บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ทฤษฎีการย้ายถิ่นและการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)
3. อุตสาหกรรมการเย็บรองเท้า
4. แนวคิดและที่มาของกรอบความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ
5. ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและการอพยพของแรงงาน
6. ขอนแก่น : สภาพเศรษฐกิจและสังคม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ทฤษฎีการย้ายถิ่นและการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ

ลดาวรรณ ประทีปไชยกูลและคณะ (2542 อ้างถึงในคชษิณ สุวิชา, 2551: 6)ได้อธิบายการ ย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยอย่างถาวรหรือกึ่งถาวรแต่มิใช่การเปลี่ยนแปลงตามปกติในวิสัยชีวิตประจำวันเป็นการเคลื่อนที่เชิงพื้นที่ระหว่างภูมิศาสตร์หน่วยหนึ่งไปยังภูมิศาสตร์อีกหน่วยหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าท้องถิ่นต้นทางไปสู่ท้องถิ่นปลายทาง

William Perterson (1969 อ้างถึงในจำนงค์ สองเมือง, 2551: 6) ได้สร้างแบบประเภทของการย้ายถิ่น ซึ่งช่วยให้เป็นกรอบในการวิเคราะห์การย้ายถิ่นเป็นอย่างดี โดยแบ่งการย้ายถิ่นออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ตามลักษณะพื้นฐานของการเคลื่อนย้าย คือ ผู้ย้ายถิ่นแบบบริเริ่ม (Innovating migrants) กับผู้ย้ายถิ่นแบบอนุรักษ์ (Conservation migrants) ผู้ย้ายถิ่นประเภทแรกย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาสิ่งใหม่ ๆพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่ตนเคยชิน ผู้ย้ายถิ่นประเภทหลังย้ายเพราะมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมที่ตนเคยอยู่เดิม โดยคาดหวังว่าเมื่อย้ายถิ่นไปแล้วจะมีวิถีชีวิตแบบเดิมในถิ่นที่อยู่ใหม่

จากรูปแบบการย้ายถิ่นหลัก 2 ประเภท ปีเตอร์สันได้เสนอให้แบ่งประเภทการย้ายถิ่นออกย่อยไปอีกตามแรงผลักดันให้เกิดการย้ายถิ่นแบบต่าง ๆคือ

1. การย้ายถิ่นแบบดั้งเดิม(Primitive migration) คือการย้ายถิ่นที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางนิเวศวิทยาและสิ่งแวดล้อมในถิ่นเดิม

2. การย้ายถิ่นแบบถูกบังคับ (Forced or impelled migration) คือการย้ายถิ่นที่มีตัวการหรือสภาวะบางอย่างบีบบังคับให้ผู้คนต้องเคลื่อนย้ายไปจากถิ่นที่เดิม ผู้ย้ายถิ่นขาดอำนาจในการตัดสินใจว่าจะยังอยู่ในถิ่นเดิมได้หรือไม่

3. การย้ายถิ่นแบบเสรี (Free migration) คือการย้ายถิ่นแบบอิสรเสรีในทางความคิดและการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่น เช่น การย้ายถิ่นด้วยวิญญาณ ผจญภัยของนักบุกเบิก การย้ายถิ่นของผู้มีอุดมการณ์ทางการเมือง หรือความเชื่อทางศาสนา เป็นต้น

4. การย้ายถิ่นแบบมวลชน (Mass migration) คือการย้ายถิ่นที่ทำตามกันไปจนเป็นการเคลื่อนย้ายของคนกลุ่มใหญ่

เมื่อพิจารณาว่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมนั้นเป็นปัจจัยที่ดึงให้มีการอพยพระหว่างประเทศ PIORE วิเคราะห์ว่าตลาดแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมมี 2 ระดับ คือ ระดับบน ซึ่งเป็นตลาดที่มีตำแหน่งงานดี ๆ มั่นคง ค่าจ้างแรงงานสูง และสภาพการทำงานดี และตลาดระดับล่างที่มีงานให้ที่ไม่มั่นคง ค่าจ้างต่ำ ผลตอบแทนน้อย สภาพการทำงานอันตราย นายจ้างในประเทศผู้รับแรงงานต้องการแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานระดับล่างนี้ เพราะคนในท้องถิ่นไม่ต้องการทำ ดังนั้นการอพยพแรงงานไม่ได้เกิดจากการตัดสินใจของผู้อพยพ แต่เกิดจากความต้องการของตลาดแรงงานระดับล่างของประเทศที่อพยพเข้าไป ในอีกความหมายหนึ่ง การแบ่งแยกในตลาดแรงงานเป็นปัจจัยดึงให้เกิดการอพยพ นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่น ๆรวมอยู่ด้วย เช่น ปัจจัยเฉพาะตัวของผู้อพยพ คือ ภูมิหลังทางการศึกษา ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการทำงานและเชื้อชาติ ผลจาดแนวโน้มนี้ทำให้เกิดแรงงานที่เป็นชนกลุ่มน้อยเชื้อชาติเดียวกันที่ทำงานอยู่กับนายจ้างคนเดียวกันอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม

ราเวนส์ไตน์ (1855 อ้างถึงในประมวล สุขกล่อม, 2547) ได้กล่าวถึงกฎแห่งการอพยพย้ายถิ่น (Law of Migration) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการอพยพ และใช้อธิบายการลักลอบเข้ามาของแรงงานต่างชาติไว้ดังนี้

1. ประชากรที่อพยพย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะอพยพในระยะทางที่ไม่ไกลจากที่อยู่เดิม

2. การย้ายถิ่นของประชากรโดยส่วนใหญ่จะเป็นการอพยพไปสู่ศูนย์กลางด้านการค้าและอุตสาหกรรม เป็นการอพยพขนาดใหญ่เรียกว่า *คลื่นการอพยพ* (Current of Migration) ทำให้ประชากรหนาแน่นขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจที่มีกฎหมายกดขี่ เสียภาษีสูง อากาศเลวสิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะผลักดันให้คนอพยพไปสู่พื้นที่ที่ดีกว่า

Everett Lee (1966 อ้างถึงในบุญนะ ตันตะกูล, 2546) ได้เสนอกรอบในการวิเคราะห์การย้ายถิ่น เริ่มต้นด้วยการย้ายถิ่นทุกครั้งจะเกี่ยวข้องกับถิ่นต้นทาง ถิ่นปลายทางและอุปสรรคต่าง ๆที่แทรกอยู่ระหว่างถิ่นทั้งสอง ซึ่งรวมเอาระยะทางของการย้ายถิ่นเข้าไว้ด้วย ในทุก ๆพื้นที่จะมีปัจจัยจำนวนมากที่ดึงดูดประชากรไว้ให้คงอยู่ในพื้นที่และมีปัจจัยอีกจำนวนหนึ่งที่ผลักดันให้คนออกไป ปัจจัยเหล่านี้มีทั้งที่เป็นบวกและลบและเป็นศูนย์ ซึ่งไม่มีผลกระทบด้านการย้ายถิ่นต่อผู้ใด ประชากรแต่ละคนจะรู้สึกต่อปัจจัยต่าง ๆแตกต่างกันออกไป บางปัจจัยเป็นบวก สำหรับคน ๆหนึ่งแต่อาจเป็นลบต่ออีกคนหนึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละคนจะตัดสินใจเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ทั้งในถิ่น

ต้นทางที่ตนเคยชินอยู่และในถิ่นปลายทางที่ตนอาจรู้อย่างไร ไม่กระจ่างชัดนัก การย้ายถิ่นเป็นผลกระทบมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆที่ถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทางการเปรียบเทียบนั้นจะมีการนำเอาอุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างสองจุดนั้นมาพิจารณาด้วย อุปสรรคที่แทรกอยู่รวมถึงระยะทางระหว่างถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง เขตพรมแดนระหว่างประเทศ กฎหมายเข้าเมืองและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย

แนวคิดของลี ทำให้เกิดศัพท์ที่เกี่ยวกับปัจจัยอยู่ 2 คำ คือปัจจัยผลัก (Push factors) และ ปัจจัยดึง (Pull factors) ซึ่งลีเรียกว่า ปัจจัยลบและปัจจัยบวก ปัจจัยผลัก คือ ปัจจัยที่ให้ผลทางลบและผลักดันให้คนย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ต้นทาง ปัจจัยดึง คือ ปัจจัยที่ให้ผลทางบวกและดึงให้คนย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่ปลายทาง

สาเหตุสำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มาจากปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรืออพยพออก หรือมีปัจจัยดึงดูดจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรืออพยพเข้าไป ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดันจากประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกหรืออพยพออก

1) อัตราการว่างงานสูง (Unemployment) และการทำงานต่ำระดับ (Underemployment) การว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับแสดงถึงว่าในประเทศนั้นมีแรงงานภายในประเทศเป็นจำนวนมาก เกิดเป็นแรงงานส่วนเกินที่ไม่สามารถหางานทำได้จะต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน และแรงงานอีกบางส่วนก็ทำงานไม่เต็มขีดความสามารถทำให้เป็นการใช้กำลังคนอย่างไม่มีประสิทธิภาพ

2) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่ต่ำเมื่อเทียบกับต่างประเทศในอาชีพที่แรงงานมีความคล่องตัวในการเคลื่อนย้ายสูง จึงมีแนวโน้มที่แรงงานจะเคลื่อนย้ายออกเพื่อแสวงหารายได้ที่สูงกว่า

3) ขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพแรงงานที่มองไม่เห็นโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเท่าที่ควร โดยเฉพาะแรงงานที่มีความรู้ความชำนาญสูงย่อมเกิดความรู้สึกอยากจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศที่มีโอกาสดังกล่าวมากกว่า

4) นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสมในประเทศต่าง ๆโดยเฉพาะประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศกำลังพัฒนา อาจไม่มีแผนพัฒนากำลังคนหรือการวางแผนที่ไม่เหมาะสมทำให้กำลังคนบางประเภทมีมากเกินไปไม่สมดุลกับกำลังคน บางประเภทมีกำลังคนน้อยเกินไปไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนั้นกำลังคนบางประเภทอาจได้รับการฝึกฝนอบรมในทางที่ไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาประเทศ จึงไม่อาจใช้กำลังคนส่วนนี้ให้เกิดประโยชน์ได้ในระดับการพัฒนาที่เป็นอยู่ด้วย

5) ปัจจัยทางสังคมและการเมืองในประเทศต่าง ๆถือได้ว่าเป็นแรงผลักดันให้แรงงานย้ายถิ่นหรืออพยพเคลื่อนย้ายออกไปนอกประเทศ เนื่องจากความไม่พอใจ

ในสภาพสังคมหรือการเมืองภายในประเทศก็ได้ เช่น การที่การเมืองมีแต่ความวุ่นวายหรือกดขี่ มีการดีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา วรรณะ หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

2. ปัจจัยดึงดูด เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประชากรย้ายถิ่นหรืออพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่ง ซึ่งสาเหตุที่เป็นปัจจัยดึงดูด มีดังนี้

1) ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าในประเทศของตน

2) การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา

3) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วย่อมมีสิ่งอำนวยความสะดวกและยังเป็นแหล่งของวิทยาการที่มีแผนใหม่ ๆออกมาตลอดเวลาจึงทำให้ผู้ที่มีความชำนาญระดับสูงจากประเทศด้อยพัฒนากว่าที่จะหาทางย้ายถิ่น

4) การให้นักศึกษาต่างประเทศมีโอกาสเข้ามารับการศึกษาอบรมได้

5) ปัจจัยทางสังคมการเมือง ก็เป็นสิ่งดึงดูดให้เกิดการย้ายถิ่นหรืออพยพเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในประเทศนั้น ถ้าหากไม่มีการกีดกั้นด้านสัญชาติ ศาสนา สีผิว เป็นต้น

รูปแบบของการย้ายถิ่นหรืออพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน

การย้ายถิ่นหรือการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ อาจแยกพิจารณาเป็น 2 แนวทาง คือ เป็นการพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายจากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เป็นหลัก ส่วนทางที่สองพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก ในส่วนนี้จะขอเสนอพิจารณาถึงการเคลื่อนย้ายตามระดับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักเท่านั้น (สุณี ฉัตราคาม, 2531) ซึ่งแบ่งการพิจารณาได้ดังนี้

1. การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศกำลังพัฒนา มีอยู่ 2 ลักษณะ

1) การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานไปมาของแรงงานตามชายแดนเพื่อแสวงหางานทำในประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกัน

2) การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศกำลังพัฒนาด้วยกัน เนื่องจากการต่างระดับกันในความมั่นคงหรือโอกาสทางเศรษฐกิจ ทำให้มีการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานไปเพื่อแสวงหาความมั่นคงในอีกประเทศหนึ่ง และหนีจากสภาพการว่างงานที่เผชิญอยู่ในประเทศ

2. การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศที่กำลังพัฒนาไปยังประเทศที่พัฒนาแล้วเนื่องมาจากสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่แตกต่างกันมากระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา ทำให้แรงงานมีแนวโน้มอย่างมากที่จะย้ายถิ่นหรืออพยพแรงงานออกจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้มาจากแรงผลักดันของประเทศกำลังพัฒนาเองและแรงดึงดูดของประเทศที่พัฒนาแล้ว

จากการศึกษาของสุริยา สมุทคุปต์ และพัฒนา กิตติอาษา (2538) พบว่าแรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ของวัฒนธรรมโลกาภิวัตน์ที่มีลักษณะร่วมที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่ 12 มี.ค. 2556
เลขทะเบียน 208841
เลขเรียกหนังสือ

ประการแรก เป็นปรากฏการณ์ระดับนานาชาติ เนื่องจากเป็นการเดินทางจากประเทศหนึ่งเข้าไปทำงานในอีกประเทศหนึ่ง จากระบบเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมหนึ่งเข้าไปติดต่อสัมพันธ์ (ผ่านการจ้างงาน) กับอีกระบบหนึ่ง สะท้อนให้เห็นว่าพรมแดนของรัฐชาติที่เคยถูกปิดกั้นด้วยอุดมการณ์ทางการเมืองหรือกีดกันทางเศรษฐกิจในช่วงสงครามเย็น ได้เปิดกว้างมากขึ้น

ประการที่สอง แรงงานข้ามชาติแท้ที่จริงก็คือการไหลเวียนของกำลังคนในวัยทำงานจากประเทศที่ระบบเศรษฐกิจที่มีภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ไปยังประเทศที่มีอุตสาหกรรมและบริการเป็นหัวใจสำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศ จากประเทศที่ยากจนกว่าไปยังประเทศที่ร่ำรวยมากกว่า

ประการที่สาม ความยากจนและความต้องการโอกาสในชีวิต ยังคงเป็นแรงผลักที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ แรงงานไม่ว่าจะเป็นกรรมกร คนทำงานบ้านหรือโสเภณีต่างก็ดิ้นรนทำงานหาเงินเพื่อส่งกลับไปช่วยเหลือครอบครัวของตน เงินตราต่างประเทศไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือครอบครัวของแรงงานแต่ละคนแล้วยังช่วยหล่อเลี้ยงเศรษฐกิจของประเทศได้อีกด้วย

ประการที่สี่ ปมปัญหาของแรงงานข้ามชาติซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น เช่น เกี่ยวข้องกับการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (กรณีของประเทศฟิลิปปินส์) การแพร่ระบาดของโรคเอดส์ การขยายตัวของแก๊งใต้ดินข้ามชาติที่ทำธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบขนคนเข้าเมือง การลักลอบค้าประเพณีและยาเสพติดในบางกรณี เป็นต้น

ประการสุดท้าย แรงงานข้ามชาติเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่าสังคมนานาชาติในโลกสมัยใหม่มีการติดต่อเชื่อมโยงกันทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้นในประเทศไทยมีการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศที่พรมแดนติดต่อกัน เช่น ไทย-พม่า, ไทย-ลาว, ไทย-กัมพูชา, และไทย-มาเลเซีย เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตการย้ายถิ่นเป็นไปเพื่อการกวาดต้อนประชาชนของฝ่ายที่ปราชัยจากการรบพุ่งไปเป็นประชาชนของประเทศตนเอง แต่ในปัจจุบันการย้ายถิ่นเป็นเรื่องของการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า

สรุปได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ มีทั้งปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่แตกต่างกันไป ซึ่ง ***ปัจจัยดึงดูด*** ส่วนใหญ่มักเกิดจากความแตกต่างทางเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ดังเช่น ประเทศที่มีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่า ประชาชนมีรายได้สูงกว่า มักจะมีแรงดึงดูดให้ประชากรจากประเทศต้นทางที่ระดับการพัฒนาด้อยกว่าเข้ามาหางานทำ ประเทศที่มีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ ต้นทุนในการผลิตต่ำ มีนโยบายส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศก็เป็นปัจจัยดึงดูดให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศ และนำเข้าแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานที่มีทักษะฝีมือจากประเทศต้นทางเข้ามาบริหารกิจการ หรือประกอบธุรกิจ เป็นต้น นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านตลาดแรงงานและความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเช่นกัน หากประเทศใดเกิดอุปสงค์ส่วนเกินในแรงงานสาขาใดสาขาหนึ่ง ไม่ว่าจะเกิดจากแรงงานในประเทศไม่ต้องการทำงานในสาขานั้น หรือเกิดจากสาขานั้นเป็นการขยายตัวอย่างรวดเร็วทำให้มีความต้องการแรงงานสูงเกินกว่าอุปทานแรงงานขยายตัวทัน ก็จะผลักดันให้

ค่าจ้างแรงงานในประเทศสูงขึ้นเมื่อเทียบกับค่าจ้างแรงงานของประเทศเพื่อนบ้าน ส่งผลให้มีการดึงดูดแรงงานต่างด้าว ในส่วนของ ***ปัจจัยผลักดัน*** มีปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศต้นทางของแรงงานเป็นหลัก ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจก็คือ ประเทศต้นทางของแรงงานมีระดับการพัฒนาต่ำรายได้ประชากรต่ำ คุณภาพชีวิตย่ำแย่ ประชากรจึงต้องย้ายถิ่นไปยังประเทศที่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น หรือปัญหาทางการเมืองของประเทศ ทำให้ประชากรเกิดความไม่มั่นคงและไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิต จึงต้องการแสวงหาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นต้น ซึ่งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดยังคงมีความสำคัญสำหรับผู้อพยพจนถึงในปัจจุบันแต่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและสถานะของแต่ละประเทศต้นทางและประเทศปลายทางและวัตถุประสงค์ของผู้อพยพย้ายถิ่นเอง

ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)มีการเปลี่ยนระบอบการปกครองจากราชอาณาจักรลาวที่มีกษัตริย์เป็นพระประมุขที่อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญมาเป็นสาธารณรัฐประชาธิปไตย ในวันที่ 2 ธันวาคม ค.ศ. 1975 (พ.ศ. 2518) การนำพาประเทศในระยะ 10 ปีแรกของการเปลี่ยนแปลงการปกครองพบกับความล้มเหลวโดยสิ้นเชิง

จากการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนพัฒนาเศรษฐกิจของลาวก่อนและหลังการปฏิรูปเศรษฐกิจ ในการศึกษาของ ณรงค์ศักดิ์ ชัยราช (2552) กล่าวว่าในขณะการทำนารวมหมู่นั้นได้ผลผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการของการบริโภคภายในประเทศจนต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากบรรดาประเทศในกลุ่มสังคมนิยม (ลาว เวียดนาม และกัมพูชา) ด้วยกันเป็นหลักนั้นระบบสหกรณ์และสวัสดิการสังคมก็ต้องเผชิญกับความถดถอยลงเรื่อย ๆเนื่องจากการดำเนินกิจการในรัฐวิสาหกิจต่าง ๆของรัฐเผชิญกับภาวะการขาดทุนในทุก ๆด้าน ยิ่งไปกว่านั้น การที่ไม่มีการลงทุนจากต่างประเทศที่อยู่นอกกลุ่มสังคมนิยมด้วยกันเข้ามาใน สปป.ลาว เลยและไม่ได้รับการช่วยเหลือจากผู้นำกลุ่มสังคมนิยมอย่างเช่น สหภาพโซเวียตในขณะนั้น จึงทำให้ผู้นำพรรคประชาชนปฏิวัติลาวซึ่งในขณะนั้นคือท่านไกรสอน พมวิหาน จำต้องริเริ่มการใช้แนวนโยบายในการพัฒนาประเทศประเทศที่เรียกว่า ***นโยบายจินตนาการใหม่*** (New Economic Mechanism) การเปลี่ยนแปลงใหม่จากเศรษฐกิจแบบเกื้อกูลมาเป็นเศรษฐกิจแบบตลาด นับจากปี ค.ศ. 1986 เป็นต้นมานับเป็นการเปิดทางให้เศรษฐกิจของ สปป.ลาว ในการร่วมมือกับสากลและเชื่อมตัวเข้ากับทุนนิยมโลกมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาประเทศภายใต้แนวนโยบายเปลี่ยนแปลงใหม่นี้ก่อให้เกิดปัญหาช่องว่างของระดับการพัฒนาระหว่างเขตเมืองกับเขตชนบทใน สปป.ลาว มากขึ้นยกตัวอย่างเช่นรายได้ประชากรเฉลี่ยต่อหัวต่อปีในเขตนครเวียงจันทร์ถึง 1,400 ดอลลาร์สหรัฐหรือประมาณ 11,932,200 กีบ/คน/ปี (8,523 กีบ/ 1 ดอลลาร์สหรัฐ และ 249 กีบ/1บาท) หรือเป็นเงินไทย 47,920 บาท ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปีของประชากรในเขตชนบทอย่างแขวงอัตตะบือเพียง 251 ดอลลาร์สหรัฐ หรือประมาณ 2,139,273 กีบ/คน/ปี หรือคิดเป็นเงินไทย 8,591 บาท/คน/ปี (ธนาคารแห่งประเทศไทย,อัตราแลกเปลี่ยน ณ สิ้นปี 2552) เมื่อเกิดมีช่องว่างในการพัฒนาในเขตเมืองและเขตชนบทไม่เท่าเทียมกันจึงเป็นแรงดึงดูดจากเขตชนบทเข้ามาในเขตเมืองและก็อีกเช่นเดียวกันที่เป็นแรงผลักดันจากเขตชนบทมาสู่ในเขตเมือง และเมื่อเป็นประเทศที่เปิดแล้วและได้ติดต่อ

กับประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศไทยที่มีศักยภาพในการทำงานและมีรายได้มากกว่าประเทศของตนเองจึงเป็นดึงดูดแรงงานอพยพจากประเทศ สปป.ลาว เข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

Davis (1977: 53 อ้างถึงในอรพิน มุสิกนวบุตร, 2547) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเดียวกับการเป็นมนุษย์

อุทุมพร จามรมาน (2530: 1) ให้ความหมายว่า เป็นสภาพทางจิตใจที่รู้สึกว่ามีความสุข บางคนมองถึงการบริการของรัฐที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย บางคนมองครอบคลุมถึงสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่กลมกลืนกัน และบางคนมองเฉพาะสังคมที่มีระเบียบและมีความปลอดภัย

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5) ได้ให้ ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ภัทรา เผือกพันธ์ (2545: 31) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานเยี่ยงมนุษย์ในองค์การภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สถานที่ทำงาน ชีวิตส่วนตัว และในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าด้วย

อรพินท์ มุสิกนวบุตร (2547: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการที่บุคลากรมีลักษณะการทำงานที่สอดคล้องกับการมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพที่เป็นอยู่ในสังคม ทำให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่หลากหลายสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผู้ให้ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่านดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้10ประการดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ(Adequate and Fairpay)
2) ผลประโยชน์ เกื้อกูล (Fringe Benefits)
3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ(Safe and Healthy Environment)
4) ความมั่นคงในงาน (Job Security)
5) เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining)
6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development)
7) บูรณาการสังคม (Social Integration)
8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation)
9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work)
10) เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2537: 35) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 16 ประการดังนี้

1) ความมั่นคง
2) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3) ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4) ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5) งานมีความหมายและน่าสนใจ
6) กิจกรรมและงานหลากหลาย
7) งานมีลักษณะท้าทาย
8) มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9) โอกาสการเรียนรู้ และความเจริญก้าวหน้า
10) ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11) อำนาจหน้าที่ในงาน
12) ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13) ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14) มีอนาคต
15) สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16) มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบความสนใจและความคาดหวัง

Richard E. Walton (1973: 12-16 อ้างถึงในนวรัตน์ ณ วันจันทร์, 2548: 11-14) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ(Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security)หมายถึงงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

4) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) ซึ่งหมายความว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

7) จังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (Work and the Total Life Space) คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) หมายถึงกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานจะต้อง

รู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตน ปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของ เสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่หลากหลายข้างต้นนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวทางการดำเนินชีวิตทั้งก่อนเดินทางมาทำงาน ขณะทำงานอยู่ในสถานประกอบการของประเทศไทยของแรงงานอพยพลาว โดยศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton โดยแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จังหวะชีวิต ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาคือการขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ขาดความผูกพันต่อองค์กร การแบ่งแยกและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งนำไปสู่การแยกตัวจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อผู้ทำงาน ครอบครัว และสถานประกอบการ

Piunket (1997: 392 อ้างถึงในอรพินท์ มุสิกนวบุตร, 2547) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความผูกพันของพนักงาน (Employee Commitment)

2) การขาดความไม่สนใจ(Absence of Apathy)

3) พัฒนาการและการใช้ให้เป็นประโยชน์ของพนักงาน (Development and Utilization of Employees)

4) สิ่งชักจูงและความเกี่ยวพันของพนักงาน (Employee Involvement and Influence)

5) ความก้าวหน้าบนพื้นฐานของความเหมาะสม(Advancement Based on Merit)

6) เป้าหมายความก้าวหน้าของชีพ(Career Goal Progress)

7) สัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างาน(Good Relations With Supervisor)

8) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน(Positive Work-Group Relations)

9) ความเอาใจใส่สำหรับตนเอง(Respect for Individuals)

10) ความเชื่อถือในการบริหาร(Confidence in Management)

11) สุขภาพการที่น่าพอใจของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน(Pleasant Physical Working Environment)

12) ภาวะทางเศรษฐกิจที่น่าพอใจ(Economic Well-Being)

13) สภาพทางอารมณ์ทางบวก(Positive State of Mind)

14) ไม่มีความเครียดในการทำงาน(Absence of Undue Job Stress)

15) อิทธิพลทางบวกของชีวิตส่วนบุคคล (Positive Impact on Personal Life)

16) ความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานที่ราบรื่น (Smooth Union-Management Relations)

จากปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในข้างต้นของพลักเกณท์ ผู้วิจัยมีความสนใจนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งชักจูงและความเกี่ยวพันของแรงงาน เป้าหมายหมายความก้าวหน้าของอาชีพ ความเอาใจใส่สำหรับตนเอง ภาวะทางเศรษฐกิจที่น่าพอใจ และอิทธิพลทางบวกของชีวิตส่วนบุคคล ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยนำมาปรับประยุกต์ให้สอดคล้องและมีความหมายใกล้เคียงกับประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ในการศึกษาทั้งหมด 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

3. อุตสาหกรรมการเย็บรองเท้า

จากการศึกษาของสุมิตรา รักสัตว์ (2550: 5) ได้อธิบายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการเย็บรองเท้าในประเทศไทย ไว้ดังนี้

3.1 อุตสาหกรรมการเย็บรองเท้าของไทยมีผู้ประกอบการมากกว่า 2,000 ราย ร้อยละ 90 เป็นผู้ประกอบการขนาดเล็กหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน ที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 10 เป็นผู้ประกอบการขนาดกลาง (กำลังการผลิตไม่เกิน 500,000 คู่/ปี) ถึงขนาดใหญ่ (กำลังการผลิตมากกว่า 500,000 คู่/ปี) และผู้ประกอบการขนาดใหญ่นี้ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ผลิตที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนและผลิตเพื่อส่งออกจำหน่ายต่างประเทศเป็นหลัก

3.2 ลักษณะการผลิตรองเท้าในประเทศไทย มีทั้งการผลิตเพื่อจำหน่ายภายในประเทศและเพื่อส่งออก การผลิตเพื่อการจำหน่ายภายในประเทศจะวิธีการผลิตที่ไม่ยุ่งยากและวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตจะใช้วัตถุดิบที่จัดหาได้ภายในประเทศ สำหรับการผลิตเพื่อการส่งออกนั้น ในขณะนี้โรงงานทำการผลิตใน 3ลักษณะคือ

3.2.1 ผลิตภายใต้ใบอนุญาตของบริษัทแม่ในต่างประเทศ

3.2.1 รับจ้างหรือรับช่วงทำการผลิตให้แก่ผู้ค้า หรือผู้ผลิตรองเท้าที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศภายใต้ตรายี่ห้อของผู้ว่าจ้าง โดยผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้ออกแบบและกำหนดวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตรองเท้าให้

3.2.1 การผลิตเพื่อขายโดยผู้ผลิตเป็นผู้ออกแบบเอง โดยการศึกษาสภาพการผลิตรองเท้าพิจารณาจากประเด็นต่างๆ 2 ประเด็นใหญ่ ดังนี้

1) ประเภทของรองเท้าที่ผลิตสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท ดังนี้

-รองเท้ากีฬา รองเท้ากีฬาเป็นรองเท้าที่ออกแบบเพื่อใช้ในการกีฬาโดยเฉพาะโดยให้มีคุณสมบัติพิเศษ เช่น การเกาะพื้น น้ำหนักเบาและรับแรงกระแทกได้ดี

เป็นต้น รองเท้ากีฬาที่ผลิตในประเทศมักจะถูกออกแบบและกำหนดวัตถุดิบมาจากผู้ว่าจ้างในต่างประเทศ

-รองเท้าหนัง การผลิตรองเท้าหนังในประเทศไทย ในระยะแรกเป็นการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการภายในประเทศ ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่และผลิตเพื่อส่งออกมากขึ้น รองเท้าหนังที่ผลิตมีตั้งแต่รองเท้าคุณภาพต่ำราคาถูกถึงรองเท้าที่มีคุณภาพดีราคาแพง รองเท้าที่มีคุณภาพต่ำจะใช้หนังที่มีคุณภาพไม่ดีนัก ใช้พื้นยางหรือพื้นรองเท้าเป็นหนังเทียม ส่วนรองเท้าที่มีคุณภาพสูง จะใช้หนังที่มีคุณภาพดีทำเป็นส่วนบนรองเท้าและใช้พื้นรองเท้าที่ทำด้วยวัสดุอย่างดี

-รองเท้ายางและพลาสติก เป็นรองเท้าแฟชั่นที่มีสีสันสวยงาม ราคาไม่แพง จึงได้รับความนิยมอย่างมาก

-รองเท้าแตะ เป็นรองเท้าที่มีหลายชนิด เช่น ประเภทฟองน้ำ รองเท้าแตะเดินชายหาด และรองเท้าแตะประเภทสวยงาม เป็นต้น

-รองเท้าอื่น ๆ เช่น รองเท้าที่ใช้ในงานอุตสาหกรรม รองเท้าที่ทำจากเชือกสานหรือเสื่อ เป็นต้น

2) กรรมวิธีในการผลิต กรรมวิธีในการผลิตรองเท้าของไทย ในปัจจุบันสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระบบ ดังนี้

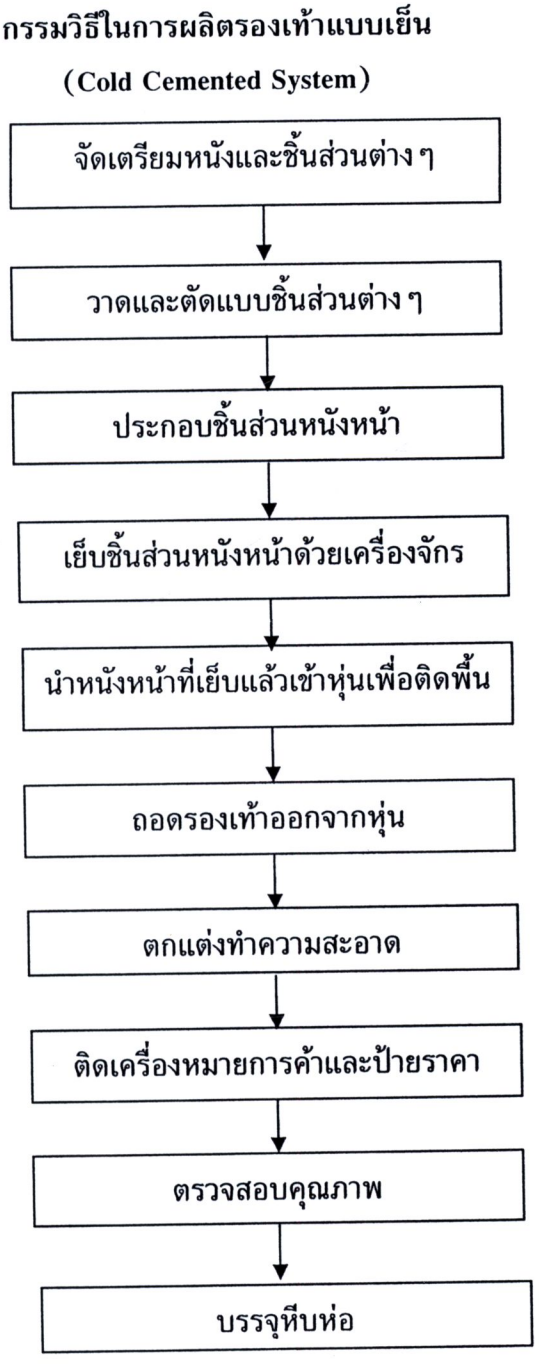
-ระบบเย็น (Cold Cemented System) กรรมวิธีการผลิตนี้เรียกว่า ระบบแห้ง (Dry Process) เป็นการผลิตรองเท้าโดยนำส่วนบนรองเท้ามาติดกับรองเท้าที่ทาวกาวเตรียมไว้ แล้วนำมาอัดติดกันด้วยเครื่องจักรอีกครั้งหนึ่ง รองเท้าที่ผลิตโดยใช้ระบบนี้ได้แก่ รองเท้ากีฬา รองเท้าหนัง และรองเท้าแตะ ดังรูปภาพที่ 1

-ระบบร้อน (Hot System หรือ Vulcanization) กรรมวิธีการผลิตระบบนี้ บางทีเรียกว่า (Wet Process) เป็นการผลิตรองเท้าโดยการนำเอาส่วนบนรองเท้ามาติดกับพื้นรองเท้าแล้วนำไปเข้าตู้อบความร้อนเพื่อนึ่งให้ยางสุกจึงจะทำเป็นรองเท้าสำเร็จรูป รองเท้าที่ผลิตโดยใช้ระบบนี้ ได้แก่ รองเท้าผ้าใบ และรองเท้านักเรียนที่มีพื้นรองเท้าทำด้วยยาง

-ระบบฉีด (Injection System) กรรมวิธีการผลิตระบบนี้ เป็นการทำรองเท้าโดยนำส่วนบนของรองเท้าหุ่นมาแล้วฉีดพื้นรองเท้าติดกับส่วนบนรองเท้า พื้นรองเท้าอาจจะเป็นพลาสติก หรือยางสังเคราะห์ก็ได้ รองเท้าที่ใช้ระบบการผลิตแบบนี้ได้แก่ รองเท้านักเรียนที่ทำจากพลาสติก รองเท้าแตะชนิดกันน้ำและรองเท้ากีฬาบางประเภท

-ระบบเย็บมือ (Hand Stitched System) กรรมวิธีการผลิตแบบนี้เป็นการผลิตรองเท้าโดยการนำส่วนบนรองเท้ามาเย็บติดกับพื้นรองเท้าด้วยมือ รองเท้าที่ใช้ระบบนี้ได้แก่ รองเท้าแตะ และรองเท้าหนัง

จากระบบการผลิตดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าอุตสาหกรรมรองเท้าไม่ได้จัดเป็นอุตสาหกรรมประเภทที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง (High Technology) งานส่วนใหญ่ยังคงใช้ฝีมือคน และแม้ว่าจะมีเครื่องจักรเข้ามาประกอบในกระบวนการผลิตหลายประเภท แต่ส่วนใหญ่ยังคงใช้ความชำนาญของคนเป็นหลัก



ภาพที่ 1 แสดงกรรมวิธีการผลิตรองเท้าแบบเย็น

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมการเย็บรองเท้า ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงอาจได้รับอันตรายจากกระบวนการทางอุตสาหกรรมดังกล่าว ซึ่งแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่ทำงานใน 3 ขั้นตอน คือ ประกอบชิ้นส่วนหนังหน้า เย็บชิ้นส่วนหนังหน้าด้วยเครื่องจักร และนำหนังหน้าที่เย็บแล้วเข้าหุ่นเพื่อติดพื้น เป็นต้น โดยในขั้นตอนเหล่านี้จะมีความ

เสี่ยงกับการสูดดมสารเคมีและการเกิดอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักร ซึ่งจะได้ศึกษาในรายละเอียดของการป้องกันแก้ไขและการรักษาพยาบาลเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้น

4. แนวคิดและที่มาของกรอบความร่วมมือในการจ้างแรงงานระหว่างประเทศ

4.1 นโยบายและกลไกการบริหารการเคลื่อนย้ายแรงงานชั่วคราว

การเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นปรากฏการณ์ที่พบเห็นได้โดยทั่วไปในภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก โดยมีสาเหตุมาจาก สภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ภาพของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศด้อยพัฒนาที่มีแรงงานจำนวนมาก ไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วแต่มีความขาดแคลนแรงงาน จึงปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนและกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของโลก รวมทั้งมีแรงงานเป็นจำนวนมากที่เคลื่อนย้ายจากบ้านเกิดเข้ามาหางานทำในเขตเมืองใหญ่ ที่มีการจ้างงานมาก และมีรายได้ค่าจ้างที่สูง โดยเฉพาะประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกัน ซึ่งเป็นการง่ายต่อการอพยพเคลื่อนย้าย ถึงแม้ว่าประเทศปลายทางจะไม่ต้องการให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาอยู่ในประเทศของตนก็ตาม แต่ด้วยสภาวะเศรษฐกิจ การขาดแคลนแรงงาน และค่าจ้างแรงงานต่างชาติที่มีอัตราต่ำกว่าแรงงานของคนในประเทศ ซึ่งทำให้แรงงานต่างชาติเป็นทางเลือกที่น่าสนใจของผู้ประกอบการ

4.2 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างก้าวกระโดด และการขยายตัวของตลาดแรงงาน ประชาชนเริ่มมีการศึกษามากขึ้น แรงงานไทยมีความรู้ ความชำนาญ และมีคุณภาพมากขึ้นได้เคลื่อนเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมและบริการในเขตเมือง แรงงานจากชนบทหลั่งไหลเข้าสู่เมือง ผู้ประกอบการจำเป็นต้องหาแรงงานจากที่อื่นมาทดแทน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ซึ่งมีค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่า และอีกสาเหตุ หนึ่งคือแรงงานคนไทย ไม่นิยมทำงานบางประเภทเพราะแรงงานคนไทย ไม่สู้งาน มีความต้อง การเงินเดือนที่สูงและอีกหลาย ๆปัญหาที่แรงงาน คนไทย ไม่นิยมทำ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการใช้แรงงานหนัก จึงทำให้เกิดช่องว่างโดยมีแรงงานต่างด้าว เข้ามาเติมเต็มในส่วนที่ขาดหายไปในระบบ

จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานต่างด้าวลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก และได้แพร่กระจายออกไปทั่วประเทศ ประกอบกับกลไกการควบคุมการทำงานภายใน ประเทศยังไม่มีความเข้มแข็ง ทำให้มีความยากลำบากที่จะทำการควบคุมให้อยู่ในระบบได้ทั้งหมด การที่ภาครัฐได้จัดให้มีการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าว ถือเป็นเรื่องที่ดี แต่เมื่อนำมาปฏิบัติแล้วในความเป็นจริงยังมีอุปสรรคอยู่จนเกิดช่องว่างที่เป็นปัญหาในปัจจุบัน ซึ่งการจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว และต่ออายุใบอนุญาตปีละครั้งนั้น ทำให้ความต้องการของแรงงานต่างด้าว มีราคาเพิ่มมากขึ้นจนเกิดการซื้อตัวด้วยการให้อัตราค่าจ้างที่สูงขึ้น ทำให้แรงงานต่างด้าว ไม่สนใจใบอนุญาตที่อยู่กับนายจ้าง ดังนั้นการเข้ามาของแรงงานผิดกฎหมายจึงไหลเข้ามาแทนที่แรงงานที่ขึ้นทะเบียน ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การสาธารณสุข และความมั่นคงของประเทศตามมา

จากสภาพการณ์ดังกล่าว การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ได้ส่งผลกระทบโดยตรงกับโครงสร้างกำลังแรงงาน และตลาดแรงงานของประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดี เพื่อจัดการกับการมีแรงงานให้เหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การจัดหาแรงงานทดแทน ปัญหาการเลิกจ้าง ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ตลอดจนมาตรการในการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย อีกทั้งต้องควบคุมดูแลการทำงานของคนต่างด้าว มิให้กระทบโอกาสการมีงานทำของคนในชาติด้วย

5. ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและการอพยพของแรงงาน

5.1 ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)

ลักษณะภูมิประเทศ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (Lao People'Democratic Republic) ตั้งอยู่ตอนกลางของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นประเทศไม่มีทางออกทะเล ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศต่าง ๆ คือ ทิศเหนือติดสาธารณรัฐประชาชนจีน ทิศใต้ติดกับประเทศกัมพูชา ทิศตะวันออกติดสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ติดตะวันตกเฉียงเหนือติดกับประเทศพม่า และทิศตะวันตกติดกับประเทศไทย สปป.ลาว มีพื้นที่ทั้งหมด 236,800 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศร้อยละ 70 ของพื้นที่ทั้งหมดเป็นภูเขาและที่ราบสูง ส่วนใหญ่อยู่ทางตอนเหนือของประเทศ มีแม่น้ำโขงไหลผ่านประเทศจากทิศเหนือสู่ทิศใต้มีความยาวประมาณ 1,900 กิโลเมตร และไหลโค้งออกมาเป็นชายแดนไทย-ลาว (วารินทร์ วงศ์หาญเชาว์, 2547)

แนวชายแดนระหว่างไทยและสปป. ลาว มีระยะทาง 1,810 กิโลเมตร โดยมีพื้นที่ครอบคลุมภาคเหนือ ภาคอีสานตอนบนและภาคอีสานตอนใต้ โดยจังหวัดที่มีแนวชายแดนติดต่อกับ สปป.ลาว ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ เชียงราย น่าน อุตรดิตถ์ เลย หนองคาย นครพนม มุกดาหาร อุบลราชธานี โดยมีเมืองคู่แฝด ดังนี้ 1) อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย กับ เวียงจันทร์ 2) จังหวัดนครพนม กับ เมืองท่าแขก 3) จังหวัดมุกดาหาร กับ เมืองสะหวันนะเขต 4) เมืองเชียงของ จังหวัดเชียงราย กับเมืองห้วยทราย แขวงบ่อแก้ว และตามแนวชายแดนดังกล่าวจะมีด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ตั้งอยู่ตามช่อง ที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศให้เป็นช่องถาวร และยังมีจุดผ่านแดนชั่วคราวและจุดผ่อนปรน เพื่ออนุญาตให้บุคคลและพาหนะเดินทางเข้ามาและออกไปนอกราชอาณาจักร (ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2544)

ลักษณะประชากร สปป.ลาวมีประชากรทั้งสิ้น 5.78 ล้านคน ณ ปี 2545 มีอัตราการเพิ่มประชากร ร้อยละ 2.47 และอัตราการรู้หนังสือ ร้อยละ 57 ประชาชนลาวส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 60 นับถือ ศาสนาพุทธ ส่วนที่เหลือจะนับถือศาสนาคริสต์และอิสลาม เป็นต้น ภาษาที่ใช้เป็นภาษาประจำชาติคือ ภาษาลาว ส่วนภาษาที่ใช้ติดต่อธุรกิจคือ ภาษาลาว ภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และไทย เป็นต้น (ประมวล สุขกล่อม, 2547) เชื้อชาติที่อยู่ในสปป. ลาวประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

1. ลาวลุ่ม (Lao Loum) หมายถึง ชาวลาวที่อาศัยอยู่ตามพื้นราบหรือที่ราบลุ่มตามหุบเขา ลาวลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะพูดภาษาตระกูลไทย และเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ประมาณร้อยละ 68 ของประชากรทั้งประเทศ ตัวอย่างชาวลาวในกลุ่มนี้ได้แก่ ลาวลุ่ม ไทเหนือ ไทดำ ไทขาว ผู้ไท ไทพวน ไทลื้อ

2. ลาวเทิง (Lao Theung) หมายถึง ชาวลาวที่อาศัยอยู่ที่ราบสูง หรือที่สูงอย่างในป่าเขต แต่ระดับที่ต่ำกว่าลาวสูง ชาวลาวเทิงส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่พูดภาษาตระกูล มอญ–เขมร เช่น ภาษาขมุ บิดละเม็ด ฯลฯ ตัวอย่างลาวเทิง เช่น ข่าแจะ ละแนด แกนปานา สีดา กะแสง ส่วย ตะโอย ฯลฯ มีประมาณร้อยละ 22 ของประชากรทั้งประเทศ

3. ลาวสูง (Lao Sung) หมายถึง ชาวลาวที่อาศัยอยู่บนที่สูง บนดอยประกอบด้วยชาวเขาเผ่าม้ง ม้งลาย ม้งดำ ย้าว โซโล ฮ้อ รุนี มูเซอ ผู้น้อย กุ่ย ก่อ แลนแตนฯ มีประมาณร้อยละ 9 ของประชากรทั้งประเทศ

การเมืองการปกครอง ระบบการปกครองของ สปป.ลาว ใช้การปกครองแบบประชาธิปไตยประชาชน โดยมีพรรคประชาชนปฏิวัติลาวเป็นผู้นำ มีประธานประเทศเป็นประมุขของรัฐ สปป.ลาว แบ่งการปกครองออกเป็น 1)บ้านมีนายบ้านเป็นผู้บริหารบ้าน 2)เมืองมีคณะปกครองเมืองเป็นผู้บริหาร และ 3) แขวงมีคณะกรรมการปกครองแขวง นอกจากนี้ สปป.ลาว ยังมีคณะปกครองกำแพงนคร เป็นผู้บริหารกำแพงนครด้วย (รัตนา จันทร์เทาว์ & สุก ไชละเลิด, 2548)

เศรษฐกิจและสังคม การปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการปกครองของสปป.ลาว เข้าสู่ระบอบคอมมิวนิสต์ ในปี ค.ศ. 1975 ภายใต้การนำของพรรคปฏิวัติลาว ทำให้ สปป.ลาว ต้องถูกตัดความช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจจากประเทศตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา เศรษฐกิจของสปป.ลาว ภายหลังการปฏิวัติแทบล้มละลาย ประชาชนในประเทศยากจน อดอยาก และทำให้ลาวต้องสูญเสียบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มของข้าราชการ พ่อค้า นักธุรกิจ ได้อพยพลี้ภัยไปอยู่ต่างประเทศนอกจากนั้นจากการที่ สปป.ลาว ได้พยายามนำระบบเศรษฐกิจเข้าสู่สังคมนิยมด้วยทำให้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจอย่างรุนแรง นโยบายทางด้านการเกษตร การจัดตั้งสหกรณ์การเกษตรแบบนารวม ทำให้เกิดปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ โดยเฉพาะข้าว การยุติบทบาทของเอกชน ทำให้เกิดการขาดแคลนสินค้าอุปโภคบริโภค ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ประชาชนลาวอย่างกว้างขวาง ความทุกข์ยากและภาวะกดดันทางเศรษฐกิจนี้ได้ผลักดันให้เกิดกระแสการหลั่งไหลอพยพของประชากรลาวออกนอกประเทศเป็นจำนวนมาก เพื่อแสวงหาโอกาสและลู่ทางที่ดีกว่าในประเทศอื่น โดยมีการประมาณการว่า นับตั้งแต่ ค.ศ. 1975 – 1985 มีชาวลาวประมาณ 300,000 คน หรือร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ ได้อพยพหนีออกนอกประเทศ

ปี ค.ศ. 1986 สปป.ลาว ได้มีการปฏิรูปเศรษฐกิจภายในประเทศ อันเนื่องมาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกประเทศ ซึ่งได้แก่ ความล้มเหลวของการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางสังคมนิยมอิทธิพลของความเปลี่ยนแปลงของสหภาพโซเวียตและเวียดนาม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและเศรษฐกิจโลก (อนินทร์ พุฒิโชติ, 2547) โดยใช้แผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 ปี 2539-2543 ได้ปรับเปลี่ยนการวางแผนจากส่วนกลางมาเป็นการดำเนินนโยบายตลาดเสรี และใช้กลไกด้านราคาเป็นตัวกำหนด และจากการดำเนินตามแผนงานดังกล่าว พบว่า ดัชนีบ่งชี้ภาวะเศรษฐกิจที่สำคัญของลาว ยังไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจที่ตั้งไว้ ได้แก่อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจทีซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 6.8 เป้าหมายคือ ร้อยละ 8-8.5 รายได้เฉลี่ยต่อคน 350 เหรียญสหรัฐ เป้าหมายคือ 500 เหรียญสหรัฐ อัตราเงินเฟ้อ ร้อยละ 20 ซึ่งเป็นอัตราเงินเฟ้อที่สูงและยังพบว่า สปป.ลาว ประสบปัญหาการขาดดุลการค้ามาโดยตลอด (วารินทร์ วงศ์หาญเชาว์, 2547)

ด้านอาชีพ ประชาชนลาวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก คือ การทำการเกษตร ซึ่งเป็นการเกษตรแบบยังชีพร้อยละ 85 เช่น การทำนา รองลงมาคือ อุตสาหกรรม ร้อยละ 9 และอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ 6 (วิญญู คุวานนท์และคณะ, 2537) ซึ่งการทำอาชีพการเกษตรในสปป.ลาวจะอาศัยธรรมชาติเป็นหลัก เมื่อเสร็จสิ้นจากการทำนา ประชาชนส่วนใหญ่จึงว่างงาน อาชีพรองจะมีการทอผ้า ปลูกหม่อน เลี้ยงไหม การรับจ้าง และหัตถกรรม เช่น การจักสาน โดยการทำงานแต่ละอาชีพ ที่เป็นงานหนักจะเป็นงานของผู้ชาย เช่น การทำไร่ การไถนา การตีเหล็ก และงานจักสานเครื่องใช้ต่าง ๆ ส่วนงานของผู้หญิงส่วนใหญ่เป็นการทอผ้า ปลูกหม่อนเลี้ยงไหม ซึ่งการทอผ้าเป็นศิลปะของแม่หญิงลาวมาแต่โบราณ และได้มีการถ่ายทอดให้ลูกหลาน ปัจจุบันการทอผ้าของแม่หญิงลาวได้เพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

ด้านเศรษฐกิจระหว่างไทยและสปป.ลาว

1. ภาวะการค้า สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ เวียงจันทร์ สปป.ลาว รายงานว่า ภาวะการค้าระหว่างประเทศไทยกับ สปป.ลาว ในรอบปี 2550 มีมูลค่ารวม 61,503 ล้านบาท หรือประมาณ 1,781.91 ล้านเหรียญสหรัฐ เพิ่มจะขึ้นในร้อยละ 16.28 โดยประเทศไทยส่งออกไปยัง สปป.ลาว มีมูลค่า 45,208.1 ล้านบาท หรือประมาณ 1,311.8 ล้านเหรียญ เพิ่มขึ้นร้อยละ 29.04 นับเป็นอัตราที่ค่อนข้างสูง และไทยนำเข้าจาก สปป.ลาว มีมูลค่า 16,295.8 ล้านบาท หรือประมาณ 470.1 ล้านเหรียญ ลดลงร้อยละ 8.86 โดยไทยยังคงเกินดุลการค้ากับ สปป.ลาว 28,912.3 ล้านบาท หรือประมาณ 841.7 ล้านเหรียญสหรัฐ เกินดุลการค้าที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 68.07 ปริมาณการค้ารวม

ภาวะการค้าระหว่างประเทศไทย และ สปป.ลาว ในอดีตในช่วง 2541-2546 มีปริมาณการค้ารวมปีละ 406-557 ล้านเหรียญสหรัฐ แต่ในปี 2547-2549 ขยายตัวเป็นปีละ 677-999 ล้านเหรียญสหรัฐ และในปี 2550 นี้มีมูลค่ารวม 1,781.9 ล้านเหรียญสหรัฐ เพิ่มขึ้นจากปี 2541 เป็น 4 เท่าตัว หรือภายในรอบ 10 ปีนี้ การค้าสองประเทศขยายตัว ร้อยละ 338.78 นับได้ว่าในปี 2547-2550 มีการขยายตัวที่รวดเร็วมาก โดยเฉพาะการส่งออกของไทยไปยัง สปป.ลาว ในช่วง 2541-2546 ขยายตัวโดยเฉลี่ยปีละ ร้อยละ 3.6 เท่านั้น แต่ในช่วง 2547-2550 ขยายตัวเป็นร้อยละ 28.3 ร้อยละ 32.9 ร้อยละ 31.2 และเป็นร้อยละ 29.04 ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะมีการปรับนโยบายในด้านการส่งออกและการทำการค้ากับประเทศเพื่อนบ้านโดยเฉพาะกับ สปป.ลาว ในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น กล่าวคือ การสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกัน การดำเนิน

ธุรกิจการค้าลักษณะ Win-Win Situation ไม่ใช่ประเภทตีหัวเข้าบ้าน การสร้างมิตรภาพทางการค้าเป็นหุ้นส่วน (Partner Ship) การจัดให้มีการเจรจาจับคู่ธุรกิจ (Bussiness Matching) การสร้างเครือข่ายทางการค้าร่วมในลักษณะ Net Working เพราะการค้าเป็นพหุภาคีมากขึ้น การเพิ่มการผลิตให้แก่ สปป.ล. การให้การสนับสนุนทางด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การให้เข้าร่วมการแสดงสินค้านานาชาติที่จัดขึ้นในประเทศไทยเพื่อการพัฒนาด้านการส่งออกของ สปป.ล. การทำ Contract Farming การลง MOU ระหว่างพาณิชย์จังหวัดกับหัวหน้าแผนกการค้าระหว่างกันลดปัญหาอุปสรรคทางการค้า อำนวยความสะดวกให้เกิดความลื่นไหลบริเวณชายแดน นอกจากนั้นในส่วนของหน่วยงานอื่น ๆได้แก่ การปรับระบบการบริการของด่านเข้า-ออก ให้เกิดความรวดเร็วการตรวจคนเข้าเมืองที่ใช้พาสปอร์ตโดยไม่ต้องมีวีซ่าอยู่ได้ 30 วัน การสนับสนุนเงินลงทุนด้าน infrastructure การสร้างสะดานมิตรภาพแห่งที่ 2 และการสร้างความสัมพันธ์ของจังหวัดและแขวงชายแดนไทย-สปป.ลาว ซึ่งทุกฝ่ายล้วนแต่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและการค้าระหว่างไทยกับสปป.ลาว ให้ขยายตัวและเกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสิ้น

2.แผนความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการค้าระหว่างไทย-สปป.ลาว

จากการประชุมเมื่อวันที่ 26-28 ธันวาคม 2549 ณ นครหลวงเวียงจันทร์ สปป.ลาว เรื่องแผนความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและการค้าระหว่างกระทรวงพาณิชย์แห่งราชอาณาจักรไทย กับกระทรวงอุตสาหกรรมและการค้า สปป.ลาว ได้กำหนดเป้าหมายให้เพิ่มมูลค่าการส่งออกจาก สปป.ลาว มายังไทย เป็น 3 เท่า ภายในปี 2553 โดยไทยได้กำหนดเป้าหมายให้กับ สปป.ลาว ดังนี้

2.1ในปี 2550 เศรษฐกิจของ สปป.ลาว ที่อัตรการเจริญเติบโตในระดับสูง GDP Growth ร้อยละ 7.6 ประชาชนมีกำลังซื้อมากขึ้น มีรายได้ต่อคนต่อหัวเฉลี่ย 678 ดอลลาร์สหรัฐต่อคนต่อปี

2.2 รัฐบาลไทยมีนโยบายและกำหนดทิศทางความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านที่ชัดเจน และจริงจัง

2.3 สปป.ลาว เป็นช่วงเปลี่ยนจากLand Lock ไปสู่ Land Link ด้วยเส้นทางระเบียงเศรษฐกิจตะวันตก-ตะวันออก (East -West Economic Corridor) เชื่อมระหว่างพม่า-ไทย-สปป.ลาว-เวียดนาม (ระยะทางใน สปป.ลาว 245 กม.) โดยมีสะพานมิตรภาพแห่งที่ 2 เป็นจุดเชื่อมต่อไทย-ลาว ทำให้ สปป.ลาว มีทางออกสู่ทะเลทั้งที่ท่าเรืองแหลมฉบังของไทย และท่าเรือดานังของเวียดนาม มีทางเลือกในการขนถ่ายสินค้าออกสู่ตลาดโลก และเส้นทางหมายเลข R3a เป็นเส้นทางแห่งหนึ่งในโครงการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามระเบียงเหนือ-ใต้ (North -South Economic Corridor) เชื่อมระหว่างไทย (อ.เชียงของ จ.เชียงราย) สปป.ลาว (แขวงบ่อแก้ว แขวงบ่อน้ำทา) สป.จีน (สิบสองปันนา-คุณหมิง)เส้นทางใน สปป.ลาว ยาวประมาณ 247 กม. แล้วเสร็จใน ก.พ. 2551 และเส้นทางในจีนกำหนดแล้วเสร็จในปี 2552 โดยสะพานมิตรภาพแห่งที่ 4 เป็นจุดเชื่อมต่อไทย-ลาว (กำหนดแล้วเสร็จในปี 2554) ทำให้สปป.ลาว กลายเป็น สะพานเชื่อมอินโดยจีน (Land Bridge) ดังนั้นถนนทุกสายจึงหันมาสนใจการลงทุนทำการค้ากับ สปป.ลาว มาก

ขึ้น เพราะระบบ Logistics ที่มีการเปลี่ยนแปลงและการคมนาคมขนส่งที่ถ่ายเทได้สะดวกขึ้นทำให้ผู้ประกอบการเริ่มมอง สปป.ลาว ทะลุไปยัง สส.เวียดนาม และสป.จีน ตลาดที่มีอนาคต

2.4 สปป.ลาวอยู่ท่ามกลางประเทศเศรษฐกิจดาวรุ่งทางเหนือเป็นจีน (ประชากร 1,250 ล้านคน เฉพาะมลทลยูนาน 43 ล้านคน) ตะวันตกเป็นประเทศไทย (ประชากร 65 ล้านคน) ด้านตะวันออกเป็นประเทศเวียดนาม (ประชากร 83 ล้านคน) และด้านใต้เป็นประเทศกัมพูชา (ประชากร 13 ล้านคน) เฉพาะตลาดตามรอยตะเข็บชายแดนมีประชากรไม่ต่ำกว่า 200 ล้านคน กล่าวได้ว่า สปป.ลาว อยู่ท่ามกลาง ***ทะเลคน*** รอบด้านเป็นประเทศที่ค่อนข้างมีเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น หากมีการบริหารจัดการที่ดีเป็นโอกาสในการฟื้นฟูประเทศได้อย่างนวดเร็ว

2.5 สปป.ลาว มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์มีพื้นที่การเกษตรขนาดใหญ่ที่มีค่าเช่าถือครองที่ดินไม่สูงมากนัก และสามารถเช่าได้ในระยะเวลานานพอสมควร มีแร่ธาตุต่าง ๆแทบทุกชนิด เช่น ถ่านหินลิกไนต์ ดีบุก ยิปซั่ม ตะกั่ว สังกะสี บอกไซด์ เหล็ก ทองแดง อัญมณี ไปจนถึงเหมืองทองคำขนาดใหญ่ในเอเชีย ที่รู้จักกันในนามของเซโปนแขวงสะหวันนะเขต เป็นเหตุให้นักลงทุนสนใจเข้าไปลงทุนกันมากขึ้น

2.6 สปป.ลาว มีศักยภาพในการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานน้ำ 20,000 เมกกะวัตต์ต่อปี ลาวถือได้ว่าเป็น ***แบ็ตเตอรี่แห่งเอเชีย*** แต่ปัจจุบันมีการนำใช้เพียงร้อยละ 2 เท่านั้น ในขณะนี้ทางไทยเข้าไปลง MOU เพื่อสร้างเขื่อนไฟฟ้าหลายโครงการ อีก 5 ปีข้างหน้ามูลค่าการส่งออกไฟฟ้าของลาวอาจจะเกินดุลการค้ากับประเทศไทย

2.7 ได้รับสิทธิพิเศษทางการค้า ที่ประเทศพัฒนาแล้ว และกำลังพัฒนาให้แก่ สปป.ลาว ทั้งหมด 48 ประเทศ ในส่วนนี้เป็นระบบสิทธิพิเศษทางก้านการค้า หรือในแบบฝ่ายเดียว (GPS) จาก 35 ประเทศ และมีสิทธิพิเศษทางการค้าแบบให้เฉพาะซึ่งได้รับในกรอบต่าง ๆเช่น ภายใต้สมาชิกอาเซี่ยนในกรอบ AFTA สมาชิกอาเซี่ยนเก่าให้แก่สมาชิกอาเซี่ยนใหม่ (AISP) ที่ไทยให้จำนวน 300 รายการ อัตราภาษี 0-5% เป็นระยะเวลา 3 ปี และไทยให้ สปป.ลาวในกรอบ ACMECS ที่มีอัตราภาษี 0% จำนวน 11 รายการ นอกจากนั้น จีนในกรอบ ASEAN-China 202 รายการ และในกรอบ Early Harvest Program และยังมีในกรอบ 2 ฝ่าย ลาว-เวียดนาม ลาว – จีน ซึ่งล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อการลงทุนธุรกิจใน สปป.ลาว

2.8 โครงการ Contract Farming ทำให้ธุรกิจการเกษตรไทยเข้าไปลงทุนใน สปป.ลาว มากขึ้น

2.9 มีการเจรจาแผนความร่วมมือทางการค้าระหว่างกระทรวงพาณิชย์แห่งราชอาณาจักรไทยกับกระทรวงอุตสาหกรรมและการค้า สปป.ลาว ในหลายเวที เพื่อลดปัญหาอุปสรรคทางการค้าอำนวยความสะดวกให้เกิดการลื่นไหลทางการค้าเป็นระยะ ๆมากขึ้น

2.10 เป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีเสถียรภาพทางการเมืองมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงและมีแรงงานราคาไม่แพงมากนัก

2.11 มี 49 ชนเผ่า เป็นความหลากหลายที่มีศักยภาพทางด้านการท่องเที่ยว

2.12 การเปิดสะพานมิตรภาพแห่งที่ 2 (จังหวัดมุกดาหาร–แขวงสะหวันเขต)

2.13 โครงการสร้างสะพานมิตรภาพแห่งที่ 3 (จังหวัดนครพนม–แขวงคำม่วน) และสะพานมิตรภาพแห่งที่ 4 (จังหวัดเชียงราย–แขวงบ่อแก้ว) รวมถึงโครงการสร้างทางรถไฟระหว่าง จังหวัดหนองคายกับท่านาแล้ง นครหลวงเวียงจันทร์ ซึ่งมีความชัดเจนมากขึ้น กระตุ้นนักธุรกิจไทย เข้าไปลงทุนทำธุรกิจมากขึ้น

2.14 การจัดตั้งสภาธุรกิจไทย-ลาว เป็นส่วนหนึ่งให้ภาคเอกชนไทยมีความมั่นใจในการเปิดตลาดการค้ากับ สปป.ลาว

2.15 การแข็งค่าของเงินบาท จะส่งผลดีต่อนักลงทุนไทยที่ขยายฐานการผลิตการค้าไปยัง สปป.ลาว และโครงการ internationalization ของกระทรวงพาณิชย์ ส่งผลต่อการส่งออกของไทยในภูมิภาคนี้ อย่างไรก็ดี การแข็งค่าของเงินบาทไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการส่งออกของไทยไปยัง สปป.ลาว มากนัก เพราะว่า สปป.ลาว มีการใช้เงินสกุลบาทไทย เงินสกุลดอลลาร์ และเงินกีบในสัดส่วนที่พอ ๆกัน

2.16 ในปี2550 มีสินค้าของจีนและเวียดนามโดยเฉพาะสินค้าลอกเลียนแบบ ที่เป็นภัยคุกคามต่อสินค้าไทย แต่โดยที่ประชาชนชาวลาวส่วนใหญ่นิยมสินค้าไทย ถือว่าเป็นสินค้าที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของกลุ่มตลาดบน และโดยที่ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น สินค้าไทยจึงยังคงครองตลาดใน สปป.ลาว

2.17 สปป.ลาว ไม่ได้อยู่ในฐานะที่ประเทศต่าง ๆมองเป็นคู่แข่งเพราะมีขนาดของประชากรที่ไม่ใหญ่มากนัก สามารถใช้โอกาสนี้ในการเร่งฟื้นฟูประเทศได้ง่าย

2.18 เป็นสังคมเครือญาติ ที่มีประเพณีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกับประเทศไทย มีภาษาพูดที่สามารถสื่อสารกันได้โดยไม่ต้องใช้ล่ามแปล น่าจะเป็นโอกาสในการทำธุรกิจการค้าระหว่างผู้ประกอบการ SMEs ของทั้งสองประเทศ สำหรับประเทศที่มีภาษาสื่อกันได้ง่าย ระหว่าง ไทย สปป.ลาว เชียงรุ่งหรือสิบสองปันนาของ สป.จีน รัฐฉานประเทศพม่าและไทยอาหมในอินเดีย ยังมีโอกาสในการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมร่วมกัน และกรอบการค้าในมิติของสังคมเครือญาติได้ในอนาคต

3. การอพยพของแรงงานลาว

แรงงานลาวที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีสาเหตุสำคัญมาจากปัญหาความยากจนปัญหาอัตราค่าจ้างในสปป.ลาวต่ำ รองลงมาคือ ปัญหาการว่างงาน เส้นทางการคมนาคมมายังประเทศไทยสะดวกรวดเร็ว ซึ่งเอื้อต่อการลักลอบเคลื่อนย้ายแรงงาน (ประมวล สุขกล่อม, 2547; อนินทร์ พุฒิโชติ, 2547) แรงงานอพยพส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสตรีลาวลุ่ม เพราะสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นหญิงลาวลุ่ม มีความสำคัญในเชิงเศรษฐกิจ คือ เป็นผู้หารายได้ให้แก่ครอบครัว โดยเฉพาะรายได้จากการอพยพไปทำงานต่างถิ่นซึ่งเป็นรายได้ที่สูง เมื่อเปรียงเทียบกับแหล่งรายได้อื่นของครัวเรือน อีกทั้งสภาพทางสังคมวัฒนธรรมของลาวลุ่ม มีความสัมพันธ์และมี

ความเหมือนกับคนไทยอีสาน มีสภาพทางเศรษฐกิจที่สนับสนุนให้สมาชิกในครัวเรือนไปทำงานต่างถิ่นมากว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ และไม่มีข้อจำกัดและอุปสรรคทางวัฒนธรรม ในการจำกัดการอพยพของแรงงานหญิง แรงงานสตรีลาวเหล่านี้ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ภาระต้องเลี้ยงดูพ่อแม่ รับผิดชอบภายในครอบครัวตนเอง และเลี้ยงดูบุตร (ประมวล สุขกล่อม, 2547)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยที่เอื้อต่อการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานลาวสู่จังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การคมนาคมที่สะดวกสบาย ที่เอื้อและดึงดูดให้มีการอพยพของแรงงานลาวเพราะจังหวัดขอนแก่น เป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางความเจริญทางด้านเศรษฐกิจที่สำคัญภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบการคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็วโดยเดินทางติดต่อกับจังหวัดในภาคอีสานได้สะดวก มีสถานีรถขนส่ง 2 แห่ง คือ สถานีขนส่งรถโดยสาร (บขส.)และสถานีขนส่งรถปรับอากาศ มีรถวิ่งบริการผู้โดยสารตลอดทั้งวัน สามารถมีพื้นที่ทอดขนานไปตามลำน้ำโขง ซึ่งเป็นที่กั้นเขตแดนกับสปป. ลาว มีความยาวทั้งสิ้น 330.60 กิโลเมตร มีอำเภอ/กิ่งอำเภอที่ติดกับลำน้ำโขงประกอบด้วย 9 อำเภอ 1 กิ่งอำเภอ คือ อำเภอสังคม ท่าบ่อ เมือง ศรีเชียงใหม่ โพนพิสัย ปากคาด บึงกาฬ บุ่งคล้า บึงโขงหลง และกิ่งอำเภอรัตนวาปี ซึ่งทั้ง 9 อำเภอและ1 กิ่งอำเภอ จะมีอาณาเขตติดต่อกับ สปป.ลาว คือ แขวงเวียงจันทน์ กำแพงนครเวียงจันทน์ แขวงบอลิคำไซและแขวงคำม่วน จังหวัดหนองคายมีจุดผ่านแดนไป สปป.ลาว รวม 5 จุด เป็นจุดผ่านแดนถาวร 3 จุด และจุดผ่อนปรน 2 จุด จุดผ่านแดนที่สำคัญและด่านสากล คือ ด่านสะพานมิตรภาพไทยลาว (วารินทร์ วงศ์หาญเชาว์, 2547 อ้างถึงในรัตนา วรยศ, 2549)

แรงงานอพยพลาวที่เข้ามาทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยส่วนใหญ่ มาทำงานเป็นลูกจ้างในโรงงานหรือสถานประกอบการ เช่น โรงงานทำที่นอนนุ่น โรงสีข้าว โรงงานไม้แปรรูป โรงงานทำเส้นก๋วยเตี๋ยว โรงงานหมูยอ พนักงานร้านอาหาร พนักงานสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นต้น รองลงมาคือทำงานเป็นผู้รับใช้ภายในบ้าน ทำงานเป็นกรรมกรรับจ้างโดยทั่วไป เช่น กรรมกรก่อสร้าง เป็นลูกจ้างในฟาร์ม เลี้ยงสัตว์ เช่น การเลี้ยงหมู เป็นต้น (กรมการจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2552) ซึ่งเป็นงานที่มีอัตราค่าจ้างต่ำ แรงงานคนไทยไม่นิยมทำ นายจ้างผู้ประกอบการจึงหันมาใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทย และนายจ้างส่วนใหญ่เห็นว่า แรงงานอพยพลาวเป็นแรงงานที่มีความขยันอดทน ทำงานอยู่ได้นานกว่าแรงงานไทย (ประมวล สุขกล่อม, 2547) และเหตุที่คนกลุ่มอีสานส่วนใหญ่หรือวัฒนธรรมอีสานมีความคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมลาวเป็นอย่างมากจนทำให้คนอีสานมีความแตกต่างอย่างมากเช่นกันกับคนไทยภาคกลางหรือกับคนไทยภาคอื่น ๆ ทางด้านรายละเอียดของความเชื่อ จารีตประเพณี และโดยเฉพาะภาษาพูด ก็เพราะกลุ่มคนอีสานรวมทั้งพื้นที่ทั้งหมดของภาคอีสานเป็นเขตพื้นที่หรือถิ่นที่อยู่อาศัยของกลุ่มชาติพันธุ์ลาวที่มีแบบแผนการดำรงชีวิต จารีตประเพณีความเชื่อแบบลาวซึ่งได้ร่วมวงศ์คณาญาติผ่านกระบวนการ วิวัฒนาการทางด้านประวัติศาสตร์มาด้วยกันกับกลุ่มชาติพันธุ์ลาวทางฝั่งซ้ายแม่น้ำโขงอย่างยาวนาน ถึงแม้ว่าจะถูกแบ่งแยกออกจากกันเป็นกลุ่มคนที่อยู่ภายใต้สองรัฐชาติก็ตาม ดังนั้นพื้นเพและพฤติกรรมที่แสดงออกของกลุ่มคนอีสานในปัจจุบันก็คือ กลุ่มคนอีสานได้สืบเชื้อสายเผ่าพันธุ์มาโดยตรงจากบรรพบุรุษเดียวกันกับชาวลาวที่ได้ระบุไว้อย่าง

ชัดเจนและในประวัติศาสตร์อีสานปละประวัติศาสตร์ชาติลาว (เวียงวัฒนา ชนะพล, 2552)จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้แรงงานอพยพลาวได้เดินทางมาทำงานในภาคอีสานเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปีและในอนาคตการเดินทางที่สะดวกจะส่งผลให้การเดินทางไปกลับได้ในวันเดียวซึ่งเป็นความร่วมมือใหม่ที่เป็นการแก้ไขปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานจากต่างด้าวเข้าสู่ประเทศไทย

4.ความร่วมมือด้านแรงงาน (MOU)

4.1รัฐบาลได้มีนโยบายให้มีการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในไทยที่ผิดกฎหมาย 3 สัญชาติ ซึ่งเป็นบ่อเกิดของปัญหาด้านสังคมต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด การค้าแรงงานเถื่อน การค้ามนุษย์ และการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้ง ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ โดยลักษณะปัญหาดังกล่าว มีมิติด้านระหว่างประเทศที่เข้ามาเกี่ยวข้อง การแก้ไขที่ส่งผลยั่งยืนย่อมต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างประเทศ ควบคู่กับการดำเนินนโยบายภายในประเทศที่เคร่งครัดยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของความพยายามของไทยที่จะร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน -พม่า กัมพูชา และลาว - เพื่อแก้ไขปัญหานี้ อย่างจริงจัง และให้เกิดผลประโยชน์สำหรับทุกประเทศร่วมกัน

4.2 การส่งแรงงานลาวไปทำงานในไทย

ความเป็นมา ในการดำเนินการภายใต้ MOU ไทย-ลาวด้านความร่วมมือในการจ้างแรงงาน ทั้งสองฝ่ายได้เห็นควรให้มีการดำเนินการเปลี่ยนสถานะของแรงงานที่ผิดกฎหมายที่อยู่ในประเทศไทยให้เป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีการพิสูจน์สัญชาติ การดำเนินการตรวจลงตราที่ถูกต้อง และการประทับตราอยู่ต่อในประเทศ (stay permit) ซึ่งแม้ว่าจะมีความคืบหน้าพอควร แต่หากจะต้องการให้มีการแก้ไขปัญหาแรงงานประเทศเพื่อนบ้านที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างยั่งยืน ควรมีมาตรการที่เพิ่มขึ้นกว่าที่ดำเนินการอยู่ ดังนั้น กระทรวงแรงงานไทย กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สปป.ลาว สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำ สปป.ลาว ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมจังหวัดภาคใต้ จึงได้มีความคิดริเริ่มและร่วมผลักดันให้ดำเนินโครงการนำร่องในการนำแรงงานลาวที่ถูกต้องตามกฎหมายเข้าไปทำงานในไทย เพื่อแก้ปัญหาแรงงานลาวที่ผิดกฎหมายในลักษณะ “น้ำดีไล่น้ำเสีย” ควบคู่กับการเร่งรัดการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายในไทย

ต่อมาเมื่อระหว่างวันที่ 18-20 กรกฎาคม 2548 ได้มีการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ครั้งที่ 3 ที่นครหลวงเวียงจันทน์ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามบันทึกความ เข้าใจว่าด้วยความร่วมมือด้านการจ้างแรงงานระหว่างไทย-ลาว โดยทั้งสองฝ่ายได้ตกลงให้มีโครงการนำร่องในจังหวัดที่สองฝ่ายเห็นว่าเหมาะสม หลังจากนั้นสถานเอกอัครราชทูตไทยประจำ สปป.ลาว ได้นำคณะผู้แทนระดับสูงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานลาวไปเยือนกรุงเทพฯ เขตปริมณฑล และจังหวัดสงขลา ระหว่างวันที่8-12 สิงหาคม 2548 โดยคณะฝ่ายลาวประกอบด้วย ฯพณฯ รักษาการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปลัดกระทรวงฯ และเจ้าหน้าที่ระดับสูงของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงป้องกันความสงบ และกระทรวงการต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานผิดกฎหมายและการคุ้มครองดูแลสวัสดิการของแรงงาน ไปพบปะหารือกับหน่วยราชการของไทยเพื่อทราบเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลไทยในการจัดระเบียบแรงงานคนต่างด้าว การส่งแรงงานไทยไปต่างประเทศ

การพัฒนาฝีมือแรงงาน และการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ถูกหลอกลวงให้ค้ามนุษย์ รวมทั้งได้เดินทางไปเยี่ยมชมกิจการและสภาพการทำงานของอุตสาหกรรมในจังหวัดสงขลาและเมืองหาดใหญ่ ที่มีความต้องการจ้างแรงงานลาว เพื่อเป็นการปูพื้นฐานสำหรับการนำเข้า-ส่งออกแรงงานระหว่างไทย-ลาวอย่างถูกต้องตามกฎหมายต่อไป (กระทรวงแรงงาน, 2548)

ขั้นตอนในการนำเข้าแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว เพื่อเป็นการดำเนินการตามผลของการประชุมระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส ครั้งที่ 3 ที่นครหลวงเวียงจันทน์ เมื่อวันที่ 18-20กรกฎาคม 2548 ให้มีการทดลองนำเข้าแรงงานลาว โดยเริ่มที่จังหวัดสงขลา กระทรวงแรงงานไทยและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสปป.ลาว ได้มีการหารือต่อมาว่าขั้นตอนและวิธีการนำเข้าแรงงานต่างด้าว สัญชาติลาวควรมีหลักการและพื้นฐานการดำเนินการดังนี้ (กรมการจัดหางาน, 2548)

1) การนำเข้า-ส่งแรงงานระหว่างไทย-ลาว เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสปป.ลาว กล่าวคือ การส่งแรงงานระหว่างไทย-ลาวจะต้องผ่านกลไกการอนุญาตและการรับรู้ของรัฐบาลทั้งสอง ผู้ประกอบการเอกชนไม่สามารถดำเนินการในการนำเข้า-ส่งออกโดยลำพัง เนื่องจากรัฐบาลทั้งสองเป็นผู้มีอำนาจตามข้อ 2 ของ MOU ไทย-ลาว และเพื่อเป็นการรับรองกลั่นกรองว่าสถานที่ประกอบการที่รับแรงงานไปนั้น มีสภาพที่เหมาะสมที่จะส่งแรงงานไปทำงาน และเพื่อเป็นการควบคุมและคุ้มครองแรงงานที่ได้มีการนำเข้า-ส่งออกระหว่างกัน มิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือถูกละเมิดสิทธิ์

2) นายจ้างไทยที่มีโควต้าจ้างแรงงานต่างด้าว3สัญชาติ (ลาว พม่า กัมพูชา) และไม่สามารถจัดหาแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักร (มี ท.ร. 38/1) เข้ามาทำงานได้และประสงค์จะนำแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เข้ามาทำงานในสถานประกอบการของตนให้ยื่นคำร้องขอนำแรงงานต่างด้าว ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ พื้นที่ 1-10 ที่เป็นที่ตั้งสถานที่ทำงาน เพื่อยืนยันการมีโควตาจ้างแรงงานต่างด้าว และเมื่อสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพฯ ได้ตรวจสอบการมีโควต้าของนายจ้างไทยแล้ว กระทรวงแรงงานไทยในฐานะฝ่ายที่มีความต้องการนำเข้าแรงงาน แจ้งความต้องการจ้างแรงงาน (letter of demand) ไปยัง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมสปป.ลาวในฐานะฝ่ายที่จัดส่งแรงงาน โดยแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับจำนวน ระยะเวลาการทำงาน คุณสมบัติที่ต้องการ เงื่อนไขและค่าตอบแทนที่นายจ้างเสนอให้ (ข้อ 5 MOU) กระทรวงแรงงานฯ ลาว จะแจ้งไปยังรัฐวิสาหกิจและบริษัทจัดหางาน (ปัจจุบัน มีจำนวน 9 บริษัทหรือรัฐวิสาหกิจ) เพื่อดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกคนงานตามความต้องการนายจ้าง และโดยกระทรวงแรงงานฯ ลาว จะส่งบัญชีรายชื่อผู้สมัครงานให้ฝ่ายไทยพิจารณาพร้อมรายละเอียด เช่น อายุ ภูมิลำเนา การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน นอกจากนั้น กระทรวงแรงงานฯ ลาว จะแจ้งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของแขวง เพื่อทราบและอำนวยความสะดวกในการรับสมัครคัดเลือกแรงงาน รวมทั้ง การจัดเตรียม

เอกสาร เช่น ใบอนุญาตเดินทางออกนอกเมือง (exit visa) และอำนวยความสะดวกในการเดินทางออกนอกประเทศเพื่อไปทำงาน

3) เมื่อคัดเลือกแรงงานที่ต้องการได้แล้ว ให้นายจ้างไปยื่นคำขออนุญาตทำงานแทนคนต่างด้าวก่อนที่จะเดินทางเข้ามาในประเทศไทย โดยกระทรวงแรงงานไทยจะแจ้งการอนุญาตดังกล่าวมายังกระทรวงแรงงานฯลาว เพื่อทำหนังสือเดินทาง บัตรประจำตัวคนงานเพื่อจุดประสงค์เดินทางไปทำงานต่างประเทศ (Work permit card for Lao workers abroad) และใบอนุญาตเดินทางออกนอกเมือง (exit visa)

4) เมื่อกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานไทยมีหนังสือแจ้งรายชื่อแรงงานลาวที่จะเข้ามาทำงานในไทย ถึงกรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ ให้ตัวแทนนายจ้างดำเนินการขอรับการตรวจลงตราที่สถานเอกอัครราชทูตไทย หรือสถานกงสุลไทยในสปป.ลาว ประเภท Non-immigrant visa –LA ต่อไป โดยเสียค่าธรรมเนียมจำนวน 2,000 บาท

5) เมื่อเดินทางเข้ามาในประเทศไทยผ่านด่านตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนเข้าเมือง จะประทับตราอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยไม่เกิน 2 ปี (stay permit) ต่อได้อีก 2 ปี โดยแรงงานดังกล่าวจะต้องไปตรวจสุขภาพภายใน3วัน พร้อมยื่นคำร้องขอรับในอนุญาตทำงานภายในเวลาที่กำหนดไม่เกิน 30 วัน ณ วันที่1ตุลาคม 2549 มีนายจ้างไทยแสดงความประสงค์ขอรับแรงงานนำเข้าจากลาว จำนวน 40,563คน และได้มีรับการตรวจลงตราและพร้อมที่จะส่งแรงงานลาวมาทำงานในไทยแล้วจำนวน2,217คน (27 กันยายน 2549)

สถานการณ์จำนวนแรงงานต่างชาติในประเทศไทยจำแนกตามลักษณะการเข้าเมือง

จากข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าวมีจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้งหมด 754,611 คน (ข้อมูล ณ เมษายน 2552) และสามารถแบ่งตามลักษณะการเข้าเมืองได้เป็น 3 ประเภท

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ประเภท	จำนวน (คน)	รวม (คน)
ประเภทการเข้าเมืองคนต่างชาติเข้าเมืองถูกกฎหมาย		237,857
มาตรา 9 ประเภทชั่วคราว	209,399	
- ตลอดชีพ	14,423	
- ชั่วคราวทั่วไป	100,642	
- ชั่วคราวนำเข้าตาม MOU	21,263	
- ชั่วคราวพิสูจน์สัญชาติ	73,071	
มาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน (BOI)	28,458	
ประเภทการเข้าเมืองคนต่างชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย		516,754
มาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย	62,842	
มาตรา 13 ตามมติครม.ที่ให้ต่ออายุแรงงาน 3 สัญชาติ	453,912	
รวม	**754,611**	**754,611**

(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2552)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ(พม่า ลาว และกัมพูชา)
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเภทการเข้าเมือง	จำนวน (คน)
แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองถูกกฎหมาย	**12,090**
1.มาตรา 9	
- ตลอดชีพ	2,069
- ทั่วไป	1,645
- พิสูจน์สัญชาติ	6,477
2.มาตรา 11 นำเข้า MOU	1,542
3.มาตรา 12 ส่งเสริมการลงทุน(BOI)	357
แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย	**20,847**
1.มาตรา 13 ชนกลุ่มน้อย	68
2.มาตรา 13 ตามมติครม. 3 สัญชาติ	20,779
รวม	**32,937**

(สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2552)

จากข้อมูลสถิติของสำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นได้สรุปผลการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมติครม.มีการจ้างงานคนต่างด้าว สัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชา ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 1,756 คน (ข้อมูล ณ 28 เมษายน 2552) โดยแยกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงประเภทการจ้างแรงงานต่างด้าวตามมติ ครม.

ประเภทการเข้าเมือง	ลาว		กัมพูชา		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
แรงงานต่างด้าวมาตรา 11 การนำเข้า MOU	188	271	-	-	459
-ผลิตรองเท้าและชิ้นส่วนรองเท้า	80	70	3	3	156
-ผลิตแหอวน	6	5	-	-	11
-ผลิตเม็ดพลาสติก	5	5	-	-	10
-ล้างจานทำความสะอาด	25	-	-	-	25
-ล้างขวด					
รวม	**304**	**351**	**3**	**3**	**661**

(สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2552)

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวภายใต้ MOU มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว จำนวน 655 คน ในตำแหน่งกรรมกรโดยแบ่งตามประเภทงานที่ทำคือ 1)ผลิตรองเท้าและชิ้นส่วนรองเท้า 459 คน เป็นชาย 188 คน เป็นหญิง 271 คน 2)ผลิตแหอวน 150 คน เป็นชาย 80 คน เป็นหญิง 70 คน 3) ผลิตเม็ดพลาสติก 11 คน เป็นชาย 6 คน เป็นหญิง 5 คน 4) ล้างจานทำความสะอาด 10 คน เป็นชาย 5 คน เป็นหญิง 5 คน 5) ล้างขวด 25 คนเป็นชายทั้งหมด และการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา จำนวน 6 คน ในตำแหน่งกรรมกรผลิตแหอวน 6 คน เป็นชาย 3 คน เป็นหญิง 3 คน รวมทั้งสิ้นในการจ้างแรงงานต่างด้าว 2 สัญชาติ จำนวน 661 คน

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ

ประเภทการเข้าเมือง	ลาว		กัมพูชา		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
กรรมกร					
-รับใช้ในบ้าน	58	202	-	12	214
-เกษตรกรเพาะปลูก	-	-	-	-	58
รวม	58	202	-	12	272

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวผ่านการพิสูจน์สัญชาติ มีการจ้างงานดังนี้ 1) แรงงานสัญชาติลาว กรรมกรในอาชีพเกษตรเพาะปลูก 58 คนเป็นชายทั้งหมด ในอาชีพผู้รับใช้ในบ้าน จำนวน 202 คนเป็นหญิงทั้งหมด รวม 2 อาชีพ จำนวน 260 คน 2) แรงงานสัญชาติกัมพูชา อาชีพผู้รับใช้ในบ้าน 12 คน เป็นหญิงทั้งหมด รวมการจ้างงานต่างด้าว 2 สัญชาติ 272 คน

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนการจ้างแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันตามมติ ครม.

ประเภทการเข้าเมือง	ลาว		กัมพูชา		พม่า		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
-ผลิตแหอวน	-	-	-	-	304	260	564
-ผู้รับใช้ในบ้าน	32	128	-	5	-	7	172
-เกษตรเพาะปลูก	36	46	3	2	-	-	87
รวม	68	174	3	7	304	267	823

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันตามมติ ครม. มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามากที่สุด จำนวน 571 คน รองลงมาเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติลาว จำนวน 242 คน และสุดท้ายเป็นการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา 10 รวมทั้ง 3 สัญชาติ จำนวน 823 คนซึ่งประเภทการจ้างงานมี 3 ประเภท คือ ผลิตแหอวน ผู้รับใช้ในบ้านและเกษตรเพาะปลูก

6. ขอนแก่น: สภาพเศรษฐกิจและสังคม

สภาพแวดล้อมในปัจจุบันของสังคมไทย ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านข้อมูลข่าวสาร การเมืองการปกครอง หรือสภาพเศรษฐกิจที่ต้องเตรียมพร้อมรับกับปัญหาหรือการพัฒนาในด้านต่าง ๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นจังหวัดขอนแก่นจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาดังนี้ คือ ***ขอนแก่นเมืองน่าอยู่ เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงเครือข่ายการค้า การลงทุน การบริการ และการคมนาคมขนส่งในภูมิภาค สู่สากล*** (สำนักงานจังหวัดขอนแก่น, 2552) จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว นำมาซึ่งนโยบายในการพัฒนาขอนแก่นดังนี้

1) เป็นเมืองศูนย์กลางในการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาคตามนโยบายการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคจะทำให้ขอนแก่นมีความพร้อมในด้านของปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การโทรคมนาคมสื่อสาร และจะได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งในด้านอุตสาหกรรมและการเกษตรกรรม

2) ประตูสู่อินโดจีนและจีนตอนใต้ ตามโครงการพัฒนาแนวพื้นที่ East West Economic Corridor จะเพิ่มโอกาสในด้านการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวระหว่าง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) พม่า เวียดนาม และจีน ซึ่งเป็นตลาดค้าขนาดใหญ่ที่เปิดกว้าง และมีแหล่งวัตถุดิบทางธรรมชาติที่หลากหลายและยังมีความอุดมสมบูรณ์

3) นโยบายการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านการค้าการลงทุน การท่องเที่ยวและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับประเทศจีน ญี่ปุ่น เยอรมัน เวียดนาม ไต้หวัน และเดนมาร์ก จะทำให้ขอนแก่นมีโอกาสในการเพิ่มปริมาณและมูลค่าการค้าในตลาดต่างประเทศมากขึ้น

4) นโยบายการพัฒนาด้าน Informaton and Communication Technology: ICT โดยกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกำหนดให้ขอนแก่นเป็นที่ตั้งของอุทยานวิทยาศาสตร์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นศูนย์กลางด้านซอฟแวร์จะทำให้ขอนแก่นได้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ครบวงจรของภูมิภาคและอนุภาคลุ่มน้ำโขง

5) นโยบายรัฐในการกำหนดสินค้าและบริการสู่สากล จะทำให้ผลผลิตทางการเกษตรของขอนแก่นมีโอกาสไปสู่ครัวโลก ตามนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก สินค้าที่สำคัญคือ โคเนื้อ ผักปลอดสารพิษ และสมุนไพร

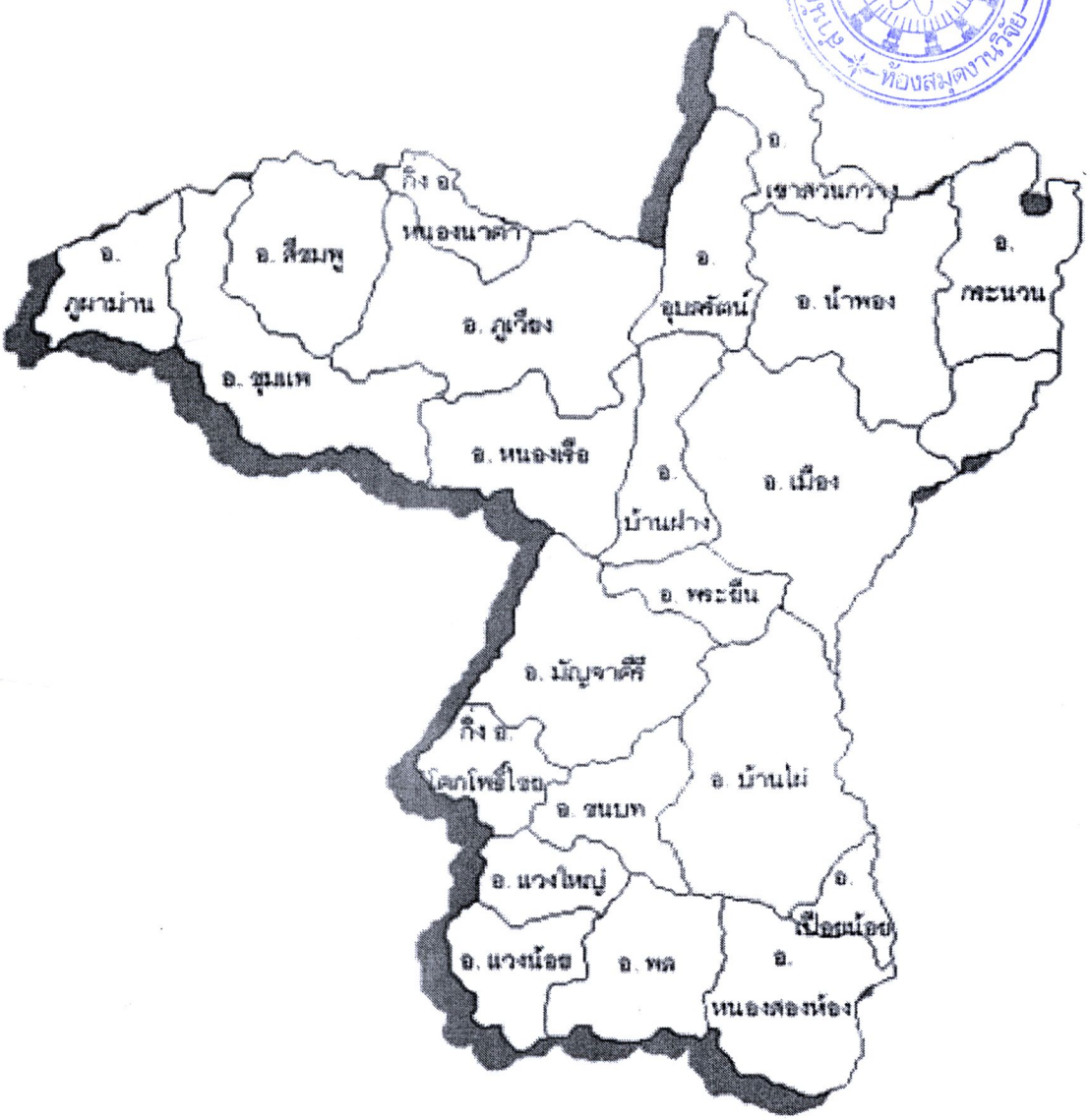
6) กระแสการตื่นตัวทางสิ่งแวดล้อมของนักวิชาการ องค์กรพัฒนาเอกชนและประชาชนในจังหวัดจะทำให้การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สถานการณ์ภาพรวมจังหวัดขอนแก่น จากข้อมูลสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น(2550) ได้รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรม จังหวัดขอนแก่น สรุปได้ดังนี้

สภาพสังคมและเศรษฐกิจ จังหวัดขอนแก่นตั้งอยู่บริเวณตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือห่างจากกรุงเทพ 449 กม. มีพื้นที่ 10,885.99 ตารางกิโลเมตร หรือ 6.8 ล้านไร่ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีพื้นที่สูงต่ำสลับเป็นลูกคลื่น มีที่ราบลุ่มแถบลุ่มน้ำชีและลุ่มน้ำพอง พื้นที่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางโดยเฉลี่ย 100-200 เมตร

สังคม จังหวัดขอนแก่นแบ่งเขตการปกครอง เป็น 25 อำเภอ 198 ตำบล 2,285 หมู่บ้าน 437,590 ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมด 1,750,500 คน เป็นชาย 868,735 คน หญิง 881,765 คน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อำเภอที่มีประชาการหนาแน่นมากที่สุดคืออำเภอเมืองขอนแก่น ส่วนอำเภอที่มีประชากรหนาแน่นน้อยที่สุดคืออำเภอเวียงเก่ามีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้ ทิศเหนือ ติดกับจังหวัดอุดรธานี, เลย และหนองบัวลำภู ทิศใต้ ติดกับจังหวัดนครราชสีมาและบุรีรัมย์ ทิศตะวันออก ติดกับจังหวัดกาฬสินธุ์และมหาสารคาม ทิศตะวันตก ติดกับจังหวัดชัยภูมิและเพชรบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย



ภาพที่ 2 แผนที่จังหวัดขอนแก่น

เศรษฐกิจ: เศรษฐกิจจังหวัดขอนแก่นได้ขยายตัวเพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากการผลิตนอกภาคเกษตรที่มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น รวมถึงการผลิตภาคเกษตรที่ปรับตัวดีขึ้นเนื่องมาจากมีผลผลิตจากอ้อยและมันสำปะหลังที่เพิ่มขึ้นมานอกจากผลผลิตจากข้าว จึงช่วยเสริมให้เศรษฐกิจของจังหวัดยิ่งดีขึ้นเรื่อย ๆ

1.เศรษฐกิจทั่วไป: จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การผลิตจังหวัดขอนแก่น ปี 2549 ขยายตัวสูงขึ้นร้อยละ 18.5 จากร้อยละ 3.6 ในปีก่อน เป็นผลมาจากนอกภาคเกษตรที่ขยายตัวสูงขึ้นถึงร้อยละ 21.0 จากร้อยละ 4.7 ในปีก่อน

โดยเฉพาะสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นสาขาหลักของจังหวัดขยายตัวร้อยละ 42.1 จากร้อยละ 11.1 ในปีก่อนหน้า เนื่องมาจากการผลิตอาหารและเครื่องดื่มขยายตัวสูงขึ้นอย่างมาก และการผลิตเครื่องแต่งกายก็ขยายตัวได้ดีเช่นกัน นอกจากนั้นสาขาการขายส่ง-ขายปลีก สาขาการก่อสร้าง และสาขาการโรงแรมและภัตตาคารขยายตัวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การผลิตโดยรวมขยายตัวสูงขึ้น ส่วนภาคการเกษตรก็ปรับตัวดีขึ้น เนื่องจากมีผลผลิตจากพืชเศรษฐกิจของจังหวัดคือข้าว อ้อย และมันสำปะหลังเพิ่มขึ้น

2.ภาคอุตสาหกรรม : จังหวัดขอนแก่นมีการประกอบการภาคอุตสาหกรรมหลากหลาย มีอัตราการขยายตัวที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความสำคัญต่อเศรษฐกิจของจังหวัดมากขึ้นเป็นลำดับ และประเภทของการประกอบการก็เริ่มปรับเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมเกษตรมาเป็นอุตสาหกรรมวิศวการ แม้จะมีโรงงานขนาดใหญ่บ้าง แต่ส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานขนาดกลางและขนาดย่อม และมีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นสูง โรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนการประกอบกิจการในจังหวัดขอนแก่น ปี 2550 นับรวมเฉพาะโรงงานจำพวกที่ 2 และ 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,278 โรงงาน เงินลงทุนรวม 51,889 ล้านบาท เกิดการจ้างงาน 52,639 คน กระจายอยู่ทั่วทั้งจังหวัด และอำเภอที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดคืออำเภอเมืองขอนแก่น ส่วนอำเภอที่มีโรงงานน้อยที่สุดคืออำเภอเปือยน้อย การประกอบการเหมืองแร่ จังหวัดขอนแก่นมีทรัพยากรที่สำคัญคือแร่หินปูนในเขตอำเภอภูผาม่าน สีชมพู และชุมแพ พื้นที่ 660 ไร่ ปริมาณแร่สำรอง 61.43 ล้านตัน จึงมีการประกอบการเหมืองแร่หินปูนเพื่อการอุตสาหกรรม จำนวน 12 แปลง

โครงสร้างการผลิต ประกอบด้วย การผลิตภาคเกษตร มีมูลค่า 14,706 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 13.63 และการผลิตนอกภาคเกษตร มีมูลค่า 93,200ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 86.37 เกิดการจ้างงาน ภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดมีการจ้างงาน จำนวน 52,639 คน (นับรวมเฉพาะโรงงานจำพวก 2 และ 3) แยกตามหมวดอุตสาหกรรม 5 อันดับ ที่มีการจ้างงานสูงสุด ดังนี้ 1) อุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย 9,288 คน 2) อุตสาหกรรมสิ่งทอ 8,786 คน 3) อุตสาหกรรมอโลหะ 4,834 คน 4) อุตสาหกรรมเกษตร 3,917 คน 5) อุตสาหกรรม เคมี 3,662 คน รายได้ประชากรเฉลี่ยต่อคนต่อปี 65,558 บาท เป็นอันดับ 1 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเป็นอันดับที่ 39 ของประเทศ โดยลำดับ 1 คือ จังหวัดระยอง 996,079 บาท (สำนักจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2552)

ตารางที่ 6 แสดงโครงสร้างการผลิตและจำนวนการจ้างงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดขอนแก่น

ประเภทการผลิต	จำนวนแรงงาน	มูลค่า/(ล้านบาท)	คิดเป็นร้อยละ
การผลิตภาคเกษตร	-	14,706	13.63
การผลิตนอกภาคเกษตร (แยกตามอุตสาหกรรมการจ้างงาน/คน)		93,200	86.37
1.อุตสาหกรรมการแต่งกาย	9,288		
2.อุตสาหกรรมสิ่งทอ	8,786		
3.อุตสาหกรรมอโลหะ	4,834		
4.อุตสาหกรรมการเกษตร	3,917		
5.อุตสาหกรรมเคมี	3,662		
รวม	52,639	107,906	100

(สำนักจัดหางานจังหวัดขอนแก่น, 2552)

จากสภาพความเหมาะสมทางด้านทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์และสภาพเศรษฐกิจที่สำคัญเป็นอันดับหนึ่งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงทำให้จังหวัดขอนแก่นมีความพร้อมและมีศักยภาพในการพัฒนาเป็นเมืองอุตสาหกรรมในการผลิตเพื่อส่งออก และจากภาวะการจ้างงานดังที่กล่าวมาข้างต้นจึงมีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆเพื่อรองรับกับภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการบริการ กรรมกรหรือคนงาน และงานบริการส่วนบุคคล (ผู้รับใช้ในบ้าน)และงานภาคเกษตรกรรม เป็นต้น ในรูปแบบต่าง ๆที่จะเกิดขึ้น หากจะพิจารณาตำแหน่งงานที่เกิดขึ้น จะเห็นว่าเป็นตำแหน่งงานระดับล่างซึ่งไม่ต้องฝีมือมากนัก ซึ่งคนในท้องถิ่นจะไม่นิยมทำกัน และด้วยรายได้ที่สูงเมื่อเทียบกับการทำงานที่ สปป.ลาว ซึ่งเป็นเสมือนปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงรวมถึงประเทศ สปป.ลาว สนใจที่จะเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น นอกจากนี้ขอนแก่นยังเป็นศูนย์กลางการค้าและการคมนาคมขนส่งที่สามารถเดินทางผ่านไปได้ทั้งภาคเหนือและภาคกลางได้โดยสะดวก ประกอบกับการที่สถานีขนส่งจังหวัดขอนแก่นได้ร่วมกันกับสถานีรถโดยสารของ สปป.ลาว เปิดเส้นทางการเดินรถจาก ขอนแก่น – เวียงจันทร์ ทำให้การเดินทางไปมาระหว่างจังหวัดขอนแก่นและ สปป.ลาว สามารถเดินทางไป – กลับได้ภายใน 1 วัน จึงทำให้แรงงานอพยพลาวที่เดินทางมาทำงานที่จังหวัดขอนแก่นเมื่อมีวันหยุดสามารถเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านและครอบครัวได้โดยสะดวกมากยิ่งขึ้น

การเข้ามาทำงานของแรงงานอพยพลาวต้องยอมรับการทำงานได้หลายรูปแบบเพราะแรงงานอพยพลาวไม่สามารถเลือกงานที่จะทำได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานลาวไม่เป็นไปอย่างที่คาดหวังไว้ในตอนแรก อาจเจอกับปัญหาหลายอย่าง เช่น การถูกเอารัดเอาเปรียบ

จากนายจ้าง การไม่ได้รับสิทธิในการรับบริการขั้นพื้นฐาน การไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวที่มาทำงานในจังหวัดขอนแก่น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาวี ศรีเพียร (2537) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย การได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เช่นสวัสดิการต่าง ๆ การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้า ไดรับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจนที่สุด การมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ค่านิยม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น การได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสังคม อารมณ์ และจิตใจ ความมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน การมีเวลาบาส่วนตัวที่สมดุลกับเวลาการทำงาน

อมรา พงศาพิชญ์ (2533) กล่าวว่าองค์ประกอบด้านชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยสภาพการจ้างงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน การขัดแย้งในอุตสาหกรรม สภาพการทำงาน นอกจากนั้น Walton (1973) อ้างถึงในพนิษฐา พานิชาชีวะกุล, 2537) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และพนิษฐา พานิชาชีวะกุล & เพ็ญจันทร์ ประดับมุข (2542) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การว่างงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน จำนวนวันในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพการจ้างงาน ปัจจัยด้านการผลิต การพัฒนาตนเองในด้านการประกอบอาชีพ

กฤตยา อาชวนิจกุล (2546) ศึกษาปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นข้ามชาติผิดกฎหมายก่อให้เกิดผลกระทบหลายประการในประเทศปลายทาง ผลกระทบบางด้านอาจสะท้อนกลับไปยังประเทศต้นทางด้วย ผลกระทบขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะของผู้ย้ายถิ่น กล่าวง่าย ๆ ก็คือยิ่งมีจำนวนมากผลกระทบก็สูงตามไปด้วย สามารถแบ่งผลกระทบออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลกระทบด้านการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่เห็นชัด คือความสัมพันธ์ระหว่างประเทศต้นทาง ประเทศปลายทางและประเทศที่เป็นทางผ่านในด้านเศรษฐกิจการติดต่อการค้าและการช่วยเหลือต่อกัน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความตึงเครียดของความสัมพันธ์ขึ้นได้และอาจส่งผลต่อความมั่นคงของภูมิภาคนั้น ๆ

2. ผลกระทบด้านประชากร คือผลต่อการเปลี่ยนแปลงขนาด โครงสร้างประชากรในแง่อายุและเพศ อัตราการพึ่งพิงทางประชากร อัตราการเกิด และอัตราการตาย อัตราความแออัดทางประชากรในเขตเมือง หรือเขตอุตสาหกรรม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้อาจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น เช่นเพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาจำนวนและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางประชากรทั้งในประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง

3. ผลกระทบด้านแรงงานและอัตราการมีงานทำ ในด้านบวก แรงงานต่างชาติอาจเข้าช่วยทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในภาคการผลิตต่างๆ โดยเฉพาะงานในระดับล่างที่เป็นงานสกปรก อันตราย และเสี่ยง ซึ่งคนท้องถิ่นหลีกเลี่ยงที่จะทำ ในด้านลบ การมีแรงงานต่างชาติทำให้เกิดภาวการณ์กดค่าแรงงานของแรงงานท้องถิ่น และอำนาจในการต่อรองและสิทธิแรงงานของคนงานท้องถิ่นน้อยลงเพราะนายจ้างมีตัวเลือกมาก ซึ่งอาจส่งผลถึงเงื่อนไขการทำงานและการจ้างงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางลบด้วย

4. ผลกระทบทางด้านสังคม โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสวัสดิการสังคมที่ประเทศปลายทางต้องแบกรับภาระจากผลการเปลี่ยนแปลงในด้านอัตราการเกิด การเข้าเรียนของเด็กที่ติดตามหรือเด็กเกิดใหม่ การใช้บริการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น ซึ่งใช้จ่ายจากฐานระบบภาษีของประชาชนในประเทศปลายทาง

5. ผลกระทบด้านสาธารณสุข ซึ่งอาจมีการนำพยาธิสภาพเดิมก่อนย้ายเข้ามา โดยเฉพาะโรคติดต่อ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นชัดเจนคือการควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ในขณะเดียวกันผู้ย้ายก็อาจติดโรคจากคนท้องถิ่นเองด้วย และถ้าเดินทางกลับก็อาจไปแพร่โรคในประเทศของตนต่อไป

กัลยาณี อ้ายแก้ว (2550) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติ จังหวัดหนองคาย พบว่าคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพซึ่งประกอบด้วยด้านร่างกายและจิตใจ ด้านร่างกายพบว่า แรงงานสตรีลาวมีพฤติกรรมการดูแลตนเองดีขึ้น

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัย พบว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับในภาพรวม ยกเว้นวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนตามความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานสูง ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร เงินเดือน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เศกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะคนงานไทยที่ไปทำงานในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมาย พบว่าคนงานไทยในญี่ปุ่นอย่างผิดกฎหมายส่วนใหญ่เป็นชาย มีครอบครัวแล้ว อายุระหว่าง 26-45 ปี

เกือบครึ่งของแรงงานไทยในญี่ปุ่นมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การศึกษาส่วนใหญ่ไม่สูงกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อาชีพก่อนไปทำงานในญี่ปุ่นประกอบอาชีพรับจ้างทำนาและค้าขาย รายได้ต่อคนไม่เกิน 58,000 บาท ต่อปี คุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องรายได้อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่มีปัญหาที่น่าเป็นห่วง สถานภาพทางสังคมไม่ได้ถูกรังเกียจจากคนญี่ปุ่น แต่ไม่ได้รับความรู้จากการทำงานเท่าที่ควร เนื่องจากงานที่ทำไม่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญมากนัก ด้านการคุ้มครองแรงงาน รัฐบาลญี่ปุ่นให้การคุ้มครองดี แต่คนไทยไม่กล้าร้องเรียนเพราะกลัวจะถูกส่งกลับประเทศ

กริชเพชร ชัยช่วย (2543) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง องค์ประกอบรายด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีระดับต่ำที่สุด องค์ประกอบรายด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่าด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีระดับต่ำที่สุด ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนสายงานบริหารทั่วไปและสายงานด้านวิชาการ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

วิไลพร เจริญพร (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิ้ล เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.48และ 3.46 ตามลำดับ ระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.08 และ 2.90 ตามลำดับ พนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน แต่พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุขชัย สิทธิปาน (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ของ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน แล้วพบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง แตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่างกัน ยกเว้นระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อพิจารณา

รายละเอียดแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

นวรัตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมทางสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาวิชา สถานภาพ เงินเดือน ตำแหน่ง ระดับชั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุราชการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5

คชษิณ สุวิชา (2551) ได้ศึกษาการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของพนักงานบริการชาวลาว กรณีศึกษา อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับนโยบายระดับจังหวัดควรต้องมีการพัฒนายุทธศาสตร์การทำงานแรงงานข้ามชาติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติและพนักงานบริการชาวลาวและการทำงานต้นทางและปลายทาง รวมถึงการทำงานเชิงบูรณาการและเครือข่ายความร่วมมือ และสิ่งสำคัญควรมีการสนับสนุนจากนโยบายระดับท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของแรงงานข้ามชาติด้วย ส่วนระดับปฏิบัติการควรมีการพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ พัฒนาอาสาสมัคร และพัฒนารูปแบบการบริการด้านสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาติและพนักงานชาวลาวให้มีความหลากหลายมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีการเสนอให้มีการพัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการให้มีทัศนคติที่ดีต่อแรงงานข้ามชาติและพนักงานบริการชาวลาวเพื่อการดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากภาพรวมของแนวความคิด ทฤษฎี วรรณกรรม ผลของการวิจัยต่างๆ รายงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถิติข้อมูลจากส่วนราชการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า สามารถนำมาอธิบายปรากฏการณ์ของการย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติได้อย่างชัดเจน ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นมุมมองด้านหนึ่งของการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานและเป็นการศึกษาในช่วงเดียว ไม่สามารถทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่ต้นทางได้เพราะด้วยเหตุผลด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่สามารถทำได้เพียงคือการบอกเล่าสู่กันฟังของแรงงานอพยพลาวจากภูมิหลังของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นผู้วิจัยจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง จริยธรรมในการทำวิจัยโดยการเก็บรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูลซึ่งมีความสำคัญยิ่ง ไม่ทำให้เกิดความเสียหายและการให้ความเคารพต่อผู้เกี่ยวข้องทุกคนซึ่งผู้วิจัยจักได้นำเสนอมุมมองและข้อเท็จจริงรายละเอียดของการวิจัยในบทต่อไป

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสามารถวางกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ได้ ดังนี้

8.1 สภาพทั่วไปของแรงงานลาวในสถานประกอบการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ด้านอายุ ด้านการศึกษา สถานภาพการสมรสและสภาพการเป็นอยู่และการใช้ชีวิตในระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

8.2 สภาพชีวิตแรงงานอพยพลาวก่อนเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการประกอบอาชีพ รายได้ รายจ่าย การมีทรัพย์สิน การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความรับผิดชอบต่อครอบครัวในประเทศลาว และเหตุผลในการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย

8.3 สภาพการทำงานของแรงงานอพยพลาวที่ทำงานในประเทศไทย ศึกษาเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ รายได้ รายจ่าย ลักษณะการเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย การคุ้มครองแรงงาน สิทธิประโยชน์ที่ได้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สิทธิเสรีภาพ สภาพการทำงาน ลักษณะการทำงาน และความสำคัญระหว่างแรงงานอพยพลาวกับนายจ้าง

8.4 สภาพชีวิตของแรงงานลาวหลังเดินทางสู่ประเทศไทย ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะทางสภาพเศรษฐกิจของแรงงานลาว สภาพความเป็นอยู่ ประสบการณ์ทำงาน และความสัมพันธ์และการผสมกลมกลืนทางด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย

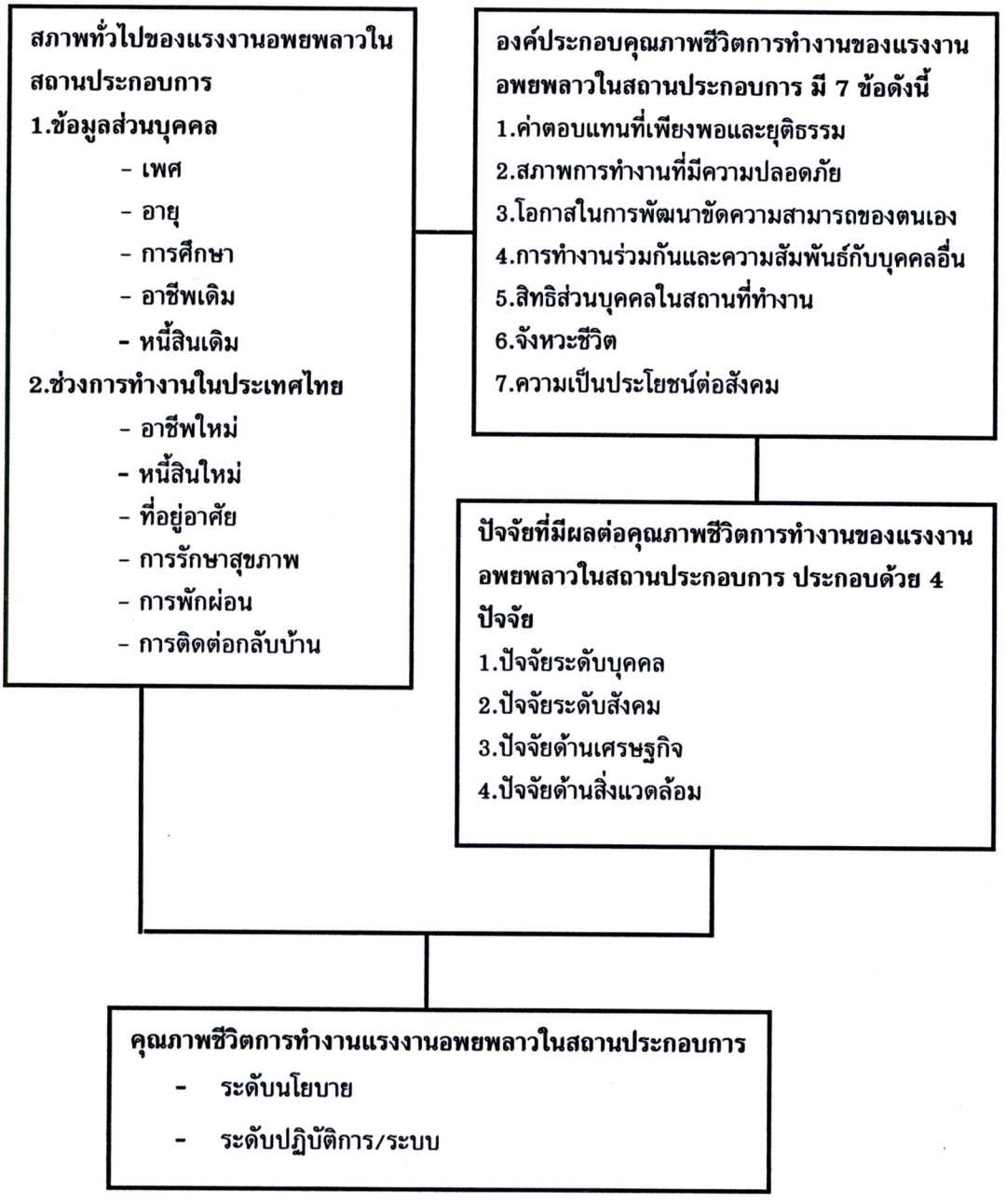
8.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวเป็นการศึกษาลักษณะการทำงาน ในประเทศไทย โดยใช้แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกรอบในการอธิบายซึ่งมีเนื้อหาคลอบคลุมถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสความในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จังหวะชีวิต ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8.6 องค์ประกอบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ มี 7 ด้านดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
3) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
4) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
5) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
6) ด้านจังหวะชีวิต
7) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8.7 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1)ปัจจัยระดับบุคคล 2)ปัจจัยระดับสังคม
3)ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 4)ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย