาจใช้อัตราค่าจ้างสูงเป็นปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) แรงงานระดับนี้ให้เข้าไปทำงานได้ เมื่อเกิดอุปสงค์ขึ้นอย่างเร่งด่วนเช่นประเทศ ซาอุดีอาระเบีย เมื่อครั้งเร่งทำการพัฒนาประเทศด้านสาธารณูปการ (Infrastructure) ก็ได้มีการจ้างแรงงานกึ่งฝีมือจากต่างชาติเข้าไปช่วยทำงานอย่างมากมาย

ส่วนในด้านอุปทานระหว่างประเทศนั้นตลาดแรงงานประเภทแรงงานกึ่งฝีมือจะมีอยู่ในประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นส่วนใหญ่ และแรงงานระดับนี้เป็นแรงงานที่มีความยืดหยุ่นมากต่ออัตราค่าจ้าง (Elastic) หากไม่มีข้อขัดขวางในการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ และมีอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งที่ดึงดูดแล้ว อุปทานของแรงงานระดับนี้ก็สามารถเพิ่มขึ้นได้ตามที่ต้องการ

ตลาดแรงงานประเภทไร้ฝีมือ

อุปสงค์ของตลาดแรงงานประเภทแรงงานไร้ฝีมือนั้น โดยทั่วไปแล้วจะมีอยู่ในทุกประเทศ แต่ก็มักจะมีแรงงานในประเทศสนองตอบได้อย่างมากมายจนเกินพอ เพราะแรงงานระดับนี้แทบจะไม่ต้องมีการฝึกฝนอบรมอะไรมากนัก ทำให้อุปสงค์ระหว่างประเทศของแรงงานระดับนี้มีน้อยมาก หรือไม่ค่อยมีเกิดขึ้นเลย อย่างไรก็ตาม สำหรับบางประเทศที่มีการพัฒนาไปสูงมากแล้ว ประชาชนในประเทศอาจมีการพัฒนาตนเองตามไปด้วย โดยการยกระดับการทำงานสูงขึ้น ไม่ยอมทำงานที่ใช้กำลังกาย งานที่หนักมีค่าจ้างน้อยก็อาจทำให้เกิดอุปสงค์ระหว่างประเทศขึ้นได้หรือบางประเทศที่มีประชากรอยู่น้อยเมื่อประเทศพัฒนาขึ้นไปมากก็อาจเกิดอุปสงค์ระหว่างประเทศต่อแรงงานไร้ฝีมือขึ้นมาได้เช่น สิงคโปร์ ใต้หวัน ฮองกง ที่มีอุปสงค์ของแรงงานระดับนี้จากต่างประเทศอยู่มาก หรือในประเทศที่ร่ำรวยมั่งคั่ง และเป็นรัฐสวัสดิการก็อาจทำให้คนในประเทศไม่ยอมทำงานหนัก งานที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำก็ทำให้เกิดอุปสงค์ต่อแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศขึ้นได้เช่น ซาอุดีอาระเบีย บรูไน เป็นต้น

ในด้านอุปทานของตลาดแรงงานไร้ฝีมือระหว่างประเทศนั้น มักจะมีอยู่อย่างมากมายทั่วไปแทบทุกประเทศและถ้าแรงงานระดับนี้มีความรอบรู้โดยสมบูรณ์ในตลาดแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีสิ่งกีดขวางในการเคลื่อนย้ายและมีอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจที่ดีพอแล้วก็จะมีการอพยพเข้าไปทำงาน ในตลาดแรงงานต่างประเทศได้ ซึ่งอุปทานระหว่างประเทศแรงงานระดับนี้มีอยู่มากใน ฟิลิปปินส์ ไทย จีน บังกลาเทศ อินเดีย ศรีลังกา พม่า เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์ (2539) การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งนั้นอาจเป็นไปได้ ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรือมีปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้า ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้พอสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยผลักดัน (Push Factors)

ปัจจัยผลักดันคือสิ่งซึ่งเป็นสาเหตุผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศบ้านเกิด ซึ่งมักมีสาเหตุเกี่ยวกับ

1. อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) เมื่อเกิดขึ้นในประเทศใดย่อมแสดงถึงว่าในประเทศนั้นมีแรงงานเกินความเป็นไปได้ที่จะจ้างทำงานภายในประเทศเป็นจำนวนมากผลก็คือแรงงานส่วนหนึ่งจะกลายเป็นผู้ว่างงานและแรงงานอีกส่วนหนึ่งก็ทำงานไม่เต็มจิตความ สามารถ ทำให้ไม่มีการใช้ประโยชน์กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ที่ว่างงานหรือทำงานต่ำกว่าระดับอยู่นั้น ย่อมหาทางที่จะมีงานทำอยู่เสมอ ซึ่งถ้าระดับการพัฒนาเศรษฐกิจภายในประเทศไม่สามารถสร้างงานให้แก่เขาได้เพียงพอในขณะที่มีโอกาทำงานในต่างประเทศอยู่แรงงานกลุ่มนี้ก็มีแนวโน้มอย่างมากที่จะเคลื่อนย้ายออกไปสู่ต่างประเทศ

2. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายแรงงาน คือ มีโอกาสที่จะเข้าไปทำงานในอาชีพเดียวกันในต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ถ้าหากแรงงานกลุ่มนี้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนต่ำกว่าแรงงานอาชีพเดียวกันในต่างประเทศมาก ก็มีแนวโน้มที่แรงงานเหล่านี้จะเคลื่อนย้ายออกไปแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3. ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ แรงงานที่ทำงานในลักษณะไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานระดับมีความรู้ความชำนาญสูงนั้น ย่อมรู้สึกอยากจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอหรือบางครั้งเมื่อต้องไปทำงานอยู่ในสังคมแวดล้อมที่มีระบบอุปถัมภ์เฉพาะญาติ พี่น้อง โดยไม่ใช้ระบบความรู้ความสามารถก็เป็นสาเหตุให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานขึ้นได้

4. นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม ในประเทศที่พัฒนายังไม่มากนัก อาจไม่มีแผนพัฒนา กำลังคนหรือมีการวางแผนที่ไม่เหมาะสมทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปบางประเภทก็มีน้อยไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนั้นกำลังคนบางประเภทอาจได้รับการฝึกฝนอบรม ในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังคนส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้เช่น แพทย์ที่ได้รับการอบรมจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย แต่เมื่อกลับมาประเทศของตนเองซึ่งเป็นประเทศที่ยังไม่มีการพัฒนา มากนักอาจขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยตามที่ได้ฝึกฝนอบรมมาก็อาจทำให้หาโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายไปอยู่ในต่างประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ดีกว่าได้

5. ปัจจัยทางสังคมและการเมืองของประเทศ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนผลักดันให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานออกนอกประเทศเพราะความไม่พอใจหรือเกิดความขัดแย้งทางแนวความคิด ขนบธรรมเนียมประเพณี เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น

6. ค่านิยมทางสังคม (Social Value) ค่านิยมทางสังคมนั้น มีความแตกต่างกันไปตามเชื้อชาติและท้องถิ่น ซึ่งแต่ละเชื้อชาติหรือแต่ละท้องถิ่นต่างก็มีค่านิยมในสังคมของตนเอง ที่ชอบความโอ้อ่า ซึ่งก็น่าจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นได้ว่าการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานจำนวนมากนั้นมีส่วนที่เกิดจากค่านิยมทางสังคมที่ต้องการมีรายได้สูงเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือบางครั้งก็หวังเพียงให้ได้ไปทำงานในต่างประเทศเหมือนคนอื่น เพื่อมิให้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองด้อยกว่าคนอื่นในสังคมแวดล้อมเท่านั้นเอง

7. นโยบายสนับสนุนของรัฐบาลในประเทศที่มีการพัฒนาภายในประเทศยังไม่มากนัก หรือประเทศที่กำลังพัฒนาประเทศนั้น นโยบายของรัฐบาลในการบริหารประเทศ มักจะมีการสนับสนุนให้แรงงานในประเทศออกไปทำงานต่างประเทศโดยมุ่งหวังเงินรายได้ที่แรงงานส่งกลับเข้าไปให้ในครอบครัวตนเองเป็นรายได้เข้าประเทศ ซึ่งเป็นการช่วยค้ำจุนภาวะเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างดี แม้ว่าในบางประเทศจะไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนต่อการสนับสนุนให้แรงงานภายใน ประเทศของตนเองออกไปทำงานต่างประเทศก็ตาม แต่ก็ไม่ได้มีการยับยั้งหรือกีดกันการไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานเหล่านั้นแต่อย่างใด

ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors)

ปัจจัยดึงดูดคือสิ่งที่เป็นสาเหตุดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้ายจากประเทศบ้านเกิดเข้าสู่ประเทศใดประเทศหนึ่งซึ่งมักมีสาเหตุคือ

1. ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศบ้านเกิดของแรงงาน ปัจจัยสำคัญ ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่เกิดจากแรงดึงดูดของอัตราค่าจ้างที่สูงกว่ามาก ที่ทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศขึ้น

2. การขาดแคลนกำลังแรงงานในบางสาขา เป็นปัจจัยที่หลายประเทศ แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วก็ยังคงต้องประสบปัญหานี้อยู่ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานสาขาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่ต้องดึงดูดด้วยค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงมาก

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยดึงดูดของประเทศที่มีการพัฒนาไปมากแล้ว ซึ่งมักจะดึงดูดแรงงานจากประเทศอื่นให้เข้าไปทำงานโดยหวังความก้าวหน้าในอาชีพที่เข้าไปทำ

4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการศึกษาอบรม เป็นปัจจัยดึงดูดของประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งดึงดูดแรงงานจากประเทศที่พัฒนาน้อยให้เข้าไปทำการศึกษาหรืออบรมเพื่อรับความรู้ที่ทันสมัย แต่ปรากฏว่ามีบางส่วนที่สำเร็จการศึกษาแล้วไม่กลับประเทศ แต่จะทำงานอยู่ในประเทศที่เข้าไปรับการศึกษาอบรมต่อไป เพราะเห็นว่ามีความสะดวกสบายและก้าวหน้ากว่าการที่จะกลับไปทำงานในประเทศของตนเอง

5. ปัจจัยทางสังคมและการเมือง สิ่งดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างประเทศซึ่งเป็นปัจจัยทางสังคมและการเมือง ได้แก่ เชื้อชาติ ศาสนา ระบบการปกครอง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วในประเทศที่เสรีจะมีปัจจัยดึงดูดเหล่านี้อยู่มาก

ผลทางเศรษฐกิจและสังคมของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์ (2538: 15-21) การอพยพแรงงานระหว่างประเทศนั้นอาจก่อให้เกิดผลดี ผลเสีย หรือเกิดทั้งผลดีผลเสียพร้อมๆ กัน ซึ่งประเทศที่มีลักษณะแตกต่างกันก็อาจได้รับผลที่แตกต่างกันไปด้วยคือ

ผลต่อประเทศที่มีผู้อพยพออก

ผลต่อประเทศที่มีผู้อพยพออกนั้น ในตอนแรกจะมีแต่เพียงปัญหาการสูญเสียแรงงานประเภทที่มีความรู้ความชำนาญสูงของประเทศที่ออกไปทำงานในต่างประเทศ (Brain Drain) เท่านั้น เพราะส่วนใหญ่แล้ว แรงงานประเภทไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือที่อพยพออกไปทำงานนอกประเทศ จะให้ประโยชน์ต่อประเทศที่มีผู้อพยพออกมากกว่า

ผลกระทบต่อรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ย โดยทั่วไปแล้วผลของการอพยพออกที่มองเห็นค่อนข้างชัดเจนก็คือ ทำให้รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยสูงขึ้นทันทีถ้ารายได้ของผู้อพยพออกนั้นต่ำกว่ารายได้เฉลี่ยของประเทศโดยอธิบายได้ว่า การอพยพออกของคนกลุ่มนี้ทำให้น้ำหนักของกลุ่มคนที่มียาได้ต่ำในการคำนวณหารายได้เฉลี่ยลดลง ดังนั้น ถ้ารายได้ของผู้อพยพออกนี้สูงกว่าระดับ

รายได้เฉลี่ยแล้วก็จะเกิดผลตรงกันข้ามคือ รายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยจะลดลงเพราะกลุ่มคนที่เหลืออยู่ ซึ่งมีรายได้น้อยจะมีน้ำหนักเพิ่มขึ้นทันทีเมื่อนำมาคำนวณหารายได้เฉลี่ย

ในอีกแง่หนึ่งนั้นการอพยพออกก็อาจทำให้ระดับรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยสูงขึ้น เพราะเป็นการลดปริมาณการเสนอขายแรงงานในประเทศลง ซึ่งอาจเป็นผลทำให้ค่าจ้างแรงงานในประเทศสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ว่า การอพยพออกนั้นทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตสูงขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตาม การอพยพออกนั้นอาจมีผลกระทบต่อระดับรายได้ประชาชาติในทางอื่นได้อีก จึงจำเป็นต้องนำปัจจัยอื่นๆ มาเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาด้วย เช่น ผู้ที่อพยพออกนั้นเป็นคนว่างงาน หรือมีงานทำอยู่แล้วเพราะถ้าเป็นคนมีงานทำอยู่แล้วก็อาจมีผลกระทบเกี่ยวกับการสูญเสียผลผลิต และผลิตภัณฑ์ประชาชาติ ซึ่งก็มีผลต่อรายได้ส่วนบุคคลโดยเฉลี่ยด้วย และยังมีส่วนทำให้การบริโภคภายในประเทศลดลง เพราะจำนวนคนเหลือน้อยลงและรายได้ประชาชาติลดลง ซึ่งก็จะไปกระทบ กับการลงทุนในประเทศว่าน่าจะมีแนวโน้มลดลงด้วย แต่ถ้าเงื่อนไขการอพยพออกของผู้ที่มีงานทำอยู่แล้วถูกแทนที่ด้วยคนที่ว่างงานอยู่ ผลดังกล่าวข้างต้นก็อาจเกิดขึ้นน้อยหรือไม่เกิดเลยก็ได้ และถ้าผู้อพยพออกเป็นคนที่มีงานทำอยู่ ผลที่เกิดขึ้นก็อาจเป็นไปในทางกลับกันคือมีผลกระทบในทางบวกได้

1. ผลต่อดุลการชำระเงิน ข้อสนับสนุนอย่างหนึ่งต่อการส่งแรงงานออกนอกประเทศ ซึ่งดูจะมีน้ำหนักค่อนข้างมากก็คือ การอพยพออกนั้นทำให้ประเทศได้รับผลตอบแทนในรูปเงินที่ส่งกลับประเทศบ้านเกิดโดยคนงานในต่างประเทศ เงินส่งกลับประเทศนี้ไม่เพียงพอช่วยยกมาตรฐาน การครองชีพของญาติมิตรของแรงงานอพยพ ซึ่งเป็นผู้รับเงินเท่านั้นแต่ยังเป็นแหล่งสำคัญของเงินตราต่างประเทศและเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้ฐานะดุลการชำระเงินของประเทศดีขึ้นหรือสมดุลทางบัญชี

อย่างไรก็ตาม หากประเทศที่มีผู้อพยพออกต้องพึ่งพิงเงินรายได้ของแรงงานที่ส่งกลับเข้ามาให้ประเทศเป็นหลักแล้วก็อาจเกิดปัญหาได้ กรณีประเทศที่แรงงานอพยพเข้าไปนั้นประสบภาวะเศรษฐกิจถดถอย ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผู้อพยพออกอย่างรุนแรงด้วย และยิ่งหากว่าเงินที่ส่งกลับมาจากต่างประเทศนั้นไม่ได้นำมาใช้จ่ายในทางที่ทำให้เกิดประโยชน์ด้วยแล้วย่อมจะเกิดปัญหาตามมาในระยะยาวได้

2. การได้ความรู้ความชำนาญและประสบการณ์มาสู่ประเทศที่มีผู้อพยพออก การฝึกฝนอบรมและประสบการณ์ที่ผู้อพยพออกได้รับขณะที่ทำงานในต่างประเทศมักได้รับการกล่าวถึงว่าเป็นผลดีต่อประเทศที่มีผู้อพยพออกโดยเป็นการชดเชยการที่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญออกไป

อย่างไรก็ตาม การจะเป็นจริงตามข้ออ้างนี้ได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับข้อสมมุติ 3 ประการ คือ ประการแรกผู้อพยพออกต้องอพยพกลับมาในระยะต่อมาประการสองเมื่อกลับมาแล้วต้องทำงานในอาชีพเดียวกับที่ฝึกฝนหรือมีประสบการณ์ในต่างประเทศ และประการสามความรู้ ฝีมือหรือประสบการณ์ที่ได้ต้องเป็นชนิดที่เป็นที่ต้องการในประเทศบ้านเกิดซึ่งเงื่อนไขทั้ง 3 ได้นั้น ต้องการทั้งโชคและการวางแผนที่ระมัดระวังตลอดจนความร่วมมือจากประเทศที่รับเอาแรงงานเข้าไปด้วย

เหตุผลหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความหวังข้างต้นนั้นเป็นเพียงความหวังที่เลื่อนลอยก็คือตามหลักแล้วผู้ที่ไม่ค่อยกลับคืนประเทศบ้านเกิดก็คือผู้ที่มีการศึกษาและคุณสมบัติค่อนข้างสูง อันเป็นกำลังคนที่ต้องการที่สุดในประเทศที่แรงงานอพยพออกไปตอนแรกนั่นเอง ส่วนผู้ที่กลับนั้นมีแนวโน้มเป็นผู้มีความสามารถน้อยที่สุดจะก้าวหน้าไปได้ในประเทศที่รับเข้าและไม่ใช้แรงงานประเภทที่ประเทศบ้านเกิดของตนเองต้องการ

นอกจากนั้น แรงงานที่กลับมาจำนวนมากจะพบว่า เป็นการยากที่จะปรับตัวกลับเข้าสู่สภาพแวดล้อมได้เพราะประเทศบ้านเกิดจะจัดหาทั้งความมั่นคงในการจ้างงานหรือค่าจ้างระดับสูง ที่พักอาศัย ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีเหมือนกับที่เขาได้รับในต่างประเทศได้ แรงงานพวกนี้จึงมีแนวโน้มจะอพยพกลับไปใหม่

ผลต่อตัวผู้อพยพเอง

แรงงานผู้อพยพไปอยู่ในต่างประเทศนั้นย่อมมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องภาษา สภาพแวดล้อม ดิน ฟ้า อากาศ หรือการถูกกีดกัน ปัญหาเหล่านี้บางอย่างอาจเอาชนะได้อย่างรวดเร็ว แต่ก็ยังมีปัญหาอื่นๆ อีกที่ไม่อาจเอาชนะได้และอาจนำไปสู่ความล้มเหลวในการอพยพในที่สุดซึ่งได้แก่

1. การเพิ่มพูนรายได้และความรู้ความสามารถ เนื่องจากจุดประสงค์ของการอพยพทางเศรษฐกิจนั้นก็เพื่อเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ประเทศที่แรงงานของเขาจะสามารถผลิตได้มากขึ้น และย่อมได้รับผลตอบแทนดีขึ้นด้วย ดังนั้น จึงไม่เป็นที่น่าประหลาดใจถ้าผู้อพยพส่วนใหญ่อยู่ใน

สภาพที่ดีขึ้น นอกจากนั้นการอพยพทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ จากประเทศพัฒนาน้อยไปยังประเทศพัฒนาสูงกว่า โดยทั่วไปแรงงานอพยพจึงได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มเติมขึ้นจากการทำงานกับระบบการผลิตที่ทันสมัยและใช้เทคนิคที่ก้าวหน้ากว่า ซึ่งความรู้ความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ที่เขาได้รับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับเขาหากต้องการอพยพกลับหรืออพยพต่อไปยังประเทศอื่นอีก

อย่างไรก็ตาม การที่ผู้อพยพเขาจะได้รับผลดีดังกล่าวนี้ในหลายประเทศก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคทางกฎหมายและสังคมต่อการปรับตัวของเขา ทั้งในฐานะของบุคคลธรรมดาและแรงงาน โดยเฉพาะเมื่อเขาอยู่ในสภาพไม่เท่าเทียมกับแรงงานของชาติที่อพยพเข้าไป

2. ความมั่นคงในการทำงาน โดยปกติแรงงานอพยพจะมีความมั่นคงในอาชีพหรือการทำงานน้อยกว่าแรงงานในท้องถิ่น เนื่องจากคนงานต่างชาตินี้ส่วนมากมักเป็นคนงานประเภทที่จะถูกปลดออกก่อนเมื่อมีการดำเนินงานขึ้น นอกจากนั้นในกรณีที่แรงงานอพยพต้องใช้บัตรอนุญาตทำงานจึงจะทำงานได้นั้น พวกเขาก็อาจต้องเสียนงานไปเนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ต่อใบอนุญาตให้ก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นพวกเขาก็จะไม่มีทางเลือกอื่น นอกจากกลับคืนประเทศเดิมของตนเพราะเขาไม่ได้รับเงินอุดหนุนคนว่างงานเหมือนแรงงานท้องถิ่น

การเลือกด้วยตัวเอง

การเลือกด้วยตัวเอง (Self-selection) การเลือกขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ (unobserve) ซึ่งในที่นี้ก็คือ skill โดยแบบจำลองกำหนดให้ η คือ อัตราผลตอบแทนของทักษะ return to skill ในประเทศต้นทางเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนของทักษะ return to skill ในประเทศปลายทาง การวิเคราะห์แบบจำลองเศรษฐศาสตร์แรงงานการเลือกด้วยตัวเองโดยให้ ลีอกการกระจาย รายได้ประเทศต้นทางและประเทศปลายทางดังนี้

$$w^s = \mu^s + \eta v \quad (1)$$

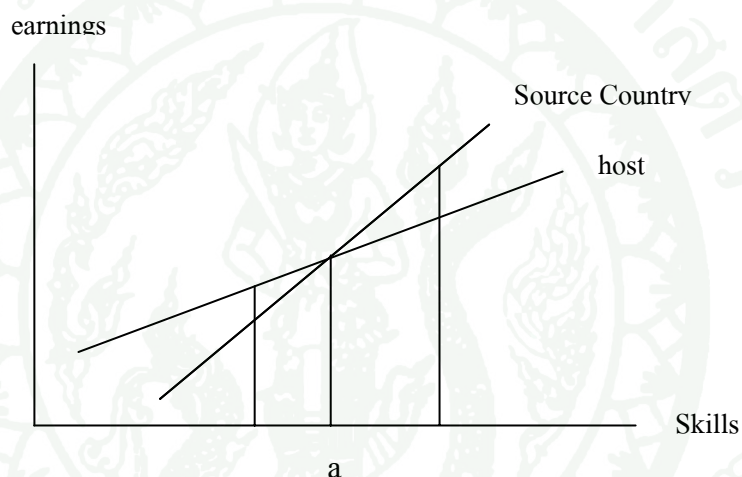
$$w^h = \mu^h + v + \epsilon \quad (2)$$

โดย

s คือ ในประเทศต้นทาง (Source Country)

h คือ ประเทศปลายทาง (Host Country)

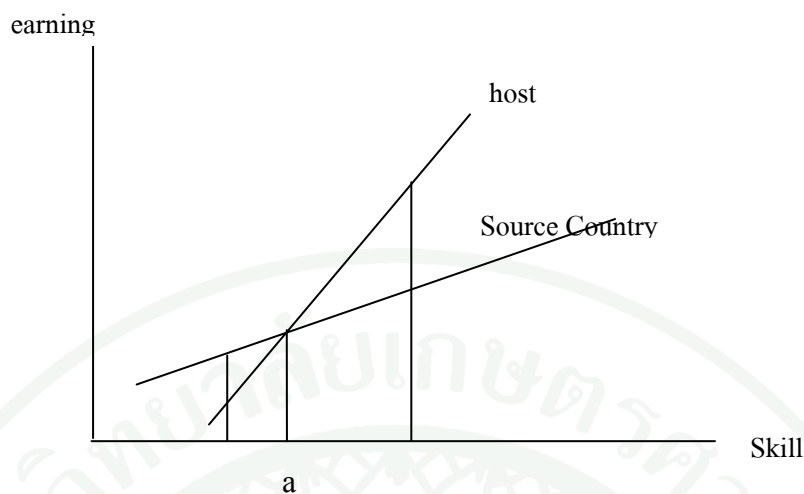
- μ^s คือ ค่าเฉลี่ยของรายได้ภายในประเทศ
- μ^h คือ ค่าเฉลี่ยรายได้ที่ได้รับในต่างประเทศ
- ν คือ ตัวแปรสุ่มโดยมีการกระจายแบบปกติ กับค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ และค่าความแปรปรวนเท่ากับ σ_ν^2
- η คือ พารามิเตอร์ที่แสดงอัตราผลตอบแทนของทักษะ (skill) ในประเทศต้นทางเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราผลตอบแทนในประเทศปลายทาง
- ε คือ ตัวแปรสุ่มที่มีการกระจายแบบปกติกับค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ และค่าความแปรปรวนเท่ากับ σ_ε^2



ภาพที่ 2.1 Returns to skill when $\eta > 1$

ที่มา: Roy (1951)

จากภาพที่ 2.1 กรณี $\eta > 1$ แรงงานที่มีทักษะ ณ จุด a จะเห็นว่าผลตอบแทนของทักษะไม่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงาน เนื่องจากว่าผลตอบแทนของทักษะในประเทศต้นทางและประเทศปลายทางมีค่าเท่ากัน แต่ถ้าแรงงานมีทักษะสูงกว่าจุด a แรงงานดังกล่าวจะต้องการทำงานในประเทศต้นทางเนื่องจากได้ผลตอบแทนของทักษะสูงกว่า ในทางตรงกันข้าม ถ้าแรงงานมีทักษะต่ำกว่าจุด a แรงงานดังกล่าวจะต้องการไปทำงานในประเทศปลายทางเนื่องจากได้ผลตอบแทนของทักษะสูงกว่า ดังนั้นภายใต้เงื่อนไข $\eta > 1$ แรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศจะเป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำ



ภาพที่ 2.2 Returns to skills when $\eta < 1$

ที่มา: Roy (1951)

จากภาพที่ 2.2 กรณี $\eta < 1$ จะเกิดเหตุการณ์ตรงกันข้ามกับกรณี $\eta > 1$ กล่าวคือ ถ้าแรงงานมีทักษะสูงกว่าจุด a แรงงานดังกล่าวจะต้องการทำงานไปในประเทศปลายทางเนื่องจากได้ผลตอบแทนของทักษะสูงกว่า ในทางตรงกันข้าม ถ้าแรงงานมีทักษะต่ำกว่าจุด a แรงงานดังกล่าวจะต้องการทำงานในประเทศต้นทางเนื่องจากได้ผลตอบแทนของทักษะสูงกว่า ดังนั้นภายใต้เงื่อนไข $\eta < 1$ แรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศจะเป็นแรงงานที่มีทักษะสูง

จากทั้งสองกรณีที่กล่าวมา เราสามารถสรุปได้ว่าแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศนั้น จะเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงหรือแรงงานที่มีทักษะต่ำ ขึ้นอยู่กับค่าของ $\eta > 1$ หรือ $\eta < 1$

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนก โตสุรัตน์ และคณะ (2527) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบภายหลังเดินทางกลับจากไปทำงานตะวันออกกลางของแรงงานไทยที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจสังคมในครัวเรือนชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ผลจากการไปทำงานตะวันออกกลางของหัวหน้าครัวเรือนเองหรือสมาชิกในครัวเรือน เมื่อกลับจากตะวันออกกลางแล้วก็มีมักจะประกอบอาชีพเดิมและมีผู้ช่วยบ้านหลายๆ เพื่อรอโอกาสกลับไปทำงานตะวันออกกลางอีก ส่วนเงินออมและ

ภาระหนี้สินพบว่า ในหมู่บ้าน ครัวเรือนมีสมาชิกไปทำงานในตะวันออกกลาง มีจำนวนครัวเรือนที่มีเงินออมมากขึ้นกว่าเมื่อก่อน

สำหรับลักษณะการถือครองที่ดินของครัวเรือนที่มีสมาชิกไปทำงานในตะวันออกกลาง เพิ่มขึ้นเล็กน้อย ทรัพย์สินที่เพิ่มขึ้นได้แก่ โทรทัศน์ สเตอริโอ เครื่องบันทึกเสียง พัดลม ไฟฟ้า เตารีด อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกอื่นๆ พฤติกรรมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงของครัวเรือนที่มีสมาชิกไปทำงานในตะวันออกกลางที่แตกต่างจากครัวเรือนที่ไม่มีสมาชิกไปทำงานในตะวันออกกลางอย่างมากจนเห็นเด่นชัด ได้แก่ การอ่านหนังสือพิมพ์ การดูโทรทัศน์ การฟังวิทยุ ความต้องการให้ลูกเรียนด้านภาษา กล้าพูดกล้าแสดงความคิดเห็นการบริจาคทำบุญการร่วมกิจกรรมลูกเสือชาวบ้าน

นอกจากนี้การใช้จ่ายเงินที่ได้จากการไปทำงานในตะวันออกกลาง พบว่า ครัวเรือนส่วนใหญ่ใช้เงินที่ได้ไปเพื่อการใช้หนี้สินมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การซื้อโทรทัศน์ ซื้อวิทยุเทป สเตอริโอ ผ่าจนาคาร ตามลำดับ และเป็นที่น่าสังเกตว่า การใช้จ่ายเงินเพื่อการลงทุนหรือการพัฒนาอาชีพของตนเองมีน้อย ส่วนใหญ่เงินถูกใช้ไปเพื่อการซื้อเครื่องอำนวยความสะดวกอื่นๆ มากที่สุด

ส่วนปัญหาที่กระทบต่อชุมชนนั้น พบว่า หมู่บ้านที่มีคนไปทำงานในตะวันออกกลาง ประสบปัญหาต่อไปนี้มากขึ้น คือ ปัญหาการใช้การจ่ายเงินฟุ่มเฟือย ปัญหาการว่าจ้างแรงงาน ปัญหาการขอความร่วมมือในการพัฒนาหมู่บ้าน และปัญหาภาวะหนี้สินของคนในหมู่บ้าน ส่วนครัวเรือนที่ไม่มีสมาชิกไปทำงานในตะวันออกกลางเหล่านั้นพบว่า สามในสี่ของครัวเรือนเคยคิดหรือวิ่งเต้นจะไปทำงานแต่ไม่ได้ไปเพราะไม่สามารถหาเงินเป็นค่าใช้จ่ายได้ และมีจำนวนถึงหนึ่งในห้าของครัวเรือนที่ไม่มีสมาชิกไปทำงานในตะวันออกกลางเคยถูกบริษัทหรือนายหน้าจัดหางานหลอกลวงแล้วไม่ได้ไป และรายได้ขณะที่ทำงานอยู่ในตะวันออกกลางโดยเฉลี่ยเดือนละประมาณ 11,097 บาท สำหรับการไปทำงานครั้งหลังๆ รายได้มีแนวโน้มลดลงและแรงงานเหล่านี้จะส่งเงินกลับบ้านเกือบหมดเหลือไว้ใช้ส่วนตัวเล็กน้อยและมีบางส่วนที่เก็บไว้ซื้อของกลับบ้าน นอกจากนี้ปัญหาที่พบมากที่สุดระหว่างทำงานอยู่ในตะวันออกกลาง คือ ปัญหาคิดถึงบ้านและครอบครัว ความลำบากเรื่องภาษา เรื่องประเพณีและดินฟ้าอากาศ เป็นต้น

นายพิชัย บุนแก้ว (2533) ได้ศึกษาผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อเศรษฐกิจและสังคม: ศึกษากรณีจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีต่อพื้นที่ต้นทางได้ แก่ รายได้ การผลิตของครัวเรือน ทรัพย์สิน หนี้สิน เงิน

ออม ได้นำเอาตัวอย่างที่มีสมาชิกครัวเรือนเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศจำนวน 120 ครัวเรือน ผลการศึกษาพบว่าเงินผู้เคลื่อนย้ายส่งเงินกลับบ้านนั้นถูกใช้จ่ายไป 2 ด้านด้วยกัน คือ วัตถุประสงค์ที่มีใช้เพื่อการลงทุนทางการเกษตรได้แก่ ค่าใช้จ่ายการศึกษาของสมาชิกครอบครัว การบริโภค เช่น อาหาร เครื่องดื่ม การชำระหนี้สิน การซ่อมแซม และการก่อสร้างที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล เป็นต้น และวัตถุประสงค์เพื่อการลงทุนทางการเกษตรได้แก่ ค่าขาย ชื่อที่ดิน อุปกรณ์ทางการเกษตร ร้อยละ 48.21

ส่วนการครอบครองทรัพย์สินหลังการกลับมาจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น เช่น นาฬิกาข้อมือ นาฬิกาข้อมือ เครื่องเล่นเทป โทรทัศน์ รถไถนาแบบเดินตาม เตารีด พัดลม ทองรูปพรรณ ผู้ใ้เสื้อผ้า เป็นต้น นอกจากนี้มีเงินออมเพิ่มขึ้น 23 ครัวเรือน เฉลี่ยครัวเรือนละ 19,782 บาท ในด้านหนี้สินพบว่าก่อนการเคลื่อนย้ายไปทำงานต่างประเทศจำนวนครัวเรือนมีหนี้สิน 29 ครัวเรือน เฉลี่ยครัวเรือนละ 19,282.75 บาท ภายหลังกลับจากต่างประเทศลดลงเหลือ 21 ครัวเรือน เฉลี่ยครัวเรือนละ 5,984 บาท

โสภา จุลมา (2537) ได้ศึกษาผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคมจากการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านโคกสำราญ ตำบลโคกสำราญ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาได้พบว่าการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานบ้านโคกสำราญได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของครอบครัวแรงงาน ดังนี้ หลังจากแรงงานไปทำงานต่างประเทศได้ส่งเงินกลับบ้านได้ช่วยให้การใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวัน การส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น กล่าวคือ ในด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.40 มีรายได้เพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตามก็ส่งผลกระทบต่อใช้จ่ายของครอบครัวแรงงานทำให้มีการใช้จ่ายมากขึ้นกว่าเดิมเช่นกัน คือ การใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม ร้อยละ 75.94 ด้านการออม เมื่อมีรายได้มากขึ้นภาวะการออมก็มากขึ้น พบว่า ร้อยละ 61.32 มีภาวะการออมเพิ่มมากกว่าเดิม ส่วนภาวะหนี้ของครอบครัวพบว่า ร้อยละ 67.45 มีภาวะหนี้้น้อยกว่าเดิม ด้านกรรมสิทธิ์ในที่ดินเป็นของตนเอง หลังจากทำงานต่างประเทศแรงงานได้ซื้อที่ดินเพิ่มขึ้น เพื่อใช้ในการเกษตรกรรมและเพื่อเป็นที่ปลูกสร้างที่อยู่อาศัย ร้อยละ 28.77 ที่มีดินเป็นของตนเองเพิ่มขึ้น

ด้านการปรับปรุงบ้านเรือนพบว่าครอบครัวที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศมีการปรับปรุงบ้านเรือนให้มั่นคงขึ้น และมีการก่อสร้างบ้านใหม่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 49.53 ส่วนทรัพย์สินและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างก็มีเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม มีการใช้เทคโนโลยีในการผลิตทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น เช่น เครื่องสูบน้ำ ยาปราบศัตรูพืช พันธุ์พืชใหม่ ๆ และรถไถนาแบบเดินตาม

นอกจากนี้ยังทำให้ให้ครอบครัวแรงงานมีการลงทุนในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้นและบางครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลงไปประกอบอาชีพใหม่

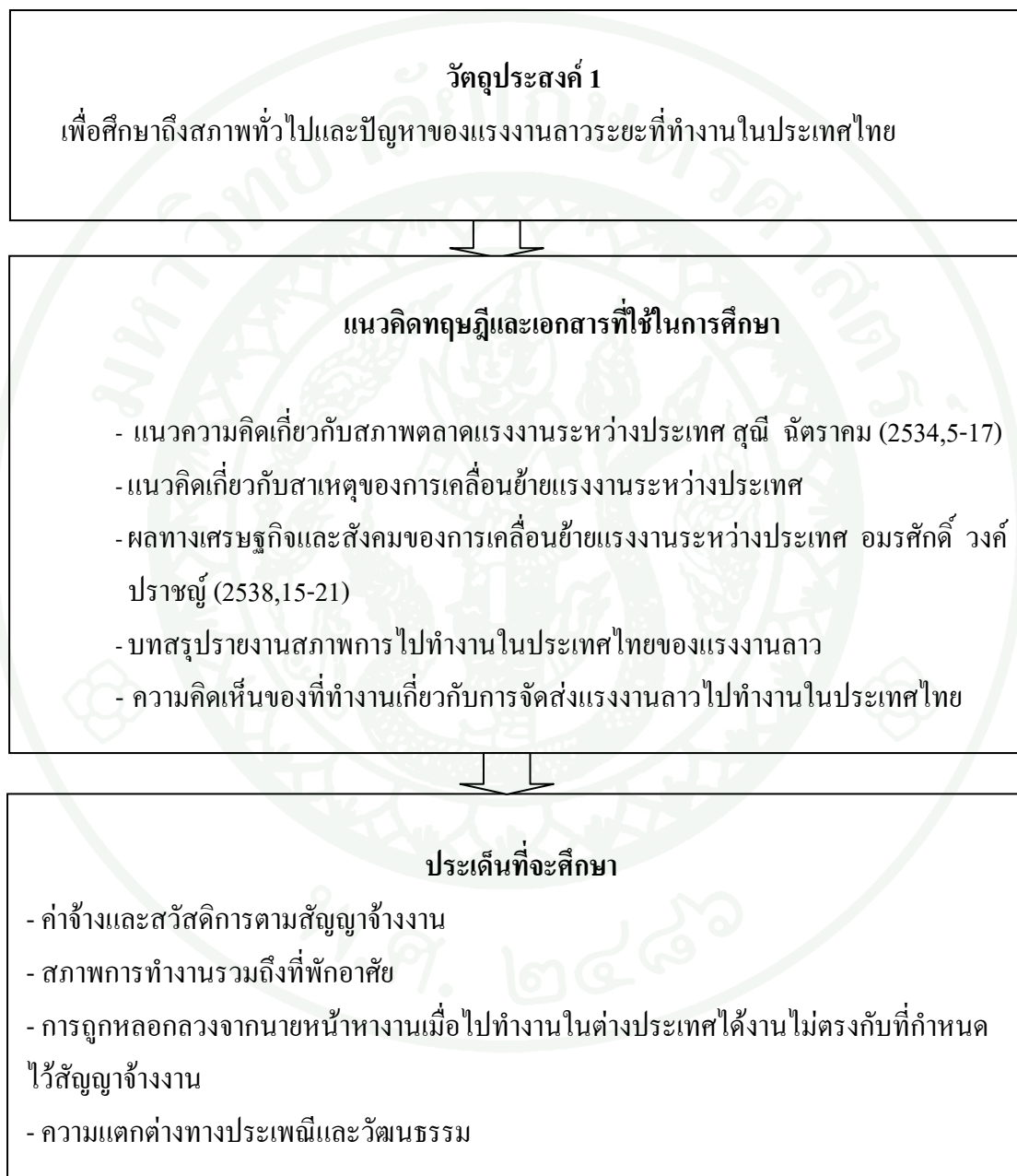
พวงทอง ทิพย์แดง (2546) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ: กรณีศึกษาจังหวัดสุโขทัย การศึกษาพบว่าจำนวนแรงงานที่กลับทำงานมาจากต่างประเทศมีฐานะการเป็นอยู่ครอบครัวดีขึ้น รองลงมาได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนบ้าน และมีความรู้ชำนาญงานมากยิ่งขึ้น

Augustin de Coulon and Matloob Pirach (2002) ได้ศึกษาการเลือกด้วยตัวเองและการปฏิบัติของแรงงานเคลื่อนย้ายกลับคืนประเทศ กรณีศึกษาประเทศแอลบาเนีย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีตัวอย่าง 594 คน ซึ่งมีอายุระหว่าง 16 ปี ถึง 65 ปี มีแรงงานเคลื่อนย้าย 204 คน และแรงงานไม่ได้เคลื่อนย้าย 390 คน ผลการศึกษาพบว่ามีแรงงานเคลื่อนย้ายน้อยกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ ที่ทำงานอยู่ต่างประเทศเป็นเวลาน้อยกว่า 1 ปี มีอีก 30 เปอร์เซ็นต์ ที่ทำงานอยู่ต่างประเทศเป็นเวลาระหว่าง 1-2 ปี มี 20 เปอร์เซ็นต์ ที่ทำงานอยู่ต่างประเทศเป็นเวลาระหว่าง 2-3 ปี มีน้อยกว่า 8 เปอร์เซ็นต์ ที่ทำงานอยู่ต่างประเทศเป็นเวลาระหว่าง 3-4 ปี และ 7 เปอร์เซ็นต์ ที่ทำงานอยู่ต่างประเทศเป็นเวลาระหว่าง 4-5 ปี ในขณะที่อีก 7 เปอร์เซ็นต์ ที่ทำงานอยู่ต่างประเทศเป็นเวลามากกว่า 5 ปี และในส่วนของจำนวนครั้งการเคลื่อนย้ายส่วนบุคคล ผู้วิจัยพบว่า 52 เปอร์เซ็นต์ เคลื่อนย้ายไปต่างประเทศเพียง 1 ครั้ง 32 เปอร์เซ็นต์ เคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ 2 ครั้ง และ 11 เปอร์เซ็นต์ ไปต่างประเทศมากกว่า 2 ครั้ง และแรงงานเคลื่อนย้าย 1 ครั้ง เหล่านี้มากกว่า 70 เปอร์เซ็นต์ ได้อาศัยอยู่ต่างประเทศมากกว่า 1 ปี สำหรับแรงงานที่เคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ 2 ครั้ง เฉลี่ยอยู่ต่างประเทศ 13 เดือน สำหรับแรงงานเคลื่อนย้ายไปต่างประเทศ 3 ครั้ง อาศัยอยู่ต่างประเทศเฉลี่ยไม่เกิน 10 เดือน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พบว่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีผลเชิงลบกับทักษะและรายได้ของแรงงาน คือแรงงานเคลื่อนย้ายที่เป็นแรงงานทักษะต่ำ แต่เป็นเพราะเขาตัดสินใจเคลื่อนย้าย เมื่อกลับมาจากต่างประเทศทำให้มีทักษะสูงขึ้น แต่สำหรับแรงงานไม่เคลื่อนย้ายเมื่อได้ตัดสินใจที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศจะทำให้พวกเขาจะมีรายรับเป็นสองเท่าของค่าจ้างของแรงงานเคลื่อนย้ายที่ได้จากประเทศบ้านเกิดเมื่อกลับประเทศแล้ว

Kirdar (2005) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายกลับประเทศของแรงงานตุรกีในประเทศเยอรมัน ผลการศึกษาได้พบว่า การเลือกในการเคลื่อนย้ายมีความสัมพันธ์ในเชิงลบในการเข้าร่วมตลาดแรงงานและแรงงานจำนวนดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะตกงานพวกเขามีรายได้ลดลงเมื่อเทียบกับแรงงานที่ไม่เคลื่อนย้าย

กรอบแนวคิดในการศึกษา

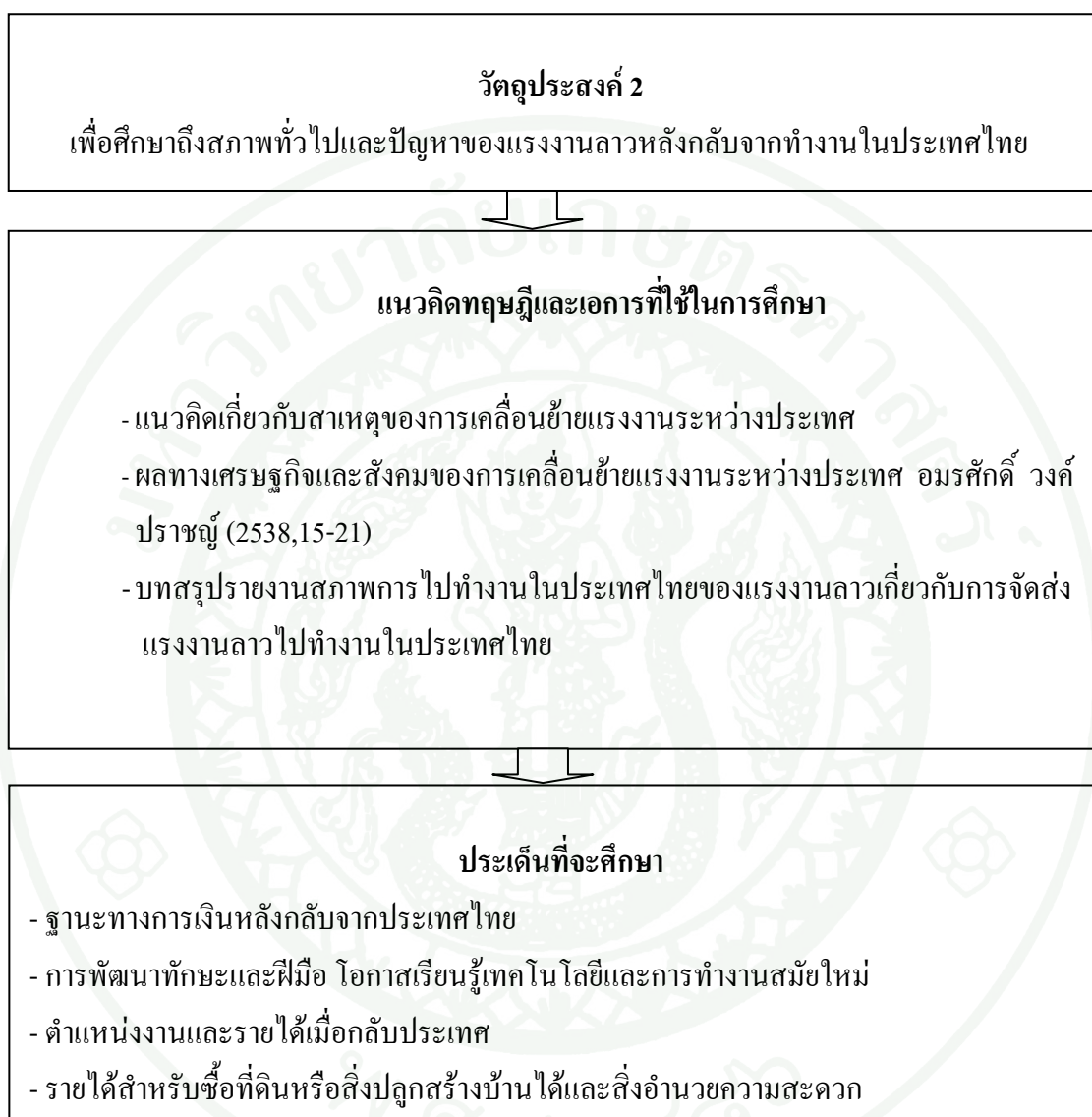
จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและการตรวจเอกสารได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 จะศึกษาดังนี้ (ภาพที่ 2.3)



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา: จากแนวคิดทฤษฎีและการตรวจเอกสาร

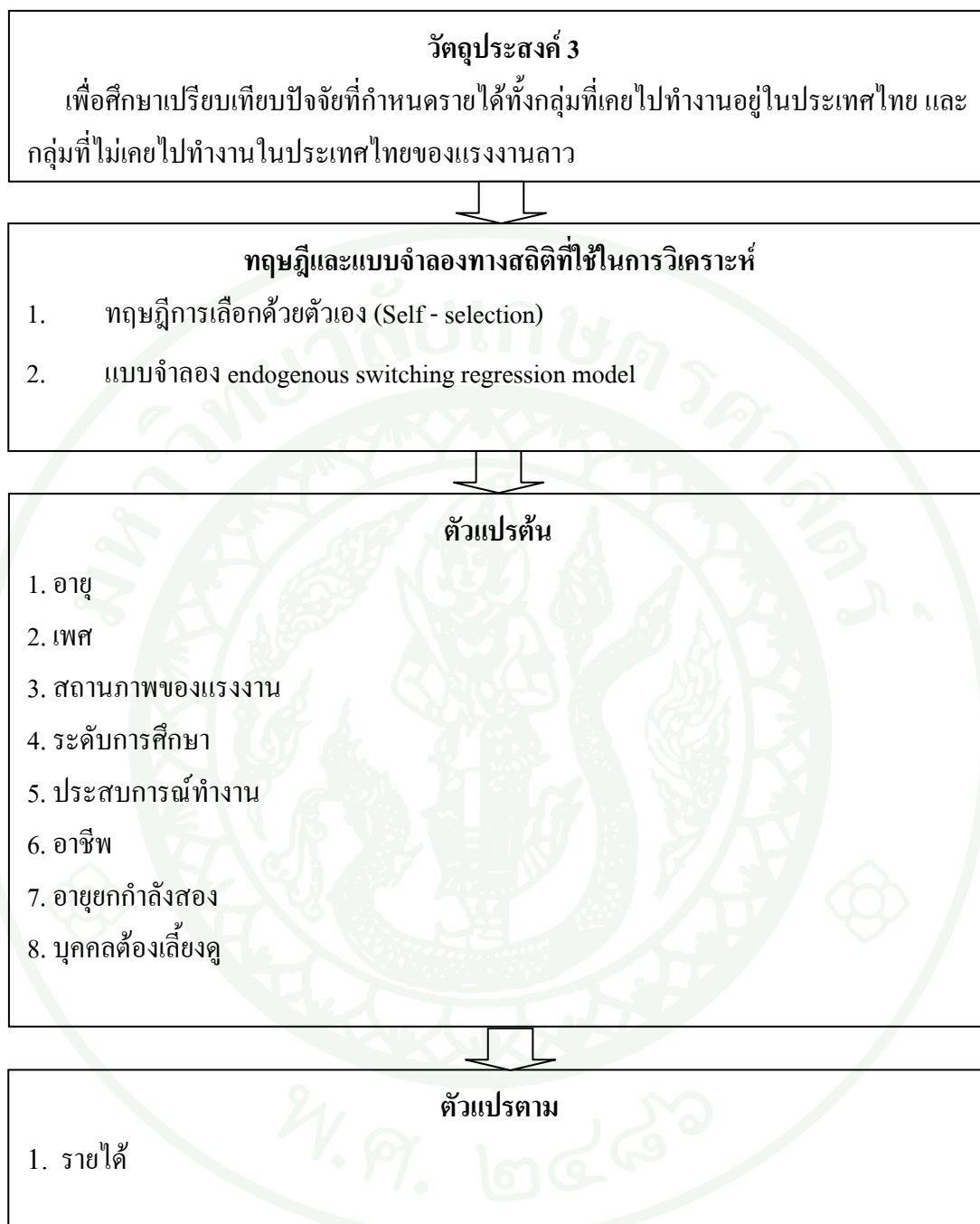
จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและการตรวจเอกสารได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ในข้อที่ 2 จะศึกษาดังนี้ (ภาพที่ 2.4)



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา: จากแนวคิดทฤษฎีและการตรวจเอกสาร

กรอบแนวคิดการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของ สามารถกำหนดได้จากทฤษฎี Roy (1951) ทฤษฎีการเลือกด้วยตัวเอง พบว่าสามารถแบ่งปัจจัยที่อาจจะกำหนดรายได้ทั้งสองกลุ่มดังกล่าว ดังนี้ (ภาพที่ 2.5)



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ที่มา: จากแนวคิดทฤษฎีและการตรวจเอกสาร

สมมติฐานการวิจัย

จากแบบจำลองและกรอบแนวคิดในการวิจัยของการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. เพศของแรงงาน เป็นปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
2. อายุของแรงงาน เป็นปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
3. สถานภาพของแรงงาน เป็นปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
4. ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
5. ประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
6. อาชีพ เป็นปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่เคยไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และ กลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นไปโดยมีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย จึงกำหนดวิธีวิจัยไว้ดังนี้

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

ประชากรกลุ่มที่ 1 กลุ่มแรงงานที่กลับทำงานในประเทศไทย โดยผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐ เอกชน หรือเดินทางไปทำงานในประเทศไทยด้วยวิธีการอื่นๆ ที่กลับมาใน สปป.ลาว ในอำเภอสีโคดตะบองและอำเภอสีคัตตะนากนครหลวงเวียงจันทน์ มีประชากร 174 ราย โดยจำนวนตัวเลขดังกล่าวนี้ได้รับรองเป็นทางการจากทางอำเภอ แต่ความเป็นจริงยังมีแรงงานลาวที่กลับจากทำงานในประเทศไทยที่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนประมาณ 100 กว่าคน แต่เนื่องจากไม่เป็นตัวเลขทางการจะไม่นำมาใช้ในการคำนวณ

กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Yamane, 1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

| | | | |
|-------|---|-----|-------------------------------------|
| เมื่อ | e | คือ | ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น |
| | N | คือ | จำนวนประชากรทั้งหมด |
| | n | คือ | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |

$$n = \frac{174}{1 + 174(0,05)^2} = 121$$

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 ราย จากประชากร 174

ประชากรกลุ่มที่ 2 กลุ่มแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยโดยเลือกเพียงแต่บุคคลผู้ที่มีรายได้ ไม่รวมผู้บุคคลที่มีรายรับจากการส่งเงินมาจากต่างประเทศ ผลประโยชน์การว่างงาน ไม่มีรายได้ (ตัวอย่างการออมส่วนบุคคลจากรายได้ต่างประเทศ) หรือ การช่วยเหลือของสังคม ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 93,162 ราย

กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ (Yamane, 1973) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

| | | | |
|-------|---|-----|----------------------------------|
| เมื่อ | e | คือ | ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น |
| | N | คือ | จำนวนประชากรทั้งหมด |
| | n | คือ | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |

$$n = \frac{93,162}{1 + 93,162(0,05)^2} = 398$$

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 ราย จากประชากร 93,162

ประชากรกลุ่มที่ 3 คือ ข้าราชการผู้บริหารระดับแผนกของกรมคุ้มครองแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ของสปป.ลาว รวมทั้ง อำนวยการบริษัทลาวจัดหางาน จำนวน 6 ราย คือ

1. หัวหน้าแผนกส่งเสริมการจัดหางานไปต่างประเทศ 1 ราย
2. หัวหน้าแผนกคุ้มครองแรงงาน 1 ราย
3. หัวหน้าแผนกพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 ราย
4. อำนวยการบริษัทลาวจัดหางาน 1 ราย
5. อำนวยการบริษัทสินไซจัดหางานจำกัด 1 ราย
6. วิชาการส่งเสริมการจัดหางานไปต่างประเทศ 1 ราย

สำหรับประชากรกลุ่มนี้ จะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยการกำหนดข้อสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า พนักงานข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจัดหางานไปต่างประเทศโดยตรง

การรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาอ้างอิงประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบ แผนงาน เอกสารการประชุมที่เกี่ยวข้องกับการจัดส่งแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทย เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยภาคสนามต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ

2.1 การศึกษาในเชิงปริมาณ โดยการออกแบบสอบถามเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มคนงานที่กลับมาจากการไปทำงานในประเทศไทย จำนวน 174 ราย

2.2 การออกแบบสอบถามเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มคนงานที่ไม่ได้ไปทำงานในต่างประเทศไทย จำนวน 93,162 ราย

2.3 การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการผู้บริหารระดับแผนกของกรมคุ้มครองแรงงาน 1 ราย ผู้บริหารระดับแผนกกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน จำนวน 1 ราย และอำนวยการบริษัทลาวจัดหางาน 1 ราย หัวหน้าแผนกพัฒนาฝีมือแรงงาน 1 ราย อำนวยการบริษัทสินไซจัดหางานจำกัด 1 ราย วิชาการส่งเสริมการจัดหางานไปต่างประเทศ 1 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นการไปทำงานประเทศไทยประกอบด้วย ตำแหน่งงานที่ทำในประเทศไทย, ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย จำนวนเงินที่ส่งกลับ วิธีการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย จำนวนครั้งในการไปทำงานในประเทศไทย ระยะเวลาทำงานในประเทศไทย อาชีพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานในประเทศไทย อาชีพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนขณะทำงานในประเทศไทย รวมทั้งอาชีพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนหลังจากกลับทำงานในประเทศไทย

ส่วนที่ 3 สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย มีความยากจน การว่างงานในประเทศลาวจึงไม่สามารถหางานทำในประเทศได้ ค่าจ้างในประเทศลาวต่ำเมื่อเทียบกับประเทศไทย ต้องการยกระดับฐานะของตนเองให้ดีขึ้น การได้รับการส่งเสริมของรัฐบาลลาวให้ไปทำงานในประเทศไทย ต้นทุนการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศไทยถูก อัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยสูงกว่าภายในประเทศ ต้นทุนการเคลื่อนย้ายกลับประเทศลาวถูก ความต้องการแรงงานในประเทศไทย ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ดีขึ้น มีโอกาสหารายได้เพื่อสะสมเงิน

ส่วนที่ 4 ผลจากการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวประกอบด้วยฐานะทางการเงิน การพัฒนาทักษะและฝีมือ โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีและการทำงานสมัยใหม่ ตำแหน่งงานและรายได้ รายได้สำหรับซื้อที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างบ้านและสิ่งอำนวยความสะดวก การยอมรับจากพ่อแม่พี่น้องและญาติ ทำให้ครอบครัวมีความรักใคร่อบอุ่น สามัคคี

ส่วนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคของการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว ประกอบ ด้วยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญาจ้างงาน สภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัย การ ถูกหลอก ลวงจากนายหน้าหางาน เมื่อไปทำงานในประเทศไทย ได้งานไม่ตรงกับที่กำหนดไว้ สัญญาจ้างงานความแตกต่างทางประเพณีและวัฒนธรรม

กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านอาชีพ และรายได้ต่อเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลจากแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนเพื่อตอบ วัตถุประสงค์สำคัญแต่ละประการ คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 ประกอบด้วยข้อมูลที่ทำกรวิเคราะห์ดังนี้

1.1 สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทย โดยพิจารณาตามระดับความรุนแรงของสาเหตุ ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์ในการวัดความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

| | |
|------------|---------|
| น้อยที่สุด | 1 คะแนน |
| น้อย | 2 คะแนน |
| ปานกลาง | 3 คะแนน |
| มาก | 4 คะแนน |
| มากที่สุด | 5 คะแนน |

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในวัดระดับความรุนแรงของสาเหตุที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานลาวที่ไปทำงานในต่างประเทศ สามารถอธิบายได้ดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2552)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลผล |
|-------------|---|
| 1.00 – 1.80 | มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยในระดับน้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยในระดับน้อย |
| 2.61 – 3.40 | มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยในระดับปานกลาง |
| 3.41 – 4.20 | มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยในระดับมาก |
| 4.21 – 5.00 | มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยในระดับมากที่สุด |

1.2 ปัญหาและอุปสรรคของการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว ผู้ศึกษาได้สร้างคำถามให้ผู้ตอบมีตัวเลือกในการตอบ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์ในการวัดความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

| | |
|------------|---------|
| น้อยที่สุด | 1 คะแนน |
| น้อย | 2 คะแนน |
| ปานกลาง | 3 คะแนน |
| มาก | 4 คะแนน |
| มากที่สุด | 5 คะแนน |

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยเพื่อใช้ในวัดระดับความรุนแรงของปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการตัดสินใจของแรงงานลาวที่ไปทำงานในต่างประเทศ สามารถอธิบายได้ดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2552)

$$\begin{aligned} \text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

| คะแนนเฉลี่ย | การแปลผล |
|-------------|------------------------------------|
| 1.00 – 1.80 | มีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | มีปัญหาและอุปสรรคในระดับน้อย |
| 2.61 – 3.40 | มีปัญหาและอุปสรรคในระดับปานกลาง |
| 3.41 – 4.20 | มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก |
| 4.21 – 5.00 | มีปัญหาและอุปสรรคในระดับมากที่สุด |

1.3 ข้อมูลการไปทำงานในประเทศไทยประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย วิธีการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย จำนวนครั้งในการไปทำงานในประเทศไทย ระยะเวลาทำงานในประเทศไทย อาชีพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนขณะทำงานในประเทศไทย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 2 ประกอบด้วยข้อมูลที่ทำการวิเคราะห์ดังนี้

2.1 ผลจากการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว ผู้ศึกษาได้สร้างคำถามให้ผู้ตอบมีตัวเลือกในการตอบ คือ มากขึ้น/เหมือนเดิม/น้อยลง ประกอบด้วยฐานะทางการเงิน การพัฒนาทักษะและฝีมือ โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีและการทำงานสมัยใหม่ ตำแหน่งงานและรายได้ รายได้สำหรับซื้อที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างบ้านและสิ่งอำนวยความสะดวก การยอมรับจากพ่อแม่พี่น้องและญาติ ทำให้ครอบครัวมีความรักใคร่อบอุ่น สามัคคี

2.2 ข้อมูลหลังการกลับทำงานในประเทศไทยประกอบด้วย อาชีพ ตำแหน่งงาน และ รายได้ต่อเดือนหลังจากกลับทำงานในประเทศไทย

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative analysis) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่ไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่ได้ไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 3 โดยการวิเคราะห์ใช้เครื่องมือแบบจำลอง Endogenous switching regression model ดังเช่น งานวิจัยของ Thorst (1977); Lee (1978); Adamchik and Bedi (2000)

จากทฤษฎี 2.4 เรื่องการเลือกด้วยตัวเอง (Self-selection) นั้น ผลตอบแทนของทักษะ และตัวทักษะจะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้แรงงานตัดสินใจไปหรือไม่ไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งในทฤษฎีนั้นแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศอาจจะเป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำหรือเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงก็ได้ ขึ้นอยู่กับค่าพารามิเตอร์ η

ในทางปฏิบัติ เราไม่สามารถจะเก็บข้อมูลของทักษะ η และตัวแปรอื่นๆที่น่าจะมีผลต่อทักษะเช่น ความสามารถแต่กำเนิด (innate ability) ได้ ดังนั้นหากเราแยกวิเคราะห์แรงงานทั้งสองกลุ่มโดยใช้สมการถดถอยแบบ OLS ก็จะส่งผลให้เกิดความเบี่ยงเบน (bias) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดนี้เราจึงต้องทำการประมาณสมการรายได้ของแรงงานทั้งสองกลุ่มพร้อมกัน รวมไปถึงประมาณการสมการความน่าจะเป็นในการตัดสินใจเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศด้วยโดยใช้แบบจำลอง Endogenous switching regression model

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ เราจึงไม่ต้องการแบ่งกลุ่มแรงงานตามทักษะ เพื่อที่จะได้พิสูจน์ในภายหลังโดยใช้แบบจำลอง Endogenous switching regression model ว่าแรงงานที่ไปทำงานในประเทศไทยนั้นเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงหรือต่ำกันแน่ ทั้งนี้เราจึงแบ่งประชากรออกเป็นสองกลุ่มโดยใช้ตัวเลข 1 และ 0 แทนการใช้ทักษะ โดยกลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและกลุ่มที่ 0 คือกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย แบบจำลองดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

$$w_i^1 = \beta^1 x_i + \varepsilon_{1i} \quad (1)$$

$$w_i^0 = \beta^0 x_i + \varepsilon_{0i} \quad (2)$$

$$m_i^* = \gamma' z_i + v_i \quad (3)$$

โดย w_i^1 คือ ลอการิทึมค่าจ้างต่อชั่วโมงของแรงงานกลุ่มที่ 1

w_i^0 คือ ลอการิทึมค่าจ้างต่อชั่วโมงของแรงงานกลุ่มที่ 0

x_i คือ ปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ เช่น การศึกษา อายุยกกำลังสอง เพศ สถานภาพการสมรส และอาชีพ

ε_{1i} และ ε_{0i} มีการกระจายแบบปกติ (normal distribution) โดยกำหนดให้ที่มีค่า mean เป็น ศูนย์

Φ คือ ฟังก์ชันการกระจายสะสมของการกระจายแบบปกติมาตรฐาน (cumulative distribution function of the standard normal)

ϕ คือ การกระจายความน่าจะเป็นของการกระจายแบบปกติมาตรฐาน (probability density function of the standard normal)

σ_{ε_1} และ σ_{ε_0} คือ ความแปรปรวนของ Error term

ρ_{1v} และ ρ_{0v} คือ Correlation ระหว่าง ε_{1i} และ ε_{0i} กับ v_i ตามลำดับ

m_i^* คือ ตัวแปรแฝง (latent variable) ที่แสดงผลแตกต่างระหว่างผลประโยชน์ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดย แรงงานจะเคลื่อนย้าย $m_i = 1$ เมื่อ $m_i^* \geq 0$ และแรงงานไม่เคลื่อนย้าย $m_i = 0$ เมื่อ $m_i^* < 0$

z_i คือ จะรวมเอาตัวแปรที่อยู่ใน x ทั้งหมดและตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงาน เช่น จำนวนผู้ต้องเลียงคูในครอบครัว เป็นต้น

β^1 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของ x_i สำหรับกลุ่มที่เคยไปทำงานในต่างประเทศ

β^0 คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของ x_i สำหรับกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในต่างประเทศ

γ' คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของ z_i

จากโครงสร้างแบบจำลองดังกล่าว

$$E(w_i^1 | m_i = 1) = \beta^1 x_i + E(\varepsilon_{1i} | v_i \geq -\gamma' z_i) = \beta^1 x_i + \sigma_{\varepsilon_1} \rho_{1v} \frac{\phi(\gamma' z_i)}{\Phi(\gamma' z_i)} \quad 4$$

$$E(w_i^0 | m_i = 0) = \beta^0 x_i + E(\varepsilon_{0i} | v_i < -\gamma' z_i) = \beta^0 x_i + \sigma_{\varepsilon_0} \rho_{0v} \left[-\frac{\phi(\gamma' z_i)}{1 - \Phi(\gamma' z_i)} \right] \quad 5$$

สมการที่ 4 คือ ค่าเฉลี่ยของค่าจ้างแรงงานกลุ่มที่ 1 ถ้าพวกเขาตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ

สมการที่ 5 คือ ค่าเฉลี่ยของค่าจ้างแรงงานกลุ่มที่ 0 ถ้าพวกเขาตัดสินใจไม่ไปทำงานในต่างประเทศ

$$E(w_i^0 | m_i = 1) = \beta^{r'} x_i + E(\varepsilon_{1i} | v_i \geq -\gamma' z_i) = \beta^{1'} x_i + \sigma_{\varepsilon 1} \rho_{1v} \frac{\phi(\gamma' z_i)}{\Phi(\gamma' z_i)} \quad 6$$

$$E(w_i^1 | m_i = 0) = \beta^{0'} x_i + E(\varepsilon_{0i} | v_i < -\gamma' z_i) = \beta^{2'} x_i + \sigma_{\varepsilon 0} \rho_{0v} \left[-\frac{\phi(\gamma' z_i)}{1 - \Phi(\gamma' z_i)} \right] \quad 7$$

สมการที่ 6 คือ ค่าเฉลี่ยของค่าจ้างแรงงานกลุ่มที่ 0 ถ้าพวกเขาตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศ

สมการที่ 7 คือ ค่าเฉลี่ยของค่าจ้างแรงงานกลุ่มที่ 1 ถ้าพวกเขาตัดสินใจไม่ไปทำงานในต่างประเทศ

วิธีการประมาณคือ การนำเอาข้อมูลที่เก็บได้มาทำการประมาณสมการที่ 4 และสมการที่ 5 เนื่องจากสมการดังกล่าวเป็นสมการที่สอดคล้องกับข้อมูลที่เรากำหนดได้ ทั้งนี้เป็นเพราะเงื่อนไขในสมการดังกล่าวได้เกิดขึ้นจริง กล่าวคือ แรงงานกลุ่มที่ 1 เคยไปทำงานในต่างประเทศ และ แรงงานกลุ่มที่ 0 ไม่เคยไปทำงานในต่างประเทศ หลังจากได้ค่าสัมประสิทธิ์จากการประมาณสมการที่ 4 และสมการที่ 5 แล้ว เราสามารถนำเอาค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวมาคำนวณสมการที่ 6 และสมการที่ 7 ได้ ซึ่งเงื่อนไขในสมการดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นจริง กล่าวคือ หากแรงงานในกลุ่มที่ 1 ไม่เคยได้ไปทำงานในต่างประเทศแล้วจะมีค่าจ้างเฉลี่ยในปัจจุบันเป็นเท่าไร และ หากแรงงานในกลุ่มที่ 0 มีโอกาสได้ไปทำงานในต่างประเทศแล้วจะมีค่าจ้างเฉลี่ยในปัจจุบันเป็นเท่าไร

บทที่ 4

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและขั้นตอนการจัดส่งแรงงานลาวไปทำงานในไทย

สภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาว

สปป.ลาว มีพลเรือนทั้งหมด 6,320,000 คน มีกำลังแรงงาน 3,431,387 คน ทำงานในเกษตรกรรม 2,323,409.9 คน อุตสาหกรรม 374,882 คนและบริการ 200,490 คน และว่างงานจำนวน 130,000 กว่าคน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของสปป.ลาว, 2552)

จากข้อมูลเห็นว่าแรงงานลาวส่วนมากทำงานในภาคเกษตรกรรมเนื่องจากว่าแรงงานลาวมีรากฐานมาจากเกษตรกรรมทำไร่ทำนา และระดับการศึกษาของแรงงานลาวส่วนมากทั้งในตัวเมืองและชนบทยังมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ต่อโลกภายนอกก็น้อย ดังนั้นเมื่อแรงงานทำงานในโรงงานหรือรัฐวิสาหกิจทำให้ผู้ใช้แรงงานไม่พอใจเนื่องจากมีแรงงานจำนวนไม่น้อยยังไม่เคยชินสภาพการทำงานในภาคอุตสาหกรรม เช่น ขาดระเบียบการทำงาน มาทำงานเช้า เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นปัญหาหนึ่งที่มีความท้าทายของรัฐบาล สปป.ลาว เพื่อพัฒนาแรงงานจำนวนดังกล่าวให้สามารถตอบสนองตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์

สำหรับแรงงานลาวนิยมไปทำงานในประเทศไทยเนื่องจาก มีพรมแดนติดกัน มีภาษาและประเพณีการดำรงชีวิตที่คล้ายกัน นอกจากนี้ที่นายจ้างในประเทศไทยมีความขาดแคลนแรงงานในท้องถิ่น ต้องการจ้างแรงงานในประเทศลาวเป็นจำนวนมาก

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกส่งเสริมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป.ลาว เห็นว่าการไปทำงานของแรงงานลาวในประเทศไทย เกิดขึ้นมานานและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่แรงงานทุกคนจะแสวงหาอาชีพและเงินเดือนที่สูงกว่า การไปทำงานของแรงงานลาวในประเทศไทยสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1: แรงงานมีญาติอาศัยอยู่ประเทศไทยมาก่อนแล้วแรงงานกลุ่มนี้จะไปทำงานในประเทศไทยเมื่อเวลาเสร็จสิ้นฤดูกาลผลิต จึงเรียกแรงงานกลุ่มนี้ว่าแรงงานเคลื่อนย้ายตามฤดูกาล

สาเหตุเพราะความยากจน อาชีพเสริมในประเทศลาวมีน้อย ต้องการรายได้เพิ่ม การไปทำงานในประเทศไทยบางคนมีเอกสารถูกต้องและไม่ถูกต้อง ส่วนมากแรงงานกลุ่มนี้จะรู้ข้อมูลล่วงหน้าว่าทำงานอยู่ที่ไหนงานอะไรในประเทศไทย เนื่องจากมีญาติหาที่ทำงานให้แล้ว

กลุ่มที่ 2: ส่วนมากมีเพื่อนที่เคยไปทำงานในประเทศไทยแล้วกลับมาชักชวนไปทำงานด้วย กลุ่มนี้จะทำหนังสือเดินทางเข้าประเทศไทยแบบถูกกฎหมายแต่ก็ทำงานเกินกำหนดเวลาที่เจ้าหน้าที่อนุญาตให้

กลุ่มที่ 3: สำหรับกลุ่มนี้มีนายหน้ามาชักชวนไปโดยการพบกับคนในท้องถิ่นจำนวนหนึ่งประกอบหนังสือเดินทาง แรงงานต้องเสียค่าให้นายหน้า เช่น ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายต่างๆ แรงงานกลุ่มนี้เวลาไปทำงานในประเทศไทยแล้วส่วนมากครอบครัวจะไม่ได้รับข่าวเลย

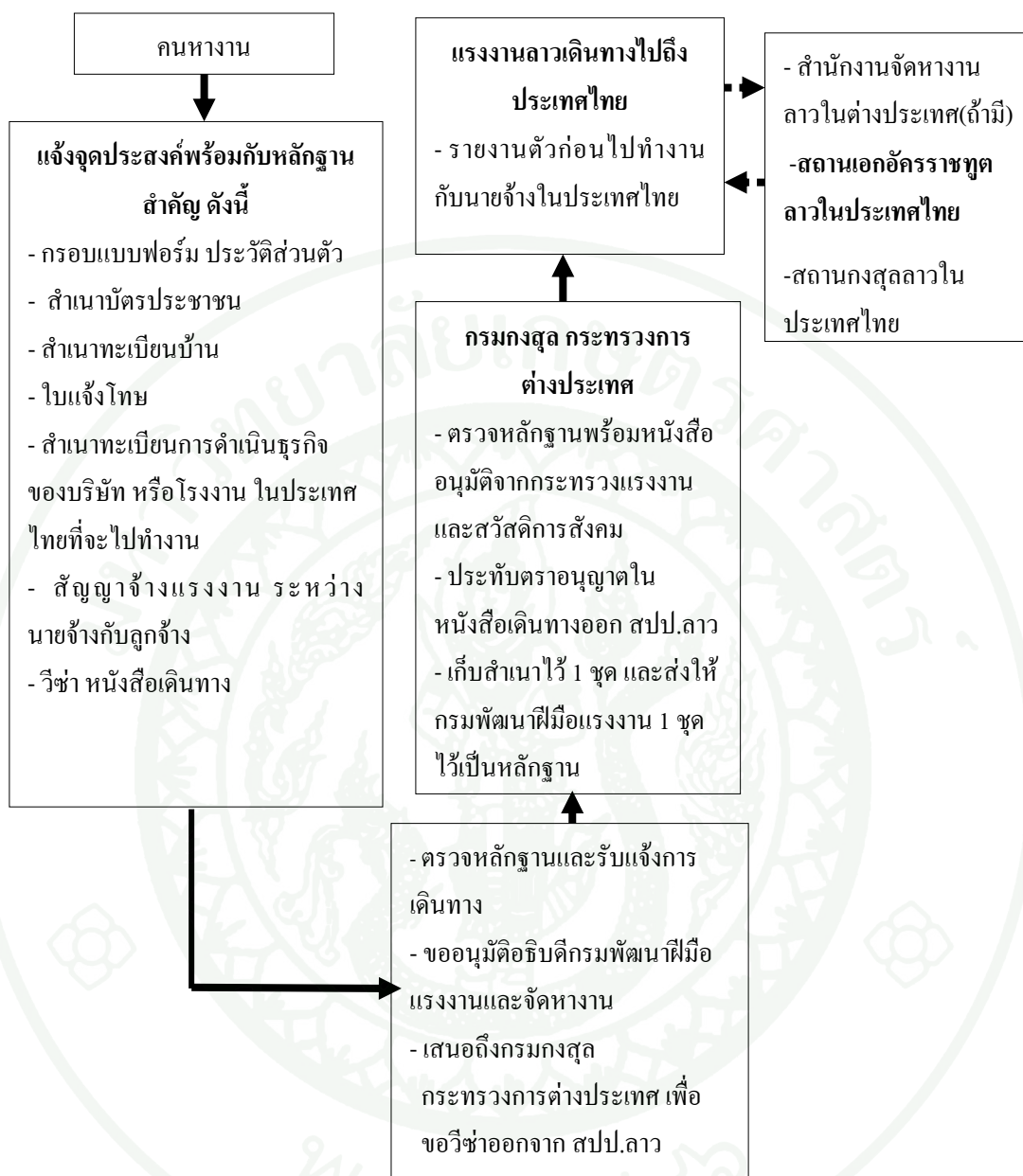
วิธีและขั้นตอนในการไปทำงานในประเทศไทย

ปัจจุบันการไปทำงานในประเทศไทยที่ถูกต้องตามกฎหมายมี 2 วิธี คือ

1. การเดินทางไปทำงานในประเทศไทยด้วยตนเอง
2. การเดินทางไปทำงานในประเทศไทยโดยผ่านบริษัทจัดหางานของ สปป.ลาว

การเดินทางไปทำงานในประเทศไทยด้วยตนเอง

คนหางานสามารถติดต่อนายจ้างในประเทศไทยได้เองโดยตรง หรือ โดยการแนะนำของเพื่อนฝูงญาติพี่น้องที่เคยทำงานอยู่แล้วในประเทศไทย เมื่อมีการตกลงจ้างงานกันเรียบร้อยแล้ว นายจ้างจะส่งสัญญาจ้างและหลักฐานการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างประเทศมาให้เพื่อใช้เป็นหลักฐาน ก่อนเดินทางไปทำงานต้องแจ้งให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบ



ภาพที่ 4.1 ขั้นตอนการขออนุญาตไปทำงานในประเทศไทยด้วยตนเอง
ที่มา: กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของ สปป.ลาว
ข้อมูล ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2550

การเดินทางไปทำงานในประเทศไทยโดยบริษัทจัดหางานของ สปป.ลาว

คนหางานที่ต้องการไปทำงานในประเทศไทย แต่ไม่สามารถหางานเองได้ อาจติดต่อให้บริษัทจัดหางาน หางานให้โดยหน่วยงานดังกล่าวต้องจดทะเบียนขออนุญาตประกอบกิจการจัดหา

งานไปต่างประเทศอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้การอนุญาต ให้ดำเนินกิจการ รวมทั้งการรับสมัครและจัดส่งคนหางาน รัฐจะควบคุมให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข และหลักเกณฑ์ที่กำหนด การไปทำงานด้วยวิธีนี้คนหางานต้องเสียค่าบริการและ/หรือค่าใช้จ่ายให้แก่บริษัทจัดหางานเป็นค่าตอบแทนการจัดหางานในอัตราที่ทางการกำหนด (ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545)

1. ขั้นตอนการจัดส่งแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทยโดยบริษัทจัดหางานของ สปป.ลาว ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2545

การจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศไทย ผู้รับอนุญาตต้องปฏิบัติดังนี้

1.1 ส่งสัญญาจัดหางาน ที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศไทยหรือตัวแทนจัดหางานกับคนหางานและเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในประเทศไทยหรือตัวแทนซึ่งได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างดังกล่าวทำกับคนหางานต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานของ สปป.ลาว เพื่อพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปในประเทศไทย

1.2 ส่งคนงานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานของ สปป.ลาว กำหนดเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้าง ณ สถานที่ที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานกำหนด หรือผู้รับอนุญาตจะดำเนินการคัดเลือกและทดสอบฝีมือและดำเนินการอบรมคนหางานเอง ตามหลักสูตรและวิธีการที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กำหนดโดยเสียค่าใช้จ่ายของตนเองได้ แต่ต้องแจ้งให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานทราบ โดยผ่านเจ้าหน้าที่กรมฯ ที่เกี่ยวข้องทราบล่วงหน้าทุกครั้งที่ยดำเนินการดังกล่าว

1.3 ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพตามหลักเกณฑ์วิธีการและ ณ สถานพยาบาลที่เชื่อถือได้โดยอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานจะเป็นผู้พิจารณาและกำหนดให้

1.4 ส่งบัญชีรายชื่อคนหางานและสถานที่ทำงานในประเทศไทยของคนงานพร้อมทั้งสำเนาสัญญาจ้างแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานไว้ไม่เกิน 1 สัปดาห์นับแต่วันที่คนหางานออกเดินทาง

1.5 แจกหนังสือโดยแนบบัญชีรายชื่อคนงานและสถานที่ทำงานในประเทศไทยของคนงานตามแบบฟอร์มที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานกำหนดให้และแจ้งเป็นหนังสือให้สถานทูตลาวหรือสถานกงสุลลาวในประเทศไทยทราบภายในระยะเวลาดังกล่าว

2. การกำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทยของ สปป.ลาว

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของ สปป.ลาว มีประกาศเรื่อง กำหนดอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานไปต่างประเทศมีสิทธิ์เรียกเก็บจากคนงาน สปป.ได้ดังนี้ (บทแนะนำการปฏิบัติตัวรัฐว่าด้วยการส่งแรงงานลาวไปทำงานต่างประเทศของ สปป.ลาว, 2545)

2.1 บริษัทจัดหางานผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานมีสิทธิ์เรียกเก็บ ดังนี้

2.1.1 ค่าธรรมเนียมส่งแรงงานไปต่างประเทศให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย

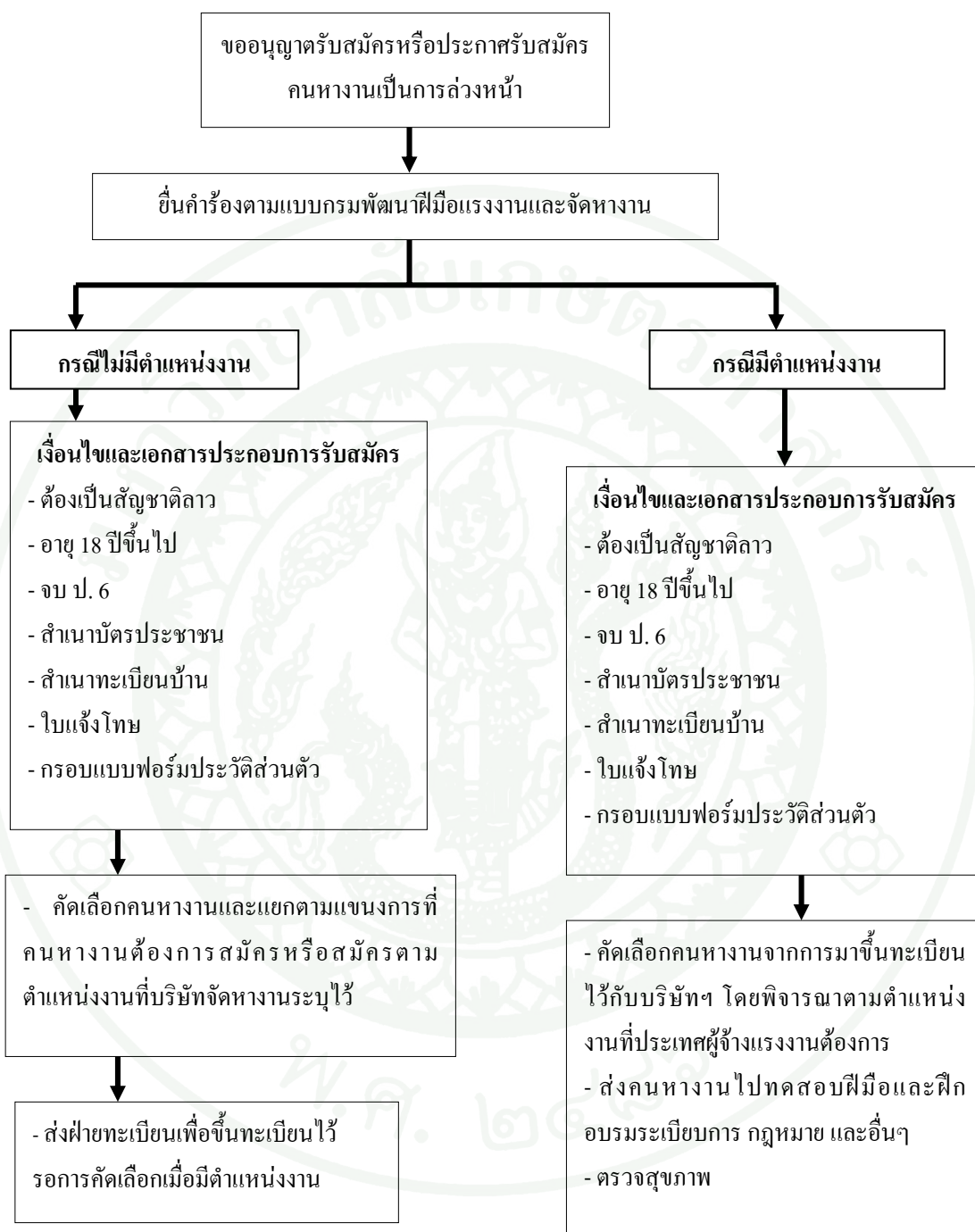
2.1.2 ค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่บริษัทจัดหางานผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานไปต่างประเทศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของ สปป.ลาว จะเป็นผู้พิจารณาและกำหนดออกในแต่ละระยะ แต่สูงสุดไม่เกิน 15% ของเงินเดือน หรือค่าแรงของคนงานแต่ละคนในแต่ละเดือน

2.2 บริษัทจัดหางานผู้ได้รับอนุญาตจัดหางานไม่มีสิทธิ์เรียกเก็บ ดังนี้

2.2.1 ค่าทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมระเบียบการต่างๆ ก่อนออกเดินทางไปทำงานในประเทศไทยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของ สปป.ลาว เป็นผู้รับผิดชอบ

2.2.2 ค่าตรวจสุขภาพ ค่า Passport และ Visa ค่าอนุญาตเดินทางออกจาก สปป.ลาว และค่าบัตรอนุญาตไปทำงานในประเทศไทยออกโดยกรมแรงงานของ สปป.ลาว เนื่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้เรียกเก็บจากคนงานเอง

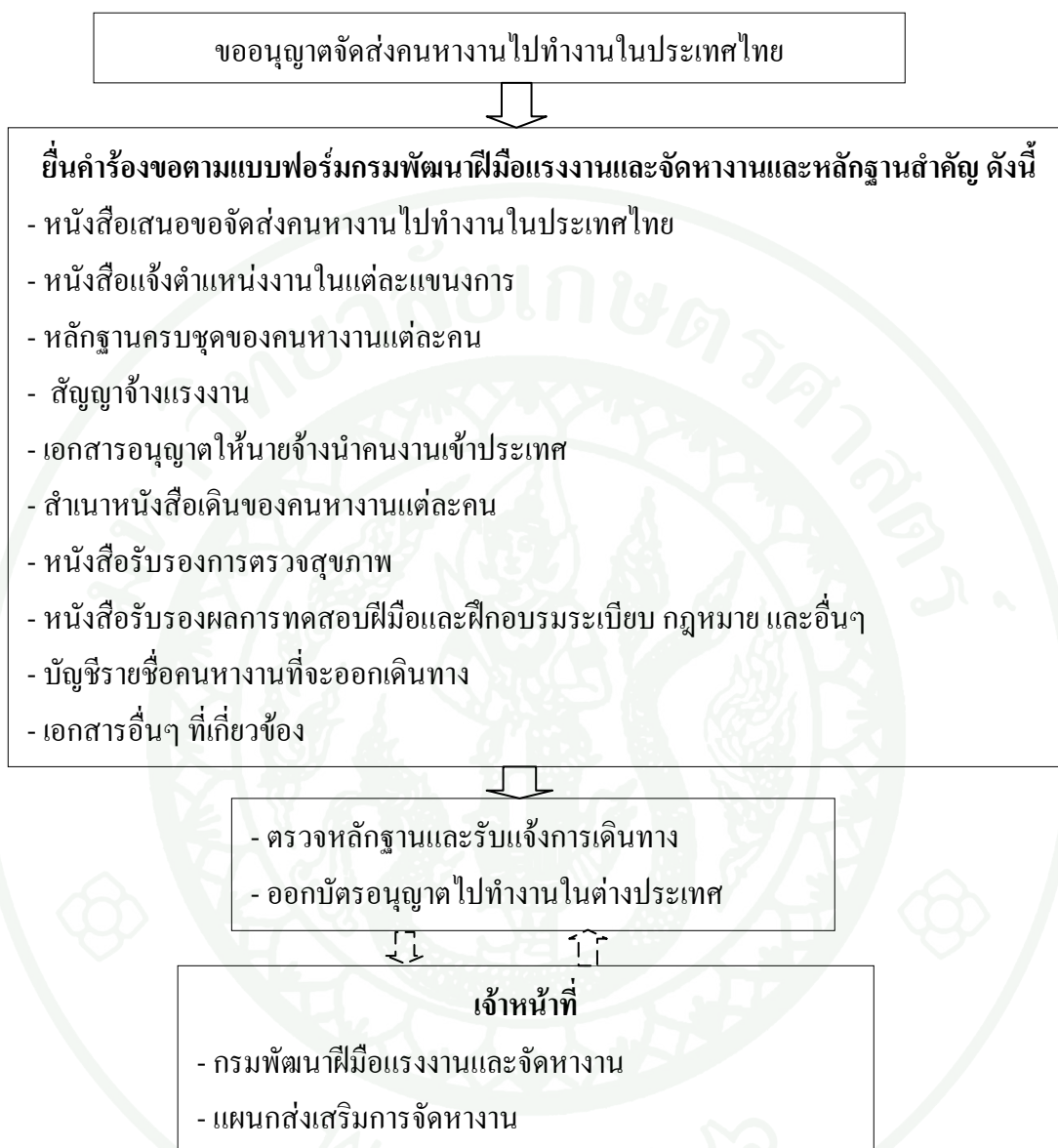
ขั้นตอนที่ 1 การขอขึ้นทะเบียนคนหางาน



ภาพที่ 4.2 ขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศไทย โดยผ่านบริษัทจัดหางานของ สปป.ลาว

ที่มา: บริษัทจัดหางานของ สปป.ลาว (2550)

ขั้นตอนที่ 2 : การขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศไทย



ภาพที่ 4.3 ขั้นตอนการจัดส่งคนหางานไปทำงานในประเทศไทย โดยผ่านบริษัทจัดหางานของ สปป.ลาว

ที่มา: บริษัทจัดหางานของ สปป.ลาว (2550)

ในการยื่นเรื่องขอขึ้นทะเบียนคนหางานและขออนุญาตจัดส่ง

1. แสดงต้นฉบับเอกสารต่างๆ ประกอบการยื่นเรื่อง

2. หนังสือคำขอตำแหน่งงาน สัญญาจ้าง โดยผ่านการรับรองหน่วยงานของรัฐ ที่คนหางานจะไปทำงานโดยสถานทูตลาวหรือสถานกงสุลลาวในประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน เพราะปัจจุบัน สปป.ลาว ยังไม่มีสำนักงานแรงงานลาวในประเทศไทย จึงต้องผ่านหน่วยงานของรัฐที่กล่าวมาข้างบน

3. การตรวจสอบสถานภาพของนายจ้างและตำแหน่งงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป.ลาว จะประสานงานกับสถานทูตลาวหรือสถานกงสุลลาวในประเทศไทยตรวจสอบให้ก่อน ก่อนที่จะพิจารณาอนุญาต

บทที่ 5

ผลของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องสภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวระหว่างที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยและหลังกลับจากทำงานอยู่ในประเทศไทย รวมทั้งเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดรายได้ ทั้งกลุ่มที่ไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว ในอำเภอสีโคดตะบองและอำเภอสีตักตะนากนครหลวงเวียงจันทน์ ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกศึกษา คือ บุคคลผู้ที่ทำงานและมีรายได้ จึงพบปัญหาและข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้เฉพาะเวลาหลังเลิกงานเท่านั้น ส่งผลให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามสูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทย โดยเก็บได้จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 80.99 จากข้อมูลกำหนดไว้ 121 คน และกลุ่มแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย เก็บได้ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.18 จากข้อมูลกำหนดไว้ จำนวน 398 คน

จากนั้นผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (STATA) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ไปทำงานในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | | จำนวนแรงงานลาว ที่ไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | |
|------------|--|---------------|--|---------------|
| | | คิดเป็นร้อยละ | | คิดเป็นร้อยละ |
| ชาย | 55 | 56.12 | 80 | 54.05 |
| หญิง | 43 | 43.88 | 68 | 45.95 |
| รวม | 98 | 100.00 | 148 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.1 จะเห็นว่าจำนวนแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.12 ของจำนวนแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย และร้อยละ 54.05 ของจำนวนแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย สำหรับแรงงานเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.88 ของจำนวนแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย และร้อยละ 45.95 ของจำนวนแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย ตามลำดับ

ตารางที่ 5.2 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | | จำนวนแรงงานลาว ที่ไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | |
|------------|--|---------------|--|---------------|
| | | คิดเป็นร้อยละ | | คิดเป็นร้อยละ |
| ต่ำกว่า 20 | 17 | 17.34 | 23 | 15.54 |
| 21-30 | 30 | 30.64 | 44 | 28.67 |
| 31-40 | 25 | 25.50 | 37 | 25.01 |
| 41-50 | 20 | 20.40 | 27 | 19.26 |
| 51-60 | 4 | 4.08 | 15 | 10.16 |
| 61 ขึ้นไป | 2 | 2.04 | 2 | 1.36 |
| รวม | 98 | 100.00 | 148 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.2 จะเห็นว่าแรงงานลาวที่นิยมไปทำงานในประเทศไทยอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.64 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 25.50 ช่วงอายุ 40-50 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ช่วงอายุ 51-60 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 อายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.34 และช่วงอายุ 61 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04

แรงงานลาวที่ไม่เคยทำงานในประเทศไทยอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.67 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 25.01 ช่วงอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.26 ช่วงอายุ 51-60 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.16 อายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.54 และช่วงอายุ 61 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.36

จากตาราง 5.2 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยทำงานในอายุใกล้เคียงกันคืออยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปีและ ช่วงอายุ 31-40 ปี และอายุ 61 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อย อาจจะเพราะว่ากลุ่มอายุช่วงนี้อยู่ในวัยเกษียณอายุ

ตารางที่ 5.3 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

| สถานภาพ | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานในประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | จำนวนแรงงานลาว ที่ไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---------------|---|-------------------|--|---------------|
| โสด | 16 | 16.33 | 54 | 36.49 |
| แต่งงาน | 79 | 80.61 | 92 | 62.16 |
| หย่าร้าง | 3 | 3.06 | 2 | 1.35 |
| แยกทางกันอยู่ | 0 | 0 | 0 | 0.00 |
| รวม | 98 | 100.00 | 148 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.3 จะเห็นว่าแรงงานลาวที่นิยมไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานภาพเป็นแต่งงานแล้ว มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 80.61 รองลงมาโสด มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 หย่าร้าง มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06

แรงงานลาวไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานภาพเป็นแต่งงานแล้ว มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 รองลงมาโสด มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36.49 หย่าร้าง มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35

จากตาราง 5.3 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนมากคือคนอยู่ในสถานภาพสมรสใกล้เคียงร้อยละ 80.61 และ 62.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.4 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | จำนวนแรงงานลาว ที่ไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|-----------------------------------|--|-------------------|--|---------------|
| ต่ำกว่า 5 ปี/ต่ำกว่าประถมศึกษา | 5 | 5.10 | 0 | 0.00 |
| 6-8 ปี หรือ มัธยมต้น | 26 | 26.53 | 4 | 2.71 |
| 9-11 ปี หรือ มัธยมปลาย | 46 | 46.94 | 18 | 12.17 |
| 12-14 ปี หรือ ชั้นต้น กลาง สูง | 21 | 21.43 | 83 | 56.09 |
| มากกว่า 15 ปี หรือปริญญาตรี | - | - | 43 | 29.03 |
| รวม | 98 | 100.00 | 148 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.4 จะเห็นว่าแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมปลาย มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.94 รองลงมาในระดับมัธยมต้น มีจำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.53 ระดับชั้นต้น กลาง สูง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และระดับประถมศึกษา มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

แรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยทำงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับชั้นต้น กลาง สูง มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 56.09 รองลงมาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.03 ระดับมัธยมปลายจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.17 และมัธยมต้นจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71

จากตาราง 5.4 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เราจะเห็นได้ว่าแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยมีระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ระดับมัธยมคิดเป็นร้อยละ 46.94 ซึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่าแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนมากมีระดับการศึกษาอยู่ระดับชั้นต้น กลาง และสูงคิดเป็นร้อยละ 56.09

ตารางที่ 5.5 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย จำแนกตามประสบการณ์

| ประสบการณ์ | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | จำนวนแรงงานลาว ที่ไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---------------|--|-------------------|--|---------------|
| 1-5 ปี | 53 | 54.22 | 75 | 50.68 |
| 6-10 ปี | 22 | 22.26 | 30 | 20.27 |
| 11-15 ปี | 7 | 7.16 | 4 | 2.71 |
| 16-20 ปี | 8 | 8.18 | 25 | 16.89 |
| มากกว่า 21 ปี | 8 | 8.18 | 14 | 9.55 |
| รวม | 98 | 100.00 | 148 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.5 จะเห็นว่าแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ 1-5 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 54.22 รองลงมาประสบการณ์ 6-10 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.26 ประสบการณ์ 11-15 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.16 ประสบการณ์ 16-20 ปี และ มากกว่า 21 ปี มีจำนวนคนเท่ากันมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18

แรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ 1-5 ปี มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 รองลงมาประสบการณ์ 6-10 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.27 ประสบการณ์ 11-15 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71 ประสบการณ์ 16-20 ปี และ มากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.89 ประสบการณ์ มากกว่า 21 ปีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.55

จากตาราง 5.5 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนมากมีประสบการณ์น้อยใกล้เคียงกันคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.22 และ ร้อยละ 50.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.6 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย จำแนกตามบุคคลที่ต้องเลี้ยงดู

| บุคคลที่เลี้ยงดู | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | จำนวนแรงงานลาว ที่ไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|------------------|--|-------------------|--|---------------|
| พ่อแม่ | 18 | 18.37 | 32 | 21.62 |
| พี่น้อง | 8 | 8.16 | 23 | 15.54 |
| ญาติ | 1 | 1.09 | 0 | 0.00 |
| ลูก | 68 | 69.39 | 93 | 62.84 |
| ไม่มีภาระ | 3 | 3.06 | 0 | 0.00 |
| รวม | 98 | 100.00 | 148 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.6 จะเห็นว่าแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่บุคคลที่ต้องเลี้ยงดูคือลูกมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 69.39 รองลงมาบุคคลที่ต้องเลี้ยงดูพ่อแม่มีจำนวน 18

คน คิดเป็นร้อยละ 18.37 พี่น้องมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ญาติมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 และไม่มีบุคคลเลี้ยงดูมีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06

แรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่บุคคลที่ต้องเลี้ยงดูคือลูกมีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62.84 รองลงมาบุคคลที่ต้องเลี้ยงดูพ่อแม่มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62 พี่น้องมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.54

จากตาราง 5.6 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนมากบุคคลที่ต้องเลี้ยงดูคือลูก คิดเป็นร้อยละ 69.39 และร้อยละ 62.84 ตามลำดับ รองลงมาคือพ่อแม่และพี่น้อง

ตารางที่ 5.7 จำนวน และร้อยละอาชีพของกลุ่มแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย

| อาชีพ | ก่อนไปทำงาน ในประเทศไทย (คน) | ระยะ | | หลังกลับ | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------------|-------------------|
| | | คิดเป็น ร้อยละ | ทำงานใน ประเทศ ไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | ทำงานใน ประเทศ ไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ |
| ข้าราชการ | - | - | - | - | - | |
| รัฐวิสาหกิจ | - | - | - | - | 3 | 3.06 |
| ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรม | 3 | 3.06 | 14 | 14.29 | 6 | 6.12 |
| โรงแรม | 4 | 4.08 | 12 | 12.24 | 16 | 16.33 |
| ร้านอาหาร | 3 | 3.06 | 21 | 21.43 | 6 | 6.12 |
| จ้างงานด้วยตัวเอง | - | - | 1 | 1.02 | 9 | 9.18 |
| แม่บ้าน/พ่อบ้าน | 1 | 1.02 | 10 | 10.20 | 1 | 1.02 |
| ร้านขายของทั่วไป | 1 | 1.02 | 21 | 21.43 | 5 | 5.10 |
| เกษตรกรรม | 69 | 70.41 | 6 | 6.12 | 38 | 38.78 |
| รับจ้างทั่วไป | 17 | 17.35 | 13 | 13.27 | 14 | 14.29 |
| รวม | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.7 จะเห็นว่าอาชีพแรงงานลาวก่อนไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็น อาชีพเกษตรกร มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 70.41 รองลงมาคืออาชีพรับจ้างทั่วไป มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.35 ทำงานในโรงแรมมีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมและร้านอาหารมีจำนวนเท่ากัน คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06 ทำงานแม่บ้านร้านขาย ของทั่วไป

แรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพในร้านอาหารและร้านขาย ของทั่วไปมีจำนวนเท่ากันคือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 อาชีพทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ทำงานในโรงแรม มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 อาชีพ รับจ้างทั่วไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 อาชีพแม่บ้าน/พ่อบ้าน มีจำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.20 อาชีพเกษตรกร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 และอาชีพจ้างงานด้วยตัวเองมี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

อาชีพแรงงานลาวในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพเกษตรกร มีจำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.78 รองลงมาคือทำงานในโรงแรมมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 อาชีพรับจ้าง ทั่วไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 จ้างงานด้วยตัวเองมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.18 ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและร้านอาหารมีจำนวนเท่ากัน คือ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 ร้าน ขายของทั่วไปมีจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 5.10 ทำงานแม่บ้านมีจำนวนเท่ากันคือ 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.02

จากตาราง 5.7 สรุปได้ว่าอาชีพกลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย ส่วนมากทำงานในร้านอาหาร ร้านขายของทั่วไป รับจ้างทั่วไป แม่บ้าน และสังเกตเห็นว่าแรงงาน ลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยนั้นเมื่อเดินทางกลับมายังประเทศลาวแล้วส่วนมากจะทำงานใน อาชีพเดิม คือ อาชีพเกษตรกรและมีการทำงานในรัฐวิสาหกิจร้อยละ 3.06

ตารางที่ 5.8 จำนวน และร้อยละตำแหน่งของกลุ่มแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย

| ตำแหน่งงาน | ก่อนไปทำงาน ในประเทศไทย (คน) | | ระยะทำงาน ในประเทศไทย (คน) | | หลังกลับ ทำงานใน ประเทศ ไทย (คน) | |
|-----------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|---|-------------------|
| | | คิดเป็น ร้อยละ | | คิดเป็น ร้อยละ | | คิดเป็น ร้อยละ |
| ผู้จัดการ | - | - | - | - | 6 | 6.12 |
| รองผู้จัดการ | - | - | 1 | 1.02 | 2 | 2.04 |
| จ้างงานด้วย ตัวเอง | 1 | 1.02 | - | - | 2 | 2.04 |
| แม่บ้าน | 2 | 2.04 | 16 | 16.33 | 11 | 11.22 |
| รับจ้างทั่วไป | 19 | 19.39 | 69 | 70.41 | 16 | 16.34 |
| อื่นๆ | 76 | 77.55 | 12 | 12.24 | 61 | 61.24 |
| รวม | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 |

หมายเหตุ: ตำแหน่งอื่นๆ ส่วนมากคือจำนวนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ชาวไร่ ชาวนา
ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.8 จะเห็นว่าตำแหน่งแรงงานลาวก่อนไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่คือ
อื่นๆจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 77.55 ทำงานรับจ้างทั่วไปจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.39
ตำแหน่งแม่บ้านมีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04 และจ้างด้วยตัวเองจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ
1.02

ตำแหน่งของแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการทำงานรับจ้างทั่วไป
จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 70.41 รองลงมาตำแหน่งแม่บ้านมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33
ตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 และอื่นๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24

ตำแหน่งงานของแรงงานลาวหลังกลับทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งอื่นๆ
มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.24 ตำแหน่งรับจ้างทั่วไปจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.34
ตำแหน่งแม่บ้านมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22 ตำแหน่งรองผู้จัดการ จำนวน 6 คน คิดเป็น
ร้อยละ 6.12 ตำแหน่งรองผู้จัดการและจ้างงานด้วยตัวเองมีจำนวนเท่ากัน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04

จากตาราง 5.8 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย พบว่าขณะทำงานในประเทศไทยส่วนมากทำงานตำแหน่งรับจ้างทั่วไปร้อยละ 70.41 รองลงมาตำแหน่งแม่บ้าน สำหรับในส่วนของตำแหน่งก่อนไปทำงานในประเทศไทยและหลังกลับทำงานในประเทศไทยนั้นส่วนมากจะทำงานในตำแหน่งเดิม และมีบางกลุ่มแรงงานที่มีหน้าที่การงานในตำแหน่งที่ดีขึ้นคือ ผู้จัดการร้อยละ 6.12 รองผู้จัดการร้อยละ 2.04

ตารางที่ 5.9 จำนวน และร้อยละกลุ่มแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยกลับมาอยู่ในประเทศลาว

| ระยะเวลา | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานในประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|--------------|--|---------------|
| ต่ำกว่า 1 ปี | 44 | 44.89 |
| 2-5 ปี | 30 | 30.60 |
| 6-10 ปี | 12 | 12.24 |
| 11 ปี ขึ้นไป | 12 | 12.24 |
| รวม | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.9 จะเห็นว่าแรงงานลาวกลับมาอยู่ประเทศลาวหลังผ่านประสบการณ์ทำงานในประเทศไทยต่ำกว่า 1 ปีมีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.89 รองลงมา 2-5 ปีมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 6-10 ปีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 และ 11 ปีขึ้นไปมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24

ตารางที่ 5.10 จำนวน และร้อยละค่าใช้จ่ายทั้งหมดของแรงงานลาวในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย

| ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานในประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---|--|---------------|
| 100,000-500,000 กีบ | 21 | 21.52 |
| 500,001-1,000,000 กีบ | 54 | 55.02 |
| 1,000,001-1,500,000 กีบ | 9 | 9.18 |
| 1,500,001-2,00,000 กีบ | 3 | 3.06 |
| มากกว่า 2,000,000 กีบ | 11 | 11.22 |
| รวม | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.10 จะเห็นว่าค่าใช้จ่ายทั้งหมดของแรงงานลาวก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่ 500,001-1,000,000 กีบ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 100,000-500,000 กีบ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.52 มากกว่า 2,000,000 กีบ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.22 1,000,000-1,500,000 กีบ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.18 และ 1,500,001-2,000,000 กีบ มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06

ตารางที่ 5.11 จำนวน และร้อยละรายได้ต่อเดือนของกลุ่มแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย

| รายได้ต่อเดือน | ก่อนไปทำงาน ในประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | ขณะทำงาน ในประเทศไทย (คน) | หลังกลับ | | |
|-------------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|
| | | | | คิดเป็น ร้อยละ | ทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ |
| ต่ำกว่า 500,000 กีบ | 73 | 74.50 | - | - | 15 | 15.30 |
| 500,001-1,000,000 กีบ | 25 | 25.50 | 12 | 12.24 | 61 | 62.22 |
| 1,000,001-1,500,000 กีบ | - | - | 78 | 79.60 | 12 | 12.24 |
| มากกว่า 1,500,001 กีบ | - | - | 8 | 8.16 | 10 | 10.20 |
| รวม | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.11 จะเห็นว่ารายได้ต่อเดือนของแรงงานลาวก่อนไปทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 500,000 กีบ มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 รายได้ ช่วง 500,001-1,000,000 กีบ มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

รายได้ต่อเดือนของแรงงานลาวขณะที่ไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ช่วง 1,000,00-1,500,000 กีบ มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 79.60 รายได้ 500,001-1,000,000 กีบ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 และมากกว่า 1,500,001 กีบ มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16

รายได้ต่อเดือนของแรงงานลาวในปัจจุบันส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 500,001-1,000,000 กีบ มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รายได้ต่ำกว่า 500,000 กีบ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 รายได้ในช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 และมากกว่า 1,500,001 กีบ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

จากตาราง 5.11 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่ารายได้ขณะทำงานในประเทศไทยส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนช่วง 1,000,000-1,500,000 กีบ ร้อยละ 79.60 สูงกว่ารายได้ก่อนไปทำงานในประเทศไทยและรายได้หลังกลับทำงานในประเทศไทย แต่ถ้าหากเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนก่อนไปทำงานในประเทศไทยและรายได้ต่อเดือนหลังกลับทำงานในประเทศไทยเห็นว่า รายได้ต่อเดือนหลังกลับทำงานในประเทศไทยสูงกว่ารายได้ก่อนไปทำงานในประเทศไทย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทยหลังกลับมาอยู่ประเทศลาวมีรายได้และชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ตารางที่ 5.12 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามจำนวนเงินที่ส่งกลับมาให้ครอบครัว
แต่ละเดือน

| จำนวนเงินที่แรงงานลาวส่งเงิน กลับมาให้ครอบครัวแต่ละเดือน | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานในประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---|--|---------------|
| ต่ำกว่า 300,000 กีบ | 2 | 2.08 |
| 300,001-600,000 กีบ | 11 | 11.45 |
| 600,001-1,000,000 กีบ | 80 | 81.26 |
| มากกว่า 1,000,001 กีบ | 5 | 5.21 |
| รวม | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.12 จะเห็นว่าแรงงานลาวที่ส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวแต่ละเดือน 600,001-1,000,000 กีบ มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 81.26 รองลงมา 300,000-600,000 กีบ มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.45 มากกว่า 1,000,001 กีบ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.21 และ ต่ำกว่า 300,000 กีบ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08

ตารางที่ 5.13 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่สมัครไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตาม
วิธีการสมัครไปทำงาน

| วิธีที่แรงงานลาวสมัครไป ทำงานในประเทศไทย | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานในประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---|--|---------------|
| ไปเอง | 9 | 9.18 |
| ผ่านกระทรวงแรงงาน | 7 | 7.14 |
| ผ่านนายหน้า | 9 | 9.18 |
| ผ่านบริษัทจัดหางานโดยตรง | 12 | 12.24 |
| เพื่อน | 38 | 38.78 |
| ญาติ | 23 | 23.47 |
| รวม | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.13 จะเห็นว่าแรงงานลาวยังนิยมไปทำงานในประเทศไทยส่วนมากจะไปกับเพื่อน มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38.78 รองลงมาไปกับญาติ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 ผ่านบริษัทจัดหางาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 ไปเอง และผ่านนายหน้ามีจำนวนเท่ากันคือ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.18 และผ่านกระทรวงแรงงาน มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

ตารางที่ 5.14 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่เดินทางไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามจำนวนครั้ง

| จำนวนครั้งที่แรงงานลาวเดินทางไปทำงานในประเทศไทย | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานในประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---|--|---------------|
| 1 ครั้ง | 51 | 51.04 |
| 2 ครั้ง | 29 | 29.59 |
| 3 ครั้ง | 7 | 7.14 |
| 4 ครั้ง | 3 | 3.06 |
| มากกว่า 5 ครั้ง | 8 | 8.16 |
| รวม | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.14 จะเห็นว่าแรงงานลาวที่เดินทางไปทำงานในประเทศไทยมากที่สุด คือ 1 ครั้ง มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51.04 รองลงมา 2 ครั้ง มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.59 3 ครั้ง มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 4 ครั้งมีจำนวน 3คน คิดเป็นร้อยละ 3.06 และ มากกว่า 5 ครั้งมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16

ตารางที่ 5.15 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามระยะเวลาที่แรงงานลาวทำงานในประเทศไทย

| จำนวนระยะเวลาที่แรงงานลาวทำงาน ในประเทศไทย | จำนวนแรงงานลาว ที่ไปทำงานในประเทศไทย (คน) | คิดเป็นร้อยละ |
|---|--|---------------|
| 1-2 ปี | 53 | 54.09 |
| 3-4 ปี | 23 | 23.47 |
| 5-6 ปี | 13 | 13.26 |
| มากกว่า 7 ปี | 9 | 9.18 |
| รวม | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.15 จะเห็นว่าระยะเวลาที่แรงงานลาวทำงานในประเทศไทยมากที่สุด คือ 1-2 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 54.09 รองลงมา 3-4 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 5-6 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.26 และมากกว่า 7 ปีมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.18

ตารางที่ 5.16 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามสาเหตุที่ทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยโดยพิจารณาตามระดับความรุนแรง

| สาเหตุที่ทำให้แรงงาน ลาวตัดสินใจไปทำงาน ในประเทศไทย | ระดับความรุนแรง | | | | | รวม | อภิปรายผล |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------|-----------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. มีความยากจน ขาดที่ดินทำกิน | | 2 (2.04) | 5 (5.10) | 54 (55.10) | 37 (37.76) | 98 (100.00) | มาก |
| 2. การว่างงานใน ประเทศลาวจึงไม่ สามารถหางานทำใน ประเทศได้ | 13 (13.27) | 18 (18.37) | 46 (46.94) | 16 (16.33) | 5 (5.10) | 98 (100.00) | ปานกลาง |
| 3. ค่าจ้างในประเทศ ลาวต่ำมากเมื่อเทียบ กับประเทศไทย | 6 (6.12) | 12 (12.24) | 49 (50.00) | 26 (26.53) | 5 (5.10) | 98 (100.00) | ปานกลาง |

ตารางที่ 5.16 (ต่อ)

| สาเหตุที่ทำให้แรงงาน ลาวตัดสินใจไปทำงาน ในประเทศไทย | ระดับความรุนแรง | | | | | รวม | อภิปรายผล |
|---|---------------------------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------------|----------------|-----------|
| | น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ) | มาก จำนวน (ร้อยละ) | มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 4. ต้องการยกฐานะ ของตนเองให้ดีขึ้น | 4 (4.08) | 8 (8.16) | 17 (17.35) | 43 (43.88) | 26 (26.53) | 98 (100.00) | มาก |
| 5. สภาพความเป็นอยู่ ภายในประเทศลาวที่ เปลี่ยนไป | 22 (22.45) | 42 (42.86) | 25 (25.51) | 8 (8.16) | 1 (1.02) | 98 (100.00) | น้อย |
| 6. ได้รับการส่งเสริม ของรัฐบาลลาวให้ คนหางานไปทำ ประเทศไทย | 7 (7.14) | 27 (27.55) | 49 (50.00) | 13 (13.27) | 2 (2.04) | 98 (100.00) | ปานกลาง |
| 7. ต้นทุนการ เคลื่อนย้ายไปทำงาน ในประเทศไทยถูก | 6 (6.12) | 23 (23.47) | 52 (52.06) | 16 (16.33) | 1 (1.02) | 98 (100.00) | ปานกลาง |
| 8. อัตราค่าจ้างที่ ได้รับในประเทศ ไทยสูงกว่า ภายในประเทศ | 7 (7.14) | 24 (24.49) | 48 (48.98) | 16 (16.33) | 3 (3.06) | 98 (100.00) | ปานกลาง |
| 9. ต้นทุนการ เคลื่อนย้ายกลับ ประเทศลาวถูก | 8 (8.16) | 28 (28.57) | 45 (45.92) | 16 (16.33) | 1 (1.02) | 98 (100.00) | ปานกลาง |
| 10. ความต้องการ แรงงานในประเทศ ไทยมีสูง | - | 24 (24.49) | 46 (46.94) | 19 (19.39) | 9 (9.18) | 98 (100.00) | ปานกลาง |
| 11. ต้องการพัฒนา ทักษะฝีมือของ ตนเองให้ดีขึ้น | - | 1 (1.02) | 6 (6.12) | 52 (52.06) | 39 (39.80) | 98 (100.00) | มาก |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.16 จะพบว่า ความคิดเห็นของแรงงานลาวต่อสาเหตุที่ทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามสาเหตุ ได้ดังนี้

สาเหตุจากความยากจนขาดที่ดินทำกิน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.76 ระดับปานกลาง จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 5.10 ระดับน้อยจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 2.04

สาเหตุจากการว่างงานในประเทศลาวทำให้ไม่สามารถหางานทำในประเทศได้ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 46.94 ระดับน้อยจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 18.37 ระดับมากจำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 16.33 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 13.27 ระดับมากที่สุดจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 5.10

สาเหตุจากค่าจ้างในประเทศลาวต่ำเมื่อเทียบกับประเทศไทยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาในระดับมากจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 ระดับน้อยจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 ระดับมากที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10

สาเหตุจากความต้องการยกฐานะของตนให้ดีขึ้นมีระดับความคิดเห็นมากจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 ระดับมากที่สุดจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 ระดับปานกลางจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.35 ระดับน้อยจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08

สาเหตุจากสภาพความเป็นอยู่ในประเทศลาวที่เปลี่ยนไป พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ระดับปานกลางจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.45 ระดับมากจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ระดับมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

สาเหตุจากการส่งเสริมของรัฐบาลลาวให้คนหางานไปทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่อยู่ระดับความคิดเห็นปานกลางจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับน้อยจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.55 ระดับมากจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ระดับมากที่สุดจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 2.04

สาเหตุด้านต้นทุนการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศไทยถูก ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 52.06 ระดับน้อยจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.47 ระดับมากจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 6.12 ระดับมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

สาเหตุจากอัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยสูงกว่าประเทศลาว ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นปานกลางจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48.98 รองลงมาในระดับน้อยจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49 ระดับมากจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ระดับมากที่สุดจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 3.06

สาเหตุด้านต้นทุนการเคลื่อนย้ายกลับประเทศลาวถูก ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลางจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45.92 รองลงมาในระดับน้อยจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ระดับมากจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.16 ระดับมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

สาเหตุด้านความต้องการแรงงานในประเทศไทยมีสูง ส่วนใหญ่ระดับปานกลางจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.94 ระดับน้อยจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.49 ระดับมากจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.39 ระดับมากที่สุดจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.18

และสาเหตุจากความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ดีขึ้น ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.06 รองลงมาในระดับมากที่สุดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 ระดับปานกลางจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 และระดับน้อยจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

จากตารางที่ 5.16 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยสาเหตุที่ทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก คือ ความยากจนขาดที่ดินทำกิน ต้องการยกฐานะของตนเองให้ดีขึ้น และต้องการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ดีขึ้น สาเหตุที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ การว่างงานในประเทศลาวจึงไม่สามารถหางานทำได้, ต้นทุนการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศไทยถูก, อัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยสูงกว่าในประเทศลาว และสาเหตุอยู่ในระดับความคิดเห็นน้อย คือ สภาพความเป็นอยู่ในประเทศลาวเปลี่ยนไป

ตารางที่ 5.17 จำนวน และร้อยละ ของแรงงานลาวจำแนกตามผลที่เกิดขึ้นหลังจากที่แรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทย

| ผลจากที่แรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทย | ระดับความคิดเห็น | | | รวม | อภิปรายผล |
|---|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|----------------|------------|
| | มากขึ้น จำนวน (ร้อยละ) | เหมือนเดิม จำนวน (ร้อยละ) | น้อยลง จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. ฐานะทางการเงิน | 75 (76.53) | 22 (22.45) | 1 (1.02) | 98 (100.00) | มากขึ้น |
| 2. การพัฒนาทักษะฝีมือโอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีการทำงานสมัยใหม่ | 41 (41.84) | 57 (58.16) | - | 98 (100.00) | เหมือนเดิม |
| 3. ตำแหน่งและรายได้ | 35 (35.71) | 63 (64.29) | - | 98 (100.00) | เหมือนเดิม |
| 4. รายได้สำหรับซื้อที่ดินและสิ่งอำนวยความสะดวก | 82 (83.67) | 16 (16.33) | - | 98 (100.00) | มากขึ้น |
| 5. ได้รับการยอมรับจากพ่อแม่พี่น้องและญาติ | 46 (46.94) | 51 (52.04) | 1 (1.02) | 98 (100.00) | เหมือนเดิม |
| 6. ทำให้ครอบครัวมีความรักใคร่อบอุ่น สามัคคี | 64 (65.31) | 32 (32.65) | 2 (2.04) | 98 (100.00) | มากขึ้น |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.17 จะพบว่า ความคิดเห็นของแรงงานลาวต่อผลที่เกิดขึ้นหลังจากที่แรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทยแล้ว หากพิจารณาด้านฐานะทางการเงิน พบว่าส่วนใหญ่มีมากขึ้น จำนวน 75 คนคิดเป็นร้อยละ 76.53 เหมือนเดิมจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 22.45 น้อยลงจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.02

สำหรับผลทางด้านการพัฒนาทักษะฝีมือโอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ พบว่าอยู่ในระดับเหมือนเดิมจำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ 58.16 เพิ่มขึ้นจำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 41.84

ผลด้านตำแหน่งและรายได้ส่วนใหญ่พบว่าอยู่ในระดับเหมือนเดิมจำนวน 75 คนคิดเป็นร้อยละ 64.29 มากขึ้นจำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 35.72

ผลด้านรายได้สำหรับซื้อที่ดินสิ่งอำนวยความสะดวกส่วนใหญ่มีมากขึ้นจำนวน 82 คนคิดเป็นร้อยละ 83.76 เหมือนเดิมจำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 16.33

ผลด้านการยอมรับจากพ่อแม่พี่น้องและญาติส่วนใหญ่เหมือนเดิม จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาเพิ่มขึ้นจำนวน 46 คิดเป็นร้อยละ 46.94 น้อยลงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02 มีความคิดเห็นต่อทำให้ครอบครัวมีความรักใคร่อบอุ่น สามัคคีส่วนใหญ่มากขึ้นจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 65.31และน้อยลงจำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 2.04

จากตารางที่ 5.17 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวหลังกลับทำงานในประเทศไทย พบว่ามีฐานะทางการเงิน, รายได้สำหรับซื้อที่ดินและสิ่งอำนวยความสะดวกและทำให้ครอบครัวมีความรักใคร่อบอุ่น สามัคคี มากขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าชีวิตการเป็นอยู่ของครอบครัวแรงงานลาวหลังกลับทำงานในประเทศไทยมีแนวโน้มดีขึ้น

ตารางที่ 5.18 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวจำแนกตามสภาพปัญหาและอุปสรรคของ
แรงงานลาวขณะทำงานในประเทศไทย

| สภาพปัญหาและ อุปสรรคของแรงงาน ลาวในขณะทำงานใน ประเทศไทย | ระดับความคิดเห็น | | | | | รวม | อภิปรายผล |
|--|---------------------------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------------|----------------|------------|
| | น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ) | น้อย จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ) | มาก จำนวน (ร้อยละ) | มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ) | | |
| 1. ได้รับค่าจ้างและ สวัสดิการตามสัญญา จ้างงาน | 6 (6.12) | 5 (5.10) | 37 (37.76) | 40 (40.82) | 10 (10.20) | 98 (100.00) | มาก |
| 2. สภาพการทำงาน รวมถึงที่พักอาศัย | 7 (7.14) | 25 (25.51) | 48 (48.98) | 17 (17.35) | 1 (1.02) | 98 (100.00) | ปานกลาง |
| 3. การถูกหลอกลวง จากนายหน้าหางาน เมื่อไปทำงานใน ประเทศไทย | 54 (54.10) | 36 (36.73) | 5 (5.10) | 2 (2.04) | 1 (1.02) | 98 (100.00) | น้อยที่สุด |
| 4. ความแตกต่างทาง ประเพณีและ วัฒนธรรม | 44 (44.90) | 41 (41.84) | 13 (13.27) | - | - | 98 (100.00) | น้อยที่สุด |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.18 จะพบว่าความคิดเห็นของแรงงานลาวต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคของ
แรงงานลาวในขณะทำงานในประเทศไทยนั้นเมื่อพิจารณาด้านการได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตาม
สัญญาจ้างงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.82 รองลงมา
ระดับปานกลาง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.76 ระดับมากที่สุดจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ
10.20 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 และระดับน้อย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ
5.10

ปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัยนั้นพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง
จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48.98 ระดับน้อยจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.52 ระดับมาก

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.35 ระดับน้อยที่สุดจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และระดับมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.02

ปัญหาและอุปสรรคด้านการถูกหลอกลวงจากนายหน้าหางาน เมื่อไปทำงานในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยที่สุดจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.10 รองลงมาในระดับน้อยจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36.73 ระดับปานกลางจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ระดับมากจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.04 และระดับน้อยที่สุดจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 1.02

และสำหรับปัญหาด้านความแตกต่างทางประเพณีและวัฒนธรรมพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุดจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 รองลงมาในระดับน้อยจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41.84 และระดับปานกลางจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 13.27

จากตารางที่ 5.18 สรุปได้ว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานลาวขณะทำงานในประเทศไทยพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญาจ้างงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวเดินทางไปทำงานพร้อมกับเพื่อนหรือญาติที่เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนแล้ว จึงทำให้แรงงานมีข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับรายละเอียดของงานและสถานที่ทำงานในประเทศไทยส่งผลให้การถูกหลอกลวงจากนายหน้าหางานมีน้อยตามไปด้วย

ตารางที่ 5.19 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยและของ
แรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามอาชีพ

| อาชีพ | แรงงานลาว | | อาชีพของแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย | | | |
|-----------------------------|--|-------------------|---|-------------------|------------------------------------|-------------------|
| | ที่ไม่เคยไป ทำงานประเทศ ไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | ก่อนไปทำงาน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | หลังกลับทำงาน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ |
| ข้าราชการ | 6 | 4.05 | - | - | - | - |
| รัฐวิสาหกิจ | 11 | 7.43 | - | - | 3 | 3.06 |
| ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรม | 14 | 9.46 | 3 | 3.06 | 6 | 6.12 |
| โรงแรม | 20 | 13.51 | 4 | 4.08 | 16 | 16.33 |
| ร้านอาหาร | 10 | 6.76 | 3 | 3.06 | 6 | 6.12 |
| จ้างงานด้วยตัวเอง | 11 | 7.43 | - | - | 9 | 9.18 |
| แม่บ้าน/พ่อบ้าน | 1 | 0.63 | 1 | 1.02 | 1 | 1.02 |
| ร้านขายของทั่วไป | 10 | 6.76 | 1 | 1.02 | 5 | 5.10 |
| เกษตรกรรม | 37 | 25.00 | 69 | 70.41 | 38 | 38.78 |
| รับจ้างทั่วไป | 28 | 18.92 | 17 | 17.35 | 14 | 14.29 |
| รวม | 148 | 100.00 | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.19 สรุปได้ว่าอาชีพของกลุ่มแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย และกลุ่มแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 25.00 ร้อยละ 38.78 ตามลำดับ รองลงมาคืออาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 18.92 17.35 และ 14.29 ตามลำดับ และสังเกตได้ว่ากลุ่มแรงงานลาวที่ประกอบอาชีพข้าราชการจะไม่มีข้อมูลการไปทำงานในประเทศไทย

ตารางที่ 5.20 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยและของ
แรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามตำแหน่งงาน

| ตำแหน่งงาน | จำนวนแรงงานลาว ที่ไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย (คน) | คิดเป็น ร้อยละ | ตำแหน่งแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย | | | |
|-----------------------|--|-------------------|--|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| | | | ก่อนไป ทำงานใน ประเทศไทย | คิดเป็น ร้อยละ | หลังกลับ ทำงานใน ประเทศไทย | คิดเป็น ร้อยละ |
| ผู้จัดการ | 7 | 4.73 | - | - | 6 | 6.12 |
| รองผู้จัดการ | 10 | 6.76 | - | - | 2 | 2.04 |
| จ้างงานด้วย ตัวเอง | 15 | 10.14 | 1 | 1.02 | 2 | 2.04 |
| แม่บ้าน | 3 | 2.03 | 2 | 2.04 | 11 | 11.22 |
| รับจ้างทั่วไป | 31 | 20.95 | 19 | 19.39 | 16 | 16.34 |
| อื่นๆ | 82 | 55.41 | 76 | 77.55 | 61 | 61.24 |
| รวม | 148 | 100.00 | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.20 สรุปได้ว่ากลุ่มแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยและกลุ่ม
แรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะทำงานตำแหน่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 55.41 และ
61.24 ตามลำดับ และสังเกตเห็นว่าตำแหน่งของแรงงานลาวหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยมี
การทำงานในตำแหน่งที่ดีขึ้น ซึ่งมีความใกล้เคียงกับตำแหน่งงานของแรงงานที่ไม่เคยไปทำงาน
ในประเทศไทย คือ ตำแหน่งผู้จัดการคิดเป็นร้อยละ 4.73 และร้อยละ 6.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.21 จำนวน และร้อยละของแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยและของ
แรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| รายได้ต่อเดือน | แรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย | | | | | |
|-------------------------|--|-------------------|--------------------------------|-------------------|----------------------------------|-------------------|
| | แรงงานลาว ที่ไม่เคยไปทำงาน ในประเทศไทย | | ก่อนไป ทำงานใน ประเทศไทย | | หลังกลับ ทำงานใน ประเทศไทย | |
| | คิดเป็น ร้อยละ | คิดเป็น ร้อยละ | คิดเป็น ร้อยละ | คิดเป็น ร้อยละ | คิดเป็น ร้อยละ | คิดเป็น ร้อยละ |
| (คน) | (คน) | (คน) | (คน) | (คน) | (คน) | |
| ต่ำกว่า 500,000 กีบ | 3 | 2.03 | 73 | 74.50 | 15 | 15.30 |
| 500,001-1,000,000 กีบ | 95 | 65.53 | 25 | 25.50 | 61 | 62.22 |
| 1,000,001-1,500,000 กีบ | 25 | 16.89 | - | - | 12 | 12.24 |
| มากกว่า 1,500,001 กีบ | 23 | 15.56 | - | - | 10 | 10.20 |
| รวม | 148 | 100.00 | 98 | 100.00 | 98 | 100.00 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.21 สรุปได้ว่ารายได้ต่อเดือนของกลุ่มแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยและกลุ่มแรงงานลาวหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 65.53 และร้อยละ 62.22 ตามลำดับ ซึ่งจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าแรงงานลาวหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อเทียบกับก่อนเดินทางไปทำงานที่ประเทศไทย เนื่องจากเดิมแรงงานลาวกลุ่มนี้มีรายได้ที่ต่ำกว่า 500,000 กีบจำนวนร้อยละ 74.50 และมีรายได้ในช่วง 500,001-1,000,000 กีบเพียงร้อยละ 25.50 แต่หลังกลับจากทำงานในประเทศไทยพบว่าจำนวนแรงงานที่มีรายได้ในช่วงในช่วง 500,001-1,000,000 กีบเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 25.50 เป็นร้อยละ 62.22 และในทางกลับกันแรงงานที่มีรายได้ที่ต่ำกว่า 500,000 กีบลดลงจากร้อยละ 74.50 เป็นร้อยละ 15.30

ตารางที่ 5.22 จำนวน และร้อยละรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวจำแนกตามวิธีการสมัครไปทำงานในประเทศไทย

| รายได้ต่อเดือน | จำนวน(ร้อยละ) | | | | | |
|-------------------------|---------------|----------|----------|----------------|-----------|-----------|
| | ไปเอง | กระทรวง | นายหน้า | บริษัทจัดหางาน | เพื่อน | ญาติ |
| ต่ำกว่า 500,000 กีบ | - | - | 1 | 3 | 5 | - |
| | | | (11.11) | (34.99) | (13.15) | |
| 500,001-1,000,000 กีบ | 6 | 5 | 7 | 8 | 23 | 18 |
| | (66.66) | (71.44) | (77.77) | (66.66) | (60.51) | (78.27) |
| 1,000,001-1,500,000 กีบ | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 2 |
| | (11.11) | (14.29) | (11.11) | (16.67) | (15.78) | (8.70) |
| มากกว่า 1,500,001 กีบ | 2 | 1 | - | - | 4 | 3 |
| | (22.22) | (14.29) | | | (10.52) | (13.05) |
| รวม | 9 | 7 | 9 | 12 | 38 | 23 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.22 พบว่าแรงงานลาวที่สมัครไปทำงานในประเทศไทยด้วยตัวเองมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 66.66 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 11.11 และ รายได้ช่วงมากกว่า 1,500,001 กีบ คิดเป็นร้อยละ 22.22

แรงงานลาวสมัครผ่านกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 71.44 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 14.29 และ รายได้ช่วงมากกว่า 1,500,001 กีบ คิดเป็นร้อยละ 14.29

แรงงานลาวสมัครผ่านนายหน้าจัดหางานมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 66.66 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ รายได้ต่ำกว่า 500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 34.99

แรงงานลาวสมัครผ่านบริษัทจัดหางานมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 77.77 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 11.11 และ รายได้ต่ำกว่า 500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 11.11

แรงงานลาวสมัครไปกับเพื่อนมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 60.51 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 15.78 รายได้ช่วงมากกว่า 1,500,001 กีบ คิดเป็นร้อยละ 10.52 และรายได้ต่ำกว่า 500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 13.15

แรงงานลาวสมัครไปกับเพื่อนมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 78.27 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 8.70 และ รายได้ช่วงมากกว่า 1,500,001 กีบ คิดเป็นร้อยละ 13.05

จากตารางที่ 5.22 สรุปได้ว่าแรงงานลาวจะสมัครไปทำงานในประเทศไทยด้วยวิธีใดก็ตามส่วนมากมีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ และมีแรงงานจำนวนหนึ่งมีรายได้มากกว่า 1,500,000 กีบ เช่น สมัครด้วยวิธีไปเอง ผ่านกระชวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป.ลาว เพื่อน และ ไปกับญาติ เป็นต้น

ตารางที่ 5.23 จำนวน และร้อยละรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยจำแนกตามจำนวนระยะเวลาที่แรงงานลาวทำงานในประเทศไทย

| รายได้ต่อเดือน | จำนวน(ร้อยละ) | | | |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| | 1-2 ปี | 3-4 ปี | 5-6 ปี | มากกว่า 7 ปี |
| ต่ำกว่า 500,000 กีบ | 3 (5.66) | 2 (8.70) | - | - |
| 500,001-1,000,000 กีบ | 38 (71.68) | 17 (78.28) | 10 (76.90) | 4 (44.44) |
| 1,000,001-1,500,000 กีบ | 5 (13.21) | 3 (13.05) | 1 (7.69) | 1 (11.11) |
| มากกว่า 1,500,001 กีบ | 2 (3.78) | 2 (8.70) | 2 (15.38) | 4 (44.44) |
| รวม | 53 | 23 | 13 | 9 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.23 พบว่าแรงงานลาวที่ทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 1-2 ปีมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ

คิดเป็นร้อยละ 71.68 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 13.21 รายได้มากกว่า 1,500,001 กีบ คิดเป็นร้อยละ 3.78 และรายได้ต่ำกว่า 500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 5.66

แรงงานลาวที่ทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 3-4 ปีมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 78.28 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 13.05 รายได้มากกว่า 1,500,001 กีบ คิดเป็นร้อยละ 8.70 และรายได้ต่ำกว่า 500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 8.70

แรงงานลาวที่ทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 5-6 ปีมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 76.90 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 7.69 และรายได้มากกว่า 1,500,001 กีบ คิดเป็นร้อยละ 15.38

แรงงานลาวที่ทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลามากกว่า 7 ปีมีรายได้ต่อเดือนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยมีรายได้ต่อเดือนช่วง 500,001-1,000,000 กีบและรายได้มากกว่า 1,500,001 กีบมีเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 44.44 รายได้ช่วง 1,000,001-1,500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 13.21 คิดเป็นร้อยละ 3.78

จากตารางที่ 5.23 สรุปได้ว่าแรงงานลาวทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานจะทำให้มีรายได้ต่อเดือนหลังกลับทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุที่ทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทย และสภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานลาวในระยะทำงานในประเทศไทย พิจารณาตามระดับความรุนแรง

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจ และการแปลความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยระดับของความคิดเห็นด้วย |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น |

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุที่ทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยพิจารณาตามระดับความรุนแรง

ตารางที่ 5.24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสาเหตุทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทย

| สาเหตุ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. ความยากจน ขาดที่ดินทำกิน | 4.20 | 0.65 | มาก |
| 2. การว่างงานในประเทศลาวจึงไม่สามารถหางานทำในประเทศได้ | 2.82 | 1.02 | ปานกลาง |
| 3. ค่าจ้างในประเทศลาวต่ำมากเมื่อเทียบกับต่างประเทศ | 3.12 | 0.92 | ปานกลาง |
| 4. ต้องการยกฐานะของตนเองให้ดีขึ้น | 3.80 | 1.05 | มาก |
| 5. สภาพความเป็นอยู่ภายในประเทศลาว เปลี่ยนไป | 2.22 | 0.92 | น้อย |
| 6. ได้รับการส่งเสริมของรัฐบาลลาวให้คนหางานไปทำต่างประเทศจำนวน | 2.75 | 0.85 | ปานกลาง |
| 7. ต้นทุนการเคลื่อนย้ายไปทำงานประเทศไทยถูก | 2.80 | 0.78 | ปานกลาง |
| 8. อัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยสูงกว่าภายในประเทศ | 3.03 | 2.30 | ปานกลาง |
| 9. ต้นทุนการเคลื่อนย้ายกลับประเทศลาวถูก | 2.73 | 0.86 | ปานกลาง |
| 10. ความต้องการแรงงานในประเทศไทยมีสูง | 3.14 | 0.89 | ปานกลาง |
| 11. ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ดีขึ้น | 4.31 | 0.63 | ปานกลาง |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.24 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อความยากจน ชาตที่ดินทำกิน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.20 และ S.D. = 0.65)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการว่างงานในประเทศลาวจึงไม่สามารถหางานทำในประเทศได้พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.82 S.D= 1.02)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าจ้างในประเทศลาวต่ำมากเมื่อเทียบกับต่างประเทศพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.12 S.D= 0.92)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อต้องการยกฐานะของตนเองให้ดีขึ้นพบว่าอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.80 S.D= 1.05)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพความเป็นอยู่ภายในประเทศลาวเปลี่ยนไปพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.22 S.D= 0.92)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อได้รับการส่งเสริมของรัฐบาลลาวให้คนหางานไปทำต่างประเทศพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง Mean = 2.75 S.D= 0.85)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อต้นทุนการเคลื่อนย้ายไปทำงานประเทศไทยถูกพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.80 S.D= 0.78)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่ออัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยสูงกว่าภายในประเทศพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.03 S.D= 2.30)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อต้นทุนการเคลื่อนย้ายกลับประเทศลาวถูกพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.73 S.D= 0.86)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการแรงงานในประเทศไทยมีสูงพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.14 S.D= 0.89)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ดีขึ้นพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 4.31 S.D= 0.63)

2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานลาวในระยะทำงานในประเทศไทยพิจารณาตามระดับความรุนแรง

ตารางที่ 5.25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาของแรงงานลาวระยะทำงานในประเทศไทย

| สภาพปัญหาและอุปสรรค | \bar{X} | S. D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|-------|------------------|
| 1. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญาจ้างงาน | 3.43 | 0.96 | มาก |
| 2. สภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัย | 2.79 | 0.84 | ปานกลาง |
| 3. การถูกหลอกลวงจากนายหน้าหางาน เมื่อไปทำงานในประเทศไทย | 1.57 | 0.77 | น้อยที่สุด |
| 4. ความแตกต่างทางประเพณีและวัฒนธรรม | 1.68 | 0.65 | น้อยที่สุด |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.25 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญาจ้างงาน อยู่ในระดับมาก (Mean=3.43 S.D= 0.96)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.79 S.D= 0.84)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการถูกหลอกลวงจากนายหน้าหางาน เมื่อไปทำงานในประเทศไทยพบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด (Mean = 1.57 S.D= 0.77)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อความแตกต่างทางประเพณีและวัฒนธรรมพบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด (Mean = 1.68 S.D= 0.65)

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับแผนกและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการจัดแรงงานไปทำงาน ในประเทศไทย

จากข้อมูลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะแยกการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้การสัมภาษณ์ โดยพิจารณาคำตอบจากแบบสัมภาษณ์ทีละข้อ ซึ่งมีทั้งหมด 2 ข้อ ผลการสัมภาษณ์จะนำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1. สภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวในระยะทำงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นกับแรงงานลาว จากผลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสรุปได้ ดังนี้

1. ค่าจ้างและสวัสดิการสังคม

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสำหรับแรงงานที่ไปทำงานในประเทศไทยแบบถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญาจ้างงาน ส่วนแรงงานที่ไปทำงานนอกระบบหรือไปแบบผิดกฎหมายขึ้นกับนายจ้างในประเทศไทยว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทยในการจ้างแรงงานต่างด้าว ในระยะผ่านมามีเห็นว่าแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยแบบผิดกฎหมายก็ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการดีตามสมควร แต่ก็มีแรงงานจำนวนหนึ่งที่ถูกนายจ้างในประเทศไทยไม่จ่ายค่าจ้างงานตามสัญญาจ้างงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมายแรงงาน

2. สภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัย

แรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ส่วนมากทำงานในหลายอาชีพ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม รับจ้างทั่วไป แม่บ้าน โรงแรม ร้านอาหาร เป็นต้น สภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัยส่วนมากไม่ได้มาตรฐานสากล อีกทั้งยังมีแรงงานลาวจำนวนหนึ่งทำงานในสถานที่ที่มีความเสี่ยงและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ รวมถึงสภาพที่พักอาศัยมีความแออัดและมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อพยาธิต่างๆ ได้

3. การถูกหลอกลวงจากนายหน้าหางาน

ในอดีตก่อนที่จะมีการจัดส่งแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทยแบบถูกต้องตามกฎหมายนั้น ปัญหาการหลอกลวงแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทยจากนายหน้าเถื่อนมีอยู่เสมอ แต่หลังจากที่รัฐบาลลาวได้อนุญาตให้มีการจัดส่งแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทยแบบถูกต้องกฎหมาย และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงโฆษณา เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ และทั่วถึงเกี่ยวกับวิธีการรวมทั้งขั้นตอนการไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดความสะดวกระบาย และยุติธรรมต่อแรงงานลาวมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ได้มีการโฆษณาเผยแพร่ให้แรงงานลาวได้รู้ว่าการเป็นนายหน้าเถื่อนเป็นการกระทำผิดทางกฎหมาย จึงส่งผลให้จำนวนแรงงานลาวที่ถูกหลอกลวงจากนายหน้าจัดหางานมีน้อยลง

คำถามข้อที่ 2. สภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวหลังจากกลับทำงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นกับแรงงานจากผลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านทักษะฝีมือความรู้ความสามารถ

แรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยนั้นได้ทำงานในหลากหลายอาชีพ ทำให้เมื่อกลับมาจากการทำงานในประเทศไทยแล้วแรงงานลาวมีทักษะ ความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานรวมทั้งมีระเบียบการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. เงินออมจากการไปทำงานในประเทศไทย

แรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยส่วนมากมีเงินออมมากขึ้นกว่าเดิม แต่ก็มีแรงงานจำนวนหนึ่งที่หลังกลับจากทำงานในประเทศไทยแล้วไม่มีเงินออมเลย เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวเป็นแรงงานที่ไปทำงานในประเทศไทยแบบนอกระบบและไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญาจ้างงาน

3. เงินสำหรับซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก ในการดำเนินชีวิต

แรงงานลาวหลังจากกลับมาจากการทำงานในประเทศไทยแล้ว ส่วนมากมี ทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น และนำมาใช้จ่ายซื้อเพื่อสิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน และเครื่องมือทำการเกษตร

4. โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีการทำงานสมัยใหม่

การไปทำงานในประเทศไทยเป็นโอกาสของแรงงานลาวในการเรียนรู้เทคโนโลยีการทำงานสมัยใหม่สำหรับแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม ร้านอาหาร ฯลฯ จากประสบการณ์ดังกล่าวสามารถนำมาพัฒนาและปรับใช้ในการดำรงชีวิตในประเทศลาวได้

5. การยอมรับจากพ่อแม่พี่น้องและญาติ

การไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวเป็นการแก้ไขอัตราว่างงานภายในประเทศลาวอีกทางหนึ่ง ทำให้แรงงานลาวมีรายได้เพิ่มขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ครอบครัวมีฐานะดีขึ้น ปัญหาครอบครัวลดลงและยังเป็นการนำเงินตราต่างประเทศเข้ามาภายในประเทศอีกด้วย แต่ก็มีแรงงานจำนวนหนึ่งที่ประสบปัญหาครอบครัว เช่น ครอบครัวแตกแยก หย่าร้าง ฯลฯ เนื่องมาจากต้องไปทำงานเป็นระยะเวลานานๆ และแรงงานลavnนำประสบการณ์อันไม่เหมาะสมกลับมาภายในประเทศด้วย

ตารางที่ 5.26 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

| สถานที่ปฏิบัติหน้าที่ | ตำแหน่งงาน | เพศ | อายุราชการ (ปี) | ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ (ปี) |
|--|------------------|------|-----------------|----------------------------------|
| 1. แผนกส่งเสริมการมีงานทำกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน | หัวหน้าแผนก | หญิง | 21 | 6 |
| 2. แผนกคุ้มครองแรงงานกรมคุ้มครองแรงงานของ สปป.ลาว | หัวหน้าแผนก | ชาย | 25 | 10 |
| 3. แผนกพัฒนาฝีมือแรงงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานของ สปป.ลาว | หัวหน้าแผนก | ชาย | 15 | 8 |
| 4. รัฐวิสาหกิจลาวบริการจัดหางาน | ผู้อำนวยการ | ชาย | 19 | 4 |
| 5. บริษัทสินไซจัดหางานจำกัด | ผู้อำนวยการ | ชาย | 10 | 3 |
| 6. แผนกส่งเสริมการมีงานทำกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางานของ สปป.ลาว | นักวิชาการแรงงาน | ชาย | 6 | 2 |

ที่มา: จากคำนวณ

จากตารางที่ 5.26 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ให้การสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร มีจำนวน 3 ท่าน เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดงาน มีจำนวน 1 ท่าน และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของบริษัทจัดหางาน จำนวน 2 บริษัท มีจำนวน 2 ท่าน รวม 6 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย เพศชาย 5 ท่าน และเพศหญิง 1 ท่าน มีระยะเวลาปฏิบัติการในตำแหน่งงานตั้งแต่ 2 ปี ถึง 10 ปี

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยกำหนดค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของกลุ่มแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและกลุ่มแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของกลุ่มแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและกลุ่มแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย เป็น การศึกษาเพื่อหาว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของแรงงานสองกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้าง โดยทำการศึกษาจากแบบจำลอง Endogenous switching regression model ดังนี้

$$l_hwage_1 = \beta_1^1 \text{sex} + \beta_2^1 \text{age} + \beta_3^1 \text{agesq} + \beta_4^1 \text{edu} + \beta_5^1 \text{experience} + \beta_6^1 \text{dumstatus1} + \beta_7^1 \text{dumstatus}_2 + \beta_8^1 \text{dumstatus}_3 + \beta_9^1 \text{dumjob1} + \beta_{10}^1 \text{dumjob2} + \beta_{11}^1 \text{dumjob3} + \beta_{12}^1 \text{dumjob4} + \varepsilon_{1i}$$

$$l_hwage_0 = \beta_1^0 \text{sex} + \beta_2^0 \text{age} + \beta_3^0 \text{agesq} + \beta_4^0 \text{edu} + \beta_5^0 \text{experience} + \beta_6^0 \text{dumstatus1} + \beta_7^0 \text{dumstatus2} + \beta_8^0 \text{dumstatus}_3 + \beta_9^0 \text{dumjob1} + \beta_{10}^0 \text{dumjob2} + \beta_{11}^0 \text{dumjob3} + \beta_{12}^0 \text{dumjob4} + \varepsilon_{0i}$$

$$m_i^* = \gamma_1' \text{sex} + \gamma_2' \text{age} + \gamma_3' \text{agesq} + \gamma_4' \text{edu} + \gamma_5' \text{experience} + \gamma_6' \text{dumstatus1} + \gamma_7' \text{dumstatus2} + \gamma_8' \text{dumstatus3} + \gamma_9' \text{dumjob1} + \gamma_{10}' \text{dumjob2} + \gamma_{11}' \text{dumjob3} + \gamma_{12}' \text{dumjob4} + \gamma_{13}' \text{Person take care} + v_i$$

โดย l_hwage_1 คือ ลอการิทึมค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทย

l_hwage_0 คือ ลอการิทึมค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานของแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย

| | | |
|-------------|-----|---|
| m_i^* | คือ | การตัดสินใจไปหรือไม่ไปทำงานในประเทศไทย โดย $m_i^*=1$ คือ ไปทำงานในประเทศไทย $m_i^*=0$ คือ ไม่ไปทำงานในประเทศไทย |
| Sex | คือ | เพศของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและ แรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย โดย Sex=1 คือ เพศชาย และ Sex=0 คือ เพศหญิง |
| Age | คือ | อายุของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและ แรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย |
| Agesq | คือ | อายุยกกำลังสองของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศ ไทยและแรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย |
| Edu | คือ | ระดับการศึกษาของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศ ไทยและแรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย |
| Experience | คือ | ประสบการณ์ทำงานของแรงงานที่เคยไปทำงานใน ประเทศไทยและ แรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย |
| Dumstatus1 | คือ | สถานภาพโสดของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศ ไทยและแรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย โดย Dumstatus =1 คือสถานภาพเป็น โสด และ Dumstatus=0 คือ สถานภาพอื่นๆ |
| Dumstatus 2 | คือ | สถานภาพแต่งงานของแรงงานที่เคยไปทำงานใน ประเทศไทยและ แรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย โดย Dumstatus =2 คือสถานภาพแต่งงาน และ Dumstatus=0 คือ สถานภาพอื่นๆ |
| Dumstatus 3 | คือ | สถานภาพหย่าร้างของแรงงานที่เคยไปทำงานใน ประเทศไทยและ แรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศ ไทย ผู้วิจัยตั้งให้เป็นกลุ่มฐาน โดย Dumstatus =3 คือสถานภาพหย่าร้าง และ Dumstatus=0 คือ สถานภาพอื่นๆ |
| Dumjob1 | คือ | ผู้ประกอบการอาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจของ แรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยและแรงงานไม่ เคยไปทำงานในประเทศไทย |

| | | |
|------------------|-----|---|
| | | โดย Dumjob =1 คือ อาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ และ Dumjob=0 คือ อาชีพอื่นๆ |
| Dumjob 2 | คือ | ผู้ประกอบการอาชีพอุตสาหกรรมของแรงงานที่เคยไป ทำงานในประเทศไทยและแรงงานไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย โดย Dumjob =2 คือ อาชีพอุตสาหกรรม และ Dumjob=0 คือ อาชีพอื่นๆ |
| Dumjob 3 | คือ | ผู้ประกอบการอาชีพบริการของแรงงานที่เคยไปทำงานใน ประเทศไทยและ แรงงานไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย โดย Dumjob =3 คือ อาชีพบริการ และ Dumjob=0 คือ อาชีพอื่นๆ |
| Dumjob 4 | คือ | ผู้ประกอบการอาชีพเกษตรกรรมของแรงงานที่เคยไป ทำงานในประเทศไทยและแรงงานไม่เคยไปทำงานใน ประเทศไทย ผู้วิจัยตั้งให้เป็นกลุ่มฐาน โดย Dumjob =4 คือ อาชีพเกษตรกรรม และ Dumjob=0 คือ อาชีพอื่นๆ |
| Person take care | คือ | จำนวนบุคคลต้องเลี้ยงดู |

สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรที่นำมาศึกษา

ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาของตัวแปรแสดงถึงลักษณะข้อมูลของตัวแปรต่างๆ ที่นำมาศึกษา
ในครั้งนี้ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5.27

ตารางที่ 5.27 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร

| ตัวแปร | ค่าต่ำสุด | ค่าสูงสุด | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Sex | 0 | 1 | 0.54 | 0.49 |
| Age | 17 | 64 | 35.10 | 11.95 |
| Edu | 3 | 19 | 11.90 | 2.86 |
| Dumstatus 1 | 0 | 1 | 0.28 | 0.45 |
| Dumstatus 2 | 0 | 1 | 0.69 | 0.46 |
| Dumstatus 3 | 0 | 1 | 0.02 | 0.14 |
| Agesq | 289 | 3721 | 1305.30 | 894.98 |
| Experience | 1 | 36 | 9.09 | 8.92 |
| Dumjob 1 | 0 | 1 | 0.08 | 0.27 |
| Dumjob 2 | 0 | 1 | 0.07 | 0.26 |
| Dumjob 3 | 0 | 1 | 0.54 | 0.49 |
| Dumjob 4 | 0 | 1 | 0.29 | 0.45 |
| Person take care | 1 | 5 | 3.15 | 1.28 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.27 พบว่า เพศ มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 หน่วย และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 หน่วย แสดงว่ามีเพศชายอยู่ร้อยละ 0.54 ของจำนวนกลุ่มประชากร

อายุของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 64 ปี และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 17 ปี ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.10 ปี และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.95 ปี

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 19 ปี และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 3 ปี ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 11.90 ปี และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.86 ปี โดยมีค่าคิดเป็น 0.24 เท่าของค่าเฉลี่ย

สถานภาพโสดของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0 เนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ จะใช้เทคนิคตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่งจะมีค่าเพียงสองค่าคือ 0 และ 1 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 หน่วย และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

หน่วย แสดงว่ามีแรงงานสถานภาพเป็นโสดอยู่ร้อยละ 0.28 สถานภาพแต่งงานร้อยละ 0.69 และสถานภาพหย่าร้างร้อยละ 0.02

สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0 เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ จะใช้เทคนิคตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่งจะมีค่าเพียงสองค่าคือ 0 และ 1 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.69 หน่วย และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 หน่วย แสดงว่ามีแรงงานสถานภาพแต่งงานอยู่ร้อยละ 0.69 สถานภาพเป็นโสดร้อยละ 0.28 และสถานภาพหย่าร้างร้อยละ 0.02

สถานภาพหย่าร้างของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0 เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ จะใช้เทคนิคตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่งจะมีค่าเพียงสองค่าคือ 0 และ 1 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.02 หน่วย และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.14 หน่วย แสดงว่ามีแรงงานสถานภาพหย่าร้างร้อยละ 0.02 สถานภาพแต่งงานอยู่ร้อยละ 0.69 และสถานภาพเป็นโสดร้อยละ 0.28

อายุกำลังสองของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 3721 ปี และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 289 ปี ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1305.30 ปี และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 894.98 ปี โดยมีค่าคิดเป็น 0.68 เท่าของค่าเฉลี่ย

ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 36 ปี และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1 ปี ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.09 ปี และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.92 ปี โดยมีค่าคิดเป็น 0.98 เท่าของค่าเฉลี่ย

อาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0 เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ จะใช้เทคนิคตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่งจะมีค่าเพียงสองค่าคือ 0 และ 1 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 หน่วย และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 หน่วย แสดงว่ามีแรงงานประกอบอาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจร้อยละ 0.08 อาชีพอุตสาหกรรมร้อยละ 0.07 อาชีพบริการร้อยละ 0.54 และอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 0.29

อาชีพอุตสาหกรรมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0 เนื่องจากตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ จะใช้เทคนิคตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่ง

จะมีค่าเพียงสองค่าคือ 0 และ 1 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07 หน่วย และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 หน่วย แสดงว่ามีแรงงานประกอบอาชีพ อุตสาหกรรมร้อยละ 0.07 อาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจร้อยละ 0.08 อาชีพบริการร้อยละ 0.54 และอาชีพเกษตรกรรมร้อยละ 0.29

อาชีพบริการของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0 เนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ จะใช้เทคนิคตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่งจะมีค่าเพียงสองค่าคือ 0 และ 1 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.54 หน่วย และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 หน่วย แสดงว่ามีแรงงานประกอบอาชีพบริการร้อยละ 0.54 อาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจร้อยละ 0.08 อาชีพอุตสาหกรรมร้อยละ 0.07 และอาชีพเกษตรกรรมร้อยละ 0.29

อาชีพเกษตรกรรมของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0 เนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ จะใช้เทคนิคตัวแปรหุ่น (dummy variable) ซึ่งจะมีค่าเพียงสองค่าคือ 0 และ 1 ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 หน่วย และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 หน่วย แสดงว่ามีแรงงานประกอบอาชีพเกษตรกรรมร้อยละ 0.29 อาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจร้อยละ 0.08 อาชีพอุตสาหกรรมร้อยละ 0.07 และอาชีพบริการร้อยละ 0.54

บุคคลต้องเลี้ยงดูของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าสูงสุดเท่ากับ 5 หน่วย และมีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1 หน่วย ในขณะที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ปี และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.28 ปี โดยมีค่าคิดเป็น 0.40 เท่าของค่าเฉลี่ย

สรุปตัวแปรที่นำมาศึกษาจากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 ตัวอย่าง พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการประมาณค่าในแบบจำลองได้แก่ เพศ (sex) อายุ (age) อายุยกกำลังสอง (agesq) ระดับการศึกษา (edu) ประสบการณ์ทำงาน (experience) สถานภาพเป็นโสด (dumstatus1) สถานภาพแต่งงาน (dumstatus 2) สถานภาพหย่าร้าง (dumstatus 3) ผู้วิจัยตั้งเป็นกลุ่มฐาน อาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ (dumjob1) อาชีพอุตสาหกรรม (dumjob2) อาชีพบริการ (dumjob 3) อาชีพเกษตรกรรม ผู้วิจัยตั้งเป็นกลุ่มฐาน (dumjob 3) และบุคคลที่ต้องเลี้ยงดู (Person take care)

จากการทำการประมาณค่าแบบจำลองในลักษณะของแบบจำลอง Endogenous switching regression model โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 5.28 และ ตาราง 5.29 โดยมีตารางที่ 5.28 เป็นสมการ (1)และสมการ(2) ในหน้า 36 ตารางที่ 5.29 เป็นสมการ (3) ในหน้า 36 ส่วนสมการ (4) สมการ (5) สมการ (6)และสมการ (7) ไม่ได้เกี่ยวข้อง จึงไม่ได้คำนวณ

ตารางที่ 5.28 Maximum-likelihood estimation of endogenous switching regression model for
l_hwage_1 and l_hwage_0

| ตัวแปรอิสระ (x) | coef | Std.Err. | z | P > z |
|--|-----------|------------|-------|--------|
| สำหรับแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทย (l_hwage_1) | | | | |
| sex | .0119919 | .066132 | 0.18 | 0.856 |
| age | .0266078 | .0167064 | 1.59 | 0.111 |
| agesq | -.0002742 | .0002448 | -1.12 | 0.263 |
| edu | .000859 | .022634 | 0.04 | 0.970 |
| experience | .0111464 | .0089162 | 1.25 | 0.211 |
| dumstatus1 | -1203876 | .1597079 | -0.75 | 0.451 |
| dumstatus2 | -.1238895 | .1522851 | -0.81 | 0.416 |
| dumjob1 | .942656 | .1699312 | 5.55 | 0.000 |
| dumjob2 | .629926 | .1180495 | 5.34 | 0.000 |
| dumjob3 | .658185 | .0578198 | 11.38 | 0.000 |
| สำหรับแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย (l_hwage_0) | | | | |
| sex | -.0861121 | .0482605 | -1.78 | 0.074 |
| age | .0001939 | .0153881 | 0.01 | 0.990 |
| agesq | .0000616 | .0002041 | 0.30 | 0.763 |
| edu | .1309111 | .0132253 | 9.90 | 0.000 |
| experience | .0214055 | .0070186 | 3.05 | 0.002 |
| dumstatus1 | .0437682 | .1866375 | 0.23 | 0.815 |
| dumstatus2 | -.1099825 | .1800237 | -0.61 | 0.541 |
| dumjob1 | .0062174 | .0995141 | 0.06 | 0.950 |
| dumjob2 | .3653062 | .0966483 | 3.78 | 0.000 |
| dumjob3 | .3504334 | .0630134 | 5.56 | 0.000 |
| Number of obs | | 246 | | |
| Log likelihood | | -88.662788 | | |
| Prob > chi2 | | | | 0.0000 |

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.28 ในส่วนของสมการค่าจ้างต่อชั่วโมงของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทย จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีเพียงแต่ตัวแปรหุ่นของอาชีพเท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 โดยสามารถตีความหมายของค่าประมาณสัมประสิทธิ์ได้ดังนี้

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่ เราจะพบว่าผู้ที่ประกอบอาชีพในกลุ่มที่หนึ่ง หรือข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ จะมีค่าจ้างต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มฐาน หรือผู้เป็นเกษตรกรอยู่ ร้อยละ 94.26

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่ เราจะพบว่าผู้ที่ประกอบอาชีพในกลุ่มที่สอง หรืออุตสาหกรรม จะมีค่าจ้างต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มฐาน หรือ ผู้เป็นเกษตรกรอยู่ ร้อยละ 62.99

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่ เราจะพบว่าผู้ที่ประกอบอาชีพในกลุ่มที่สาม หรือ บริการ จะมีค่าจ้างต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มฐาน หรือ ผู้เป็นเกษตรกรอยู่ ร้อยละ 65.81

แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วอาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจจะมีค่าจ้างสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มการบริการ และ กลุ่มอุตสาหกรรม โดยกลุ่มเกษตรกรจะมีค่าจ้างต่อชั่วโมงต่ำที่สุด

จากตารางที่ 5.28 ในส่วนของสมการค่าจ้างต่อชั่วโมงของแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถตีความหมายของค่าประมาณสัมประสิทธิ์ได้ดังนี้

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจะพบว่าเพศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 เพศหญิงมีค่าจ้างต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ยสูงกว่าเพศชายอยู่ ร้อยละ 8.61

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจะพบว่าระดับการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ซึ่งเห็นว่าแรงงานที่มีการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ทำให้ได้รับค่าจ้างต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ยมากขึ้นร้อยละ 13.09

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจะพบว่าประสิทธิผลการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าแรงงานที่มีประสิทธิผลการทำงานเพิ่มขึ้น 1 ปี ทำให้ได้รับค่าจ้างต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ยมากขึ้นร้อยละ 2.14

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจะพบว่าผู้ที่ประกอบอาชีพในกลุ่มที่สอง หรือ อุตสาหกรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 แสดงว่าจะมีค่าจ้างต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มฐาน หรือผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมอยู่ ร้อยละ 36.53

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจะพบว่าผู้ที่ประกอบอาชีพในกลุ่มที่สาม หรือ บริการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 จะมีค่าจ้างต่อชั่วโมงโดยเฉลี่ยสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพในกลุ่มฐาน หรือ ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมอยู่ ร้อยละ 35.34

จากตารางที่ 5.28 สรุปได้ว่า ปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสิทธิผลทำงานของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อค่าจ้างต่อชั่วโมง ในทางตรงข้ามกันระดับการศึกษาและประสิทธิผลทำงานของแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยมีนัยสำคัญทางสถิติต่อค่าจ้างต่อชั่วโมงแสดงว่าแรงงานมีระดับการศึกษาและประสิทธิผลทำงานเพิ่มขึ้นทำให้ค่าจ้างต่อชั่วโมงเพิ่มขึ้นตามด้วย

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสังเกตเห็นว่าผู้ประกอบอาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจมีค่าจ้างต่อชั่วโมงใกล้เคียงกันมากกับผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมของแรงงานลาวไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย เนื่องจากแรงงานทั้งสองกลุ่มดังกล่าวเป็นแรงงานที่มีทักษะสูงทั้งคู่(สมการ 1_hwage_0) และมีแรงงานไม่กี่คนหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยได้ประกอบอาชีพข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากได้สะสมทักษะในขณะที่ทำงานในประเทศไทยเป็นเหตุให้แรงงานดังกล่าวมีค่าจ้างต่อชั่วโมงสูงกว่ากลุ่มประกอบอาชีพเกษตรกรรม (สมการ 1_hwage_1)

ตารางที่ 5.29 Maximum-likelihood estimation of endogenous switching regression model for movestay

| Variable | coef | Std.Err. | z | P > z | Marginal effect |
|------------------|------------|----------|-------|--------|-----------------|
| sex | .4854759 | .2007459 | 2.42 | 0.016 | 0.203286 |
| age | -.0833095 | .0628118 | -1.33 | 0.185 | -0.03488 |
| agesq | .0009111 | .000911 | 1.00 | 0.317 | 0.000381 |
| edu | -.4631594 | .0572811 | -8.09 | 0.000 | -0.19394 |
| experience | -.0374345 | .0307315 | -1.22 | 0.223 | -0.01568 |
| dumstatus1 | -.8243365 | .6304098 | -1.31 | 0.191 | -0.34518 |
| dumstatus2 | .1655036 | .5949607 | 0.28 | 0.781 | 0.069302 |
| dumjob1 | 1.206474 | .5145019 | 2.34 | 0.019 | 0.505194 |
| dumjob2 | .3750517 | .3739079 | 1.00 | 0.316 | 0.157047 |
| dumjob3 | .0885461 | .2504985 | 0.35 | 0.724 | 0.037077 |
| Person take care | .0333797 | .0990512 | 0.34 | 0.736 | 0.139773 |
| Number of obs | 246 | | | | |
| Log likelihood | -88.662788 | | | | |
| Prob > chi2 | | | | 0.0000 | |

หมายเหตุ: ค่า marginal effect ได้จาก ค่า coef* $\hat{p}(m^* = 1/z)$ คือ ค่าเฉลี่ยของค่าพยากรณ์ความ

น่าจะเป็นที่ $m^* = 1$ ของกลุ่มตัวอย่าง

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 5.29 ในส่วนของสมการการเคลื่อนย้าย จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่สามารถตีความหมายของค่าประมาณสัมประสิทธิ์ได้ดังนี้

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจะพบว่าเพศมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงว่าเพศชายจะไปทำงานในประเทศมากกว่าเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 20.32 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยมีเพศมากกว่าเพศหญิง

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจะพบว่าระการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน แสดงว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น 1 ปี โอกาสไปทำงานในประเทศไทยลดลง คิดเป็นร้อยละ 19.39 เนื่องจากว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงส่วนมากสามารถหางานทำที่มีอาชีพมั่นคงอยู่ภายในประเทศแล้ว ดังนั้นโอกาสผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงไปทำงานในประเทศไทยมีน้อย

หากให้ตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่ เราจะพบว่าผู้ที่ประกอบอาชีพในกลุ่มที่หนึ่ง หรือข้าราชการและรัฐวิสาหกิจมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 แสดงว่าผู้ที่ประกอบอาชีพในกลุ่มที่หนึ่ง หรือข้าราชการและรัฐวิสาหกิจมีโอกาสเคยไปทำงานในประเทศไทยมากกว่ากลุ่มประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 50.51

จากตารางที่ 5.29 สรุปได้ว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงโอกาสจะไปทำงานในประเทศไทยลดลง นอกจากนี้เพศชายจะไปทำงานในประเทศไทยมากกว่าเพศหญิง

จากทฤษฎี self-selection ซึ่ง skill เป็นปัจจัยทำให้แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้าย โดยมีโอกาสว่าแรงงานเคลื่อนย้ายมีทักษะสูงหรือทักษะต่ำก็ได้ จากการวิเคราะห์พบว่าน่าจะเป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำที่ไปทำงานในประเทศไทย

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

นครหลวงเวียงจันทน์เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานไปทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก โดยเฉพาะอำเภอสีโคดตะบองและอำเภอสีคดตะนาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาสภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวขณะทำงานในประเทศไทยและหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยรวมทั้งการเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่ไปทำงานอยู่ในประเทศไทยและกลุ่มที่ไม่ได้ไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว โดยรวบรวมข้อมูลจาก กฎหมาย ข้อระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจาก 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจำนวน 98 ตัวอย่าง โดยผ่านสำนักงานจัดหางานของรัฐและด้วยวิธีการอื่นๆ กลุ่มแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย จำนวน 148 ตัวอย่าง และการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างข้าราชการระดับบริหารของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กรมคุ้มครอง อำนวยการบริษัทจัดหางาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหางานไปต่างประเทศ โดยตรงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมของ สปป.ลาว จำนวน 6 ตัวอย่าง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 246 ตัวอย่าง มาวิเคราะห์ในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยที่กำหนดรายได้ทั้งกลุ่มที่ไปทำงานอยู่ในประเทศไทย และกลุ่มที่ไม่ได้ไปทำงานในประเทศไทยทำการวิเคราะห์แบบจำลอง Maximum likelihood estimation of endogenous switching regression models ที่กำหนดไว้จากแบบจำลอง

จากการวิเคราะห์สรุปผลได้ดังนี้

แรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง จำนวนเพศชายร้อยละ 56.12 และเพศหญิงร้อยละ 43.88 ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 30.64 และอยู่ในสถานภาพสมรสร้อยละ 80.61 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าแรงงานลาวที่เคยไปทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษาเป็นร้อยละ 46.94 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยซึ่งส่วนมากมีระดับ

การศึกษาอยู่ระดับชั้นต้น กลาง และสูงคิดเป็นร้อยละ 56.09 สำหรับด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าทั้งสองกลุ่มใกล้เคียงกันคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.22 และร้อยละ 50.68 ตามลำดับ และสำหรับบุคคลที่แรงงานจะต้องเลี้ยงดูของทั้งสองกลุ่มเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันดับแรก คือ ลูก ซึ่งเท่ากับร้อยละ 69.39 สำหรับแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย และร้อยละ 62.84 สำหรับแรงงานลาวที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย รองลงมาคือพ่อแม่และพี่ชายหรือน้องชาย/น้องสาวหรือพี่สาว

อาชีพแรงงานลาวที่ทำงานในประเทศไทยส่วนมากทำงานในร้านอาหาร ร้านขายของทั่วไป แม่บ้าน รับจ้างทั่วไป และสังเกตเห็นว่าแรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทย เมื่อเดินทางกลับมายังประเทศลาวแล้วส่วนมากจะทำงานในอาชีพเดิม คือ อาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 38.78 ส่วนตำแหน่งก่อนไปทำงานในประเทศไทยและหลังกลับทำงานในประเทศไทยส่วนมากทำงานในตำแหน่งเดิม คือ ร้อยละ 77.55 และ 61.24 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือนของแรงงานลาวขณะทำงานในประเทศไทย พบว่า ร้อยละ 79.60 มีรายได้ต่อเดือนช่วง 1,000,000-1,500,000 ซึ่งสูงกว่ารายได้ก่อนไปทำงานในประเทศไทย ซึ่งจากข้อมูลแสดงให้เห็นว่าแรงงานลาวหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยมีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม เมื่อเทียบกับก่อนเดินทางไปทำงานที่ประเทศไทย เนื่องจากเดิมแรงงานลาวกลุ่มนี้มีรายได้ที่ต่ำกว่า 500,000 กีบจำนวนร้อยละ 74.50 และมีรายได้อยู่ในช่วง 500,001-1,000,000 กีบเพียงร้อยละ 25.50 แต่หลังกลับจากทำงานในประเทศไทยพบว่าจำนวนแรงงานที่มีรายได้ในช่วงในช่วง 500,001-1,000,000 กีบเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 25.50 เป็นร้อยละ 62.22 และในทางกลับกันแรงงานที่มีรายได้ที่ต่ำกว่า 500,000 กีบลดลงจากร้อยละ 74.50 เป็นร้อยละ 15.30

แรงงานลาวนิยมไปทำงานในประเทศไทยกับเพื่อนร้อยละ 38.78 รองลงมาไปกับญาติ ร้อยละ 23.47 การเดินทางไปทำงานในประเทศไทยมากที่สุดคือ 1 ครั้งร้อยละ 51.04 ในส่วนของระยะเวลาที่แรงงานลาวทำงานในประเทศไทยนั้นมากที่สุดคือ 1-2 ปี ร้อยละ 54.09 รองลงมา 3-4 ปี มีร้อยละ 23.47

สาเหตุที่ทำให้แรงงานลาวตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยอยู่ในระดับมากคือ ความยากจนขาดที่ดินทำกิน ต้องการยกฐานะของตนเองให้ดีขึ้น และต้องการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ดีขึ้น รองลงมาคือการว่างงานในประเทศลาวจึงไม่สามารถหางานทำได้ ต้นทุนการ

เคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศไทยถูก อัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยสูงกว่าในประเทศลาว และอยู่ในระดับความคิดเห็นน้อยสภาพความเป็นอยู่ในประเทศลาวเปลี่ยนไป

สภาพแรงงานลาวหลังกลับจากทำงานในประเทศไทย พบว่ามีฐานะทางการเงิน รายได้ สำหรับซื้อที่ดินและสิ่งอำนวยความสะดวกและทำให้ครอบครัวมีความรักใคร่อบอุ่น สามัคคี มาก ขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าชีวิตการเป็นอยู่ของครอบครัวแรงงานลาวมีแนวโน้มดีขึ้น

สภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานลาวในระยะทำงานในประเทศไทยพบว่ามีน้อย เนื่องจากแรงงานกลุ่มดังกล่าวเดินทางไปกับเพื่อนหรือญาติที่เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อน ทำให้แรงงานมีข้อมูลล่วงหน้าเกี่ยวกับลักษณะงาน และสถานที่ทำงานในประเทศไทย ดังนั้นการถูก หลอกลวงจากนายหน้าหางานมีน้อยจึงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามสัญญาจ้างงานอยู่ในระดับ มาก

ผลการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวขณะ ทำงานในประเทศไทยและหลังกลับจากทำงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นกับแรงงานทั้งหมดสามารถ สรุปได้ ดังนี้

แรงงานลาวที่ไปทำงานในประเทศไทยส่วนมากได้รับค่าจ้างและสวัสดิการดีตามสมควร แต่ก็มีแรงงานจำนวนหนึ่งที่ถูกนายจ้างในประเทศไทยไม่จ่ายค่าจ้างงานตามสัญญาจ้างงานที่ กำหนดไว้ตามกฎหมายแรงงาน และเนื่องจากแรงงานลาวเป็นแรงงานไร้ฝีมือส่วนมากจึงทำงาน รับจ้างทั่วไป แม่บ้าน โรงแรม ร้านอาหาร เป็นต้น สำหรับสภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัย ส่วนมากไม่ได้มาตรฐานสากลและยังคงมีแรงงานลาวจำนวนหนึ่งทำงานในสถานที่ที่มีความเสี่ยง และเป็นอันตรายต่อสุขภาพอีกทั้งสภาพที่พักอาศัยมีแออัด มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อพยาธิต่างๆ ได้ ส่วนการถูกหลอกลวงจากนายหน้าพบว่า ช่วงก่อนมีการจัดส่งแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทยแบบถูกต้องตามกฎหมายนั้นปัญหาการหลอกลวงแรงงานลาวไปทำงานในประเทศไทย เกิด ขึ้นอยู่เสมอ แต่หลังจากที่รัฐบาลลาวมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงโฆษณา เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้ความเข้าใจให้ทราบถึงวิธีการ ขั้นตอนการไปทำงานในต่างประเทศอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดความสะดวกสบายและความยุติธรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการโฆษณาเผยแพร่ให้แรงงาน ลาวได้รู้ว่าการเป็นนายหน้าเถื่อนเป็นการกระทำผิดทางกฎหมายจึงส่งผลให้แรงงานลาวที่ถูก หลอกลวงจากนายหน้าจัดหางานมีน้อยลง

สภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวหลังกลับจากทำงานในประเทศไทย คือ แรงงานลาวมีทักษะความรู้ความสามารถทางด้านการทำงานและมีระเบียบการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนมากมีเงินออม ทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม มีเงินซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกในบ้าน และเครื่องมือการเกษตร มีโอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีการทำงานสมัยใหม่สำหรับแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โรงแรม ร้านอาหาร ฯลฯ จากประสบการณ์ดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตในประเทศลาวได้ นอกจากนี้การไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวเป็นการแก้ไขอัตราการว่างงานภายในประเทศลาว ทำให้แรงงานลาวมีรายได้ มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ครอบครัวมีฐานะดีขึ้นส่งผลให้ปัญหาครอบครัวลดลง

สรุปได้ว่า ปัจจัยเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อค่าจ้างต่อชั่วโมง แสดงว่า เพศ อายุระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของแรงงานที่เคยไปทำงานในประเทศไทยจะมีสูงหรือต่ำไม่ทำให้ค่าจ้างต่อชั่วโมงเปลี่ยนไป ในทางตรงข้ามกันระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานของแรงงานที่ไม่เคยไปทำงานในประเทศไทยมีนัยสำคัญทางสถิติต่อค่าจ้างต่อชั่วโมงแสดงแรงงานมีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานเปลี่ยนทำให้ค่าจ้างต่อชั่วโมงเปลี่ยนด้วย

นอกจากนี้แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงโอกาสจะไปทำงานในประเทศไทยลดลง และเพศชายจะไปทำงานในประเทศไทยมากกว่าเพศหญิง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

1. ภายหลังจากกลับทำงานในประเทศไทย พบว่ากลุ่มแรงงานดังกล่าวประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนเดิม จึงน่าที่จะมีหน่วยงานของรัฐเข้าไปช่วยเหลือ แนะนำชักจูง เพื่อประกอบในหลายอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นของตนเอง
2. กลุ่มแรงงานลาวทำงานในประเทศไทยมีหลายอาชีพ และกลับมาประเทศลาวมากขึ้น จึงควรมีหน่วยงานของภาครัฐเข้ามาดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสั้น เพื่อให้แรงงานนำความรู้ไปประกอบอาชีพที่ตนเองถนัดอีกทั้งเป็นการใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปทำงานในประเทศไทย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมลาวต่อไป

3. การไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาวส่วนใหญ่จะเดินทางไปทำงานตามคำชักชวนของเพื่อนและญาติ ดังนั้นภาครัฐควรมีหน่วยงานและมาตรการให้แรงงานดังกล่าวเดินทางไปทำงานในประเทศไทยแบบถูกต้องตามกฎหมายเพื่อป้องกันการถูกหลอกลวง ตัดสิน จากนายหน้าหางาน

4. สภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัยของแรงงานลาวในประเทศไทยพบว่าไม่ได้มาตรฐานสากลซึ่งอาจมีความเสี่ยงต่อสุขภาพได้ ภาครัฐควรมีการสอดส่องดูแลสถานที่ทำงานและที่พักอาศัยของแรงงานลาวในการทำงานในประเทศไทยด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
2. ควรมีการวิจัยความต้องการของแรงงานลาวเกี่ยวกับการประกอบอาชีพหลังกลับจากทำงานในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมอาชีพที่ดีขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กนก โตสุรัตน์ และคณะ. 2527. ผลกระทบภายหลังเดินทางกลับจากไปทำงานตะวันออกกลาง
ของแรงงานไทยที่มีผลต่อสภาพเศรษฐกิจสังคมในครัวเรือนชนบท ศึกษาเฉพาะกรณี
หมู่บ้านในจังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพมหานคร: สมาคมสังคมศาสตร์
แห่งประเทศไทย.

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป.ลาว. 2553. สรุปและรายงานผลการจัดส่งแรงงานลาว
ไปทำงานต่างประเทศ. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์รัฐ.

นิพนธ์ พัวพงศกร. 2525. คนงานไทยในต่างประเทศ สาเหตุ ปัญหา ผลกระทบ และนโยบาย.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พิชัย บุนแก้ว. 2533. ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อเศรษฐกิจ และ สังคม.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พวงทอง ทิพย์แดง. 2546. ผลกระทบของแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุณี นิตราคม. 2523. เศรษฐศาสตร์แรงงานระหว่างประเทศ. อนุสรณ์คณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อ
พัฒนาแรงงานแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยเกษม.

สำนักนายกรัฐมนตรีสปป.ลาว. 2545. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีนว่าด้วยการจัดส่งแรงงานลาว
ไปทำงานในต่างประเทศ. นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์รัฐ.

โสภา จุลมา. 2537. ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคมจากการไปทำงานต่างประเทศ.
ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ พิมพ์ลักษณ์.

อมรศักดิ์ วงศ์ปราชญ์. 2539. **ทัศนะของแรงงานรุ่นใหม่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

องค์การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. 2552. **สภาพการท่องเที่ยวของ สปป.ลาว.** นครหลวงเวียงจันทน์: โรงพิมพ์รัฐ.

Augustin de Coulon and Matloob Piracha. 2002. **Self-Selection and the Performance of Return Migrants: The Case of Albania.** Kent: University of Kent.

Kirdar, M. G. 2005. **Determinants of Return Migration of Turkish Immigrants in Germany.** Ankara: Middle East Technical University 06531 Ankara – Turkey.

Roy. 1951. **Labour economic of self-seletion model.** Stockholm: Sweden.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ชุดที่ 1: สำหรับแรงงานที่ไปทำงานในประเทศไทยและไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย

เรื่อง: วิเคราะห์สภาพทั่วไปและผลของการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษา หลักสูตร เศรษฐศาสตร์มหัพัต (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านกรอกแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เนื่องจากคำตอบของท่านทุกข้อจะมีความสำคัญอย่างมากในการประมวลผลข้อมูล เพื่อประโยชน์ ต่อแรงงานลาว คำตอบที่ได้รับจากท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบหรือผูกพันต่อตัวท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 6 ส่วน ประกอบไปด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นการไปทำงานในประเทศไทย

ส่วนที่ 3 สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทย

ส่วนที่ 4 หลังจากที่ท่านไปทำงานในต่างประเทศแล้วทำให้สิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้นกับท่านบ้างหรือไม่เพียงใด

ส่วนที่ 5: สภาพปัญหาและอุปสรรคของท่านในระยะทำงานในประเทศไทย

ส่วนที่ 6: สำหรับแรงงานที่ไม่ได้เคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศไทย

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายสุลียา คำวงสา

นิสิตปริญญาโท เศรษฐศาสตร์

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป

โปรดใช้เครื่องหมายถูกต้อง ในรูปสี่เหลี่ยม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ..... ปี
3. สถานภาพครอบครัว
 - โสด สมรส หย่า แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา.....ปี
5. ประสบการทำงาน.....ปี
6. ท่านเคยหรือไม่เคยไปทำงานในประเทศไทย
 - เคย ไม่เคย

ถ้าไม่เคยให้ข้ามไปตอบ ส่วนที่ 6

ส่วนที่ 2: ข้อมูลเบื้องต้นการไปทำงานในประเทศไทย

โปรดใช้เครื่องหมายถูกต้อง ในรูปสี่เหลี่ยม

1. ในครั้งนี้ท่านไปทำงานตำแหน่ง.....ถึงปัจจุบันเป็นเวลา..... เดือน.....ปี
2. การไปทำงานครั้งนี้ท่านเสียค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นเป็นเงิน ประมาณ กีบ
3. ท่านส่งเงินกลับมาให้ครอบครัวเดือนละ ประมาณ กีบ
4. ท่านสมัครไปทำงานต่างประเทศครั้งนี้ โดยวิธีการใด
 - ไปเอง ผ่านกรมแรงงาน
 - ผ่านนายหน้า ผ่านบริษัทจัดหางานโดยตรง
 - เพื่อน ญาติ
5. ท่านไปทำงานในประเทศไทยมากี่ครั้ง ครั้ง
6. ระยะเวลาที่ทำงานในประเทศไทย.....ปี
7. อาชีพของท่านก่อนไปทำงานในประเทศไทย
 - ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
 - โรงแรม ร้านอาหาร ทำงานด้วยตัวเอง แม่บ้าน
 - ร้านขายของทั่วไป เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป
 - อื่นๆ(ระบุ).....
 - ตำแหน่ง.....

8. ท่านมีรายได้เดือนละประมาณ กีบ

9. อาชีพที่ท่านทำงานในประเทศไทย

- ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
 โรงแรม ร้านอาหาร จ้างงานด้วยตัวเอง แม่บ้าน
 ร้านขายของทั่วไป เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป
 อื่นๆ(ระบุ).....
 ตำแหน่ง.....

11. การไปทำงานต่างประเทศครั้งนี้ ท่านมีรายได้เดือนละประมาณ กีบ

12. อาชีพของท่านหลังจากเดินทางกลับทำงานในประเทศไทยแล้วอาชีพในปัจจุบันอะไรต่อไปนี้

- ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
 โรงแรม ร้านอาหาร จ้างงานด้วยตัวเอง แม่บ้าน
 ร้านขายของทั่วไป เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป
 อื่นๆ(ระบุ).....
 ตำแหน่ง.....

13. ท่านมีรายได้เดือนละประมาณ กีบ

ส่วนที่ 3: สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจไปทำงานในประเทศไทยโปรดพิจารณาตามระดับความรุนแรง

| สาเหตุ | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
|--|------------|------|---------|-----|-----------|
| 1. มีความยากจน | | | | | |
| 2. การว่างงานในประเทศลาวจึงไม่สามารถหางานทำในประเทศได้ | | | | | |
| 3. ค่าจ้างในประเทศลาวต่ำมากเมื่อเทียบกับประเทศไทย | | | | | |
| 4. ต้องการยกฐานะของตนเองให้ดีขึ้น | | | | | |
| 5. การได้รับการส่งเสริมของรัฐบาลลาวให้ไปทำงานในประเทศไทย | | | | | |
| 6. ต้นทุนการเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศไทยถูก | | | | | |
| 7. อัตราค่าจ้างที่ได้รับในประเทศไทยสูงกว่าภายในประเทศ | | | | | |
| 8. ต้นทุนการเคลื่อนย้ายกลับประเทศลาวถูก | | | | | |
| 9. ความต้องการแรงงานในประเทศไทย | | | | | |
| 10. ต้องการพัฒนาทักษะฝีมือของตนเองให้ดีขึ้น | | | | | |
| 11. มีโอกาสหารายได้เพื่อสะสมเงิน | | | | | |
| 12. อื่นๆ โปรดระบุ..... | | | | | |

ส่วนที่4: สภาพการการดำเนินชีวิตท่านหลังจากกลับทำงานต่างประเทศแล้วทำให้สิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้นกับท่านบ้างหรือไม่เพียงใด

| คำถาม | มากขึ้น | เหมือนเดิม | น้อยลง |
|---|---------|------------|--------|
| 1. ฐานะทางการเงิน | | | |
| 2. การพัฒนาทักษะและฝีมือ โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยี และการทำงานสมัยใหม่ | | | |
| 3. ตำแหน่งงานและรายได้ | | | |
| 4. รายได้สำหรับซื้อที่ดินหรือสิ่งปลูกสร้างบ้านได้และ สิ่งอำนวยความสะดวก | | | |
| 5. ทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากพ่อแม่พี่น้องและญาติ | | | |
| 6. ทำให้ครอบครัวของท่านมีความรักใคร่ อบอุ่น สามัคคี | | | |
| 7. อื่นๆ โปรดระบุ..... | | | |

ส่วนที่5: สภาพปัญหาและอุปสรรคของท่านในระยะทำงานในประเทศไทยทำให้สิ่งต่อไปนี้เกิดขึ้นกับท่านบ้างหรือไม่เพียงใด

| สภาพปัญหาและอุปสรรค | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
|---|------------|------|---------|-----|-----------|
| 1. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตาม สัญญาจ้างงาน | | | | | |
| 2. สภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัย | | | | | |
| 3. ท่านถูกหลอกลวงจากนายหน้าหา งาน เมื่อไปทำงานในประเทศไทย ได้งานไม่ตรงกับที่กำหนดไว้สัญญา จ้างงาน | | | | | |
| 4. ความแตกต่างทางประเพณีและ วัฒนธรรม | | | | | |
| 5. อื่นๆ(โปรดระบุ)..... | | | | | |

ส่วนที่ 6: สำหรับแรงงานที่ไม่ได้เคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศไทย

1. อาชีพของท่านในปัจจุบันคืออะไร

- ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
 โรงแรม ร้านอาหาร จ้างงานด้วยตัวเอง แม่บ้าน
 ร้านขายของทั่วไป เกษตรกรรม รับจ้างทั่วไป
 อื่นๆ(ระบุ).....
 ตำแหน่ง.....

2. ท่านมีรายได้เดือนละประมาณ กีบ

(ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ในการเสียสละเวลาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้)

แบบสัมภาษณ์

ชุดที่ 2: แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารระดับแผนกของกรมคุ้มครองแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหางานในต่างประเทศโดยตรง

เรื่อง: วิเคราะห์สภาพทั่วไปและผลของการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาหลักสูตร
เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1: ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดใช้เครื่องหมายถูกต้อง ในรูปสี่เหลี่ยม และเติมคำในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุราชการ.....ปี
3. ระดับตำแหน่ง.....
4. หน้าที่ปัจจุบัน.....
5. ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วเป็นเวลา.....ปี.....เดือน

ส่วนที่ 2: หัวข้อสัมภาษณ์

1. สภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวในระยะทำงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นกับแรงงาน
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกับปัญหานี้

1.1 ค่าจ้างและสวัสดิการสังคม

.....

.....

.....

1.2 สภาพการทำงานรวมถึงที่พักอาศัย

.....

.....

.....

1.3 การถูกหลอกลวงจากนายหน้าหางาน

.....

.....

.....

1.4 อื่นๆ(โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

2. สภาพทั่วไปและปัญหาของแรงงานลาวหลังจากกลับทำงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นกับ แรงงานท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกับปัญหานี้

2.1 การพัฒนาด้านทักษะฝีมือความรู้ความสามารถ

.....

.....

2.2 เงินออมจากการไปทำงานในประเทศไทย

.....

.....

2.3 เงินสำหรับซื้อสิ่งอำนวยความสะดวก ในการดำเนินชีวิต

.....

.....

.....

2.4 โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีการทำงานสมัยใหม่

.....

.....

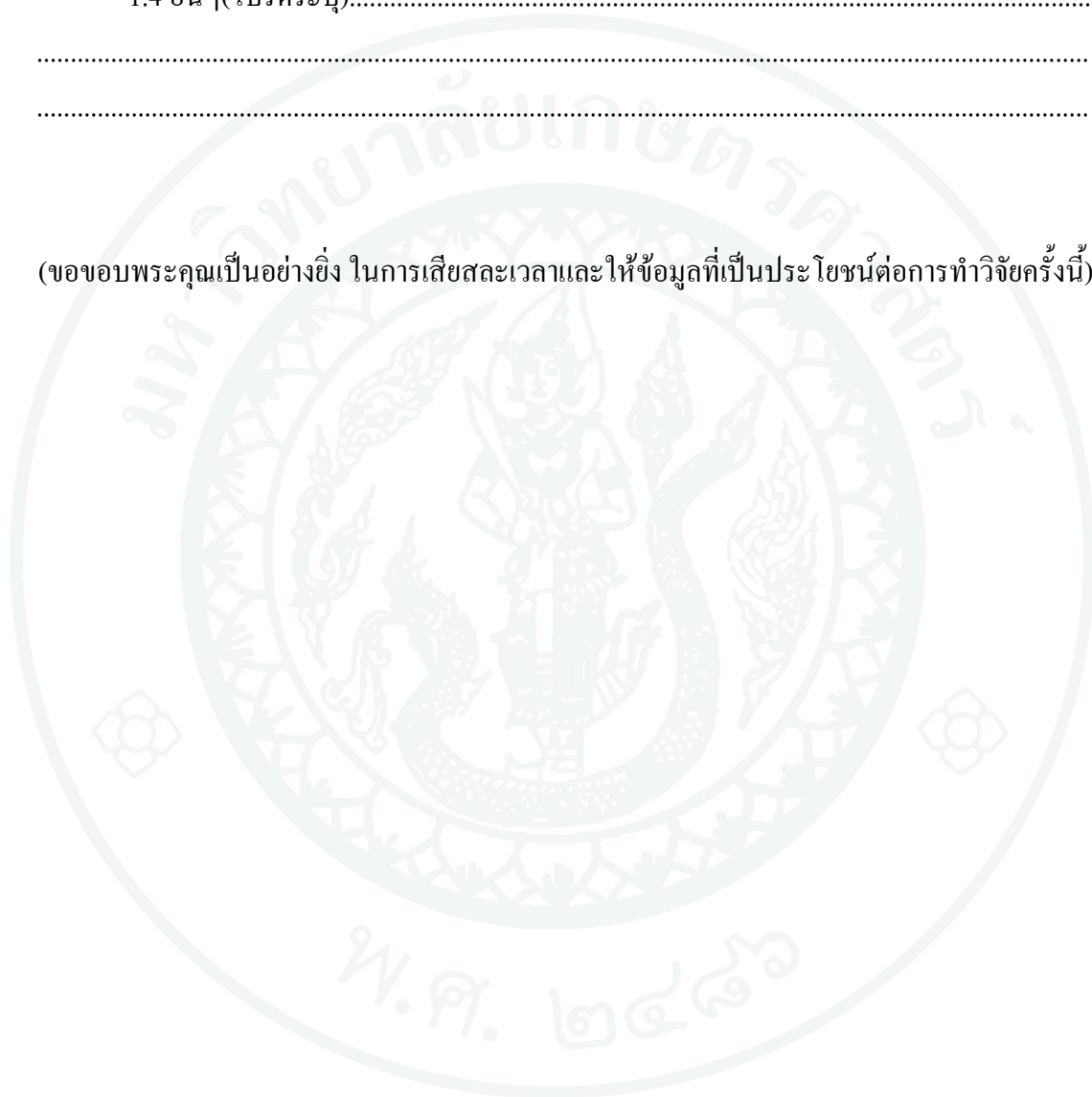
2.5 การยอมรับจากพ่อแม่พี่น้องและญาติ

.....

1.4 อื่นๆ(โปรดระบุ).....

.....

(ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ในการเสียสละเวลาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้)



ประวัติการศึกษา และการทำงาน

| | |
|----------------------|--|
| ชื่อ-นามสกุล | นายสุลียา คำวงสา |
| วัน เดือน ปี ที่เกิด | วันที่ 9 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2522 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดหัวพัน สปป.ลาว |
| ประวัติการศึกษา | เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยแห่งชาติ สปป. ลาว |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | นักวิชาการส่งเสริมการมีงานทำของแรงงานลาว |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นครหลวงเวียงจันทน์ |