

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบจังหวัดขอนแก่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเฉพาะกรณีกับ ประการแรก เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ ประการที่สอง เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเสริมด้วยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการที่ทำงานในจังหวัดขอนแก่น ในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่ยินยอมในการให้ข้อมูลเชิงลึกจำนวน 30 คน สัมภาษณ์แรงงานอพยพลาวโดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง (Structure interview) จำนวน 117 คน นอกจากนั้นยังมีการเก็บข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Group Discussion) กับบุคคล ตัวแทนองค์กร หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว จำนวน 10 คน

ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนได้เข้าใจและรู้จักแรงงานอพยพลาวมากขึ้นและสามารถแก้ไขในประเด็นการคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในอนาคตต่อไป ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานอพยพลาวที่เข้าร่วมการวิจัย

1.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานอพยพลาว พบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชาย อย่งเห็นได้ชัด คิดเป็นร้อยละ 59.8 นอกจากนั้นช่วงอายุส่วนใหญ่แรงงานอพยพลาวอยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาช่วงอายุ 15-20 ปี ด้านการศึกษาของแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษา 1-5) คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาได้รับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 19.7 ไม่ได้เรียนหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 9.4 และในด้านสถานภาพ พบมากที่สุดคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.7 ภูมิลำเนาเดิมของแรงงานอพยพลาวมาจากแขวงจำปาสักมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาจากแขวงเวียงจันทร์ คิดเป็นร้อยละ 36.0

1.1.2 การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศลาว อาชีพเดิมในสปป.ล.พบว่าการประกอบอาชีพเดิมส่วนใหญ่เป็นการรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาเป็นอาชีพทำการเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 25.6 รายได้ต่อเดือนของครัวเรือนเมื่ออยู่สปป.ลาวมีรายได้ที่ไม่

แน่นอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 500,000 กีบ ประมาณ 2,008 บาท (249 กีบ เท่ากับ 1 บาท: ธนาคารแห่งประเทศไทย, อัตราแลกเปลี่ยน ณ สิ้นปี 2552) จำนวนหนี้สินของแรงงานอพยพลาวในสปป.ล.ส่วนใหญ่มีหนี้สิน ก่อนเดินทางมาประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 51.3 ไม่มีภาระหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ซึ่งมีจำนวนการเป็นหนี้ส่วนมากอยู่ในช่วงระหว่าง 500,001 – 1,000,000 คิดเป็นร้อยละ 13.7 รองลงมาเป็นมีภาระหนี้สินมากกว่า 2,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 12.0 ภาระหนี้สินต่ำกว่า 500,000 กีบ และภาระหนี้สินอยู่ระหว่าง 1,000,001 – 1,500,000 กีบ (4,016 – 6,024 บาท) มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10.3 สาเหตุการมีหนี้สิน มาจากค่าใช้จ่ายในครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 31.0 ตามลำดับ

1.1.3 กระบวนการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ประสบการณ์การเดินทางมาทำงานในประเทศไทยพบว่า ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาเคยเดินทางมาทำงานที่ประเทศไทยแล้ว คิดเป็นร้อยละ 36.8 วิธีการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยพบมากที่สุดคือการติดต่อกับบริษัทจัดหางานเอกชนคิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาเป็นวิธีนายจ้างที่เมืองไทยเป็นผู้ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 10.0 ติดต่อร์ัฐบาลและรัฐบาลเป็นผู้จัดส่ง คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนที่เหลือเป็นการติดต่อหางานที่แหล่งงานและเดินทางมาทำงานด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 4.0 แหล่งข่าวการรับสมัครงาน พบมากที่สุดจากสายหรือนายหน้าจัดหางาน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาเป็นการรับรู้จากญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน คิดเป็นร้อยละ 31.6 สำนักจัดหางานของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 6.0 สื่อต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ คิดเป็นร้อยละ 0.9 ผู้มีส่วนผลักดันหรือโน้มน้าวให้เดินทางมาทำงานในประเทศไทย พบมากที่สุดคือการตัดสินใจมาทำงานด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาเป็นญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน คิดเป็นร้อยละ 23.9 สื่อต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ คิดเป็นร้อยละ 17.1 สายหรือนายหน้าจัดหางานคิดเป็นร้อยละ 4.3 แหล่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำในประเทศไทยมากที่สุดพบว่าบริษัทจัดหางานออกให้ก่อนแล้วผ่อนคืนให้กับบริษัทในภายหลัง และเงินเก็บในครอบครัว เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาเงินกู้ยืมนายทุนจากในหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และสุดท้ายเป็นการขายที่ดิน ไร่ นา ทรัพย์สิน คิดเป็นร้อยละ 0.9

กล่าวโดยสรุปแล้ว เหตุผลในการย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในเขตพื้นที่ประเทศไทยของแรงงานอพยพลาวคือ ความแตกต่างระหว่างสภาพเศรษฐกิจของ สปป.ลาว ที่เป็นประเทศต้นทางและประเทศไทยที่เป็นประเทศปลายทาง ที่แรงงานอพยพลาวต้องการมาขายแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากครอบครัวเกษตรกรรมและมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายและไม่สอดคล้องกับดำรงชีวิตของครอบครัวและต้องการความร่ำรวยและเงินทองกลับไปสร้างบ้านหลังใหม่และซื้อสิ่งของตามที่ประสงค์ได้ และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานที่ดีขึ้น ประกอบกับจังหวัดขอนแก่นเป็นเมืองที่มีฐานะทางด้านเศรษฐกิจมีการลงทุนด้านอุตสาหกรรมเติบโตขึ้นและมีความต้องการแรงงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมบางครั้งเป็นงานที่หนักและเหนื่อยค่าแรงงานที่ได้บางครั้งแรงงานจากในประเทศอาจมองว่าไม่เหมาะสมกับค่าจ้าง จึงทำให้แรงงานภายในพื้นที่ไม่นิยมทำมากนัก จึงเป็นแรงผลักดันให้นายจ้างนำเข้าแรงงานจากต่างประเทศและ

ดึงดูดให้แรงงานทั้งจากภายในและภายนอกประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ประกอบการใช้สื่อชักชวนและการโฆษณาชวนเชื่อของบริษัทจัดหางานทั้งภายในและภายนอกประเทศว่าประเทศไทยมีงานที่มีรายได้สูง จึงทำให้แรงงานต่างชาตินิยมเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้นโดยเฉพาะแรงงานที่อพยพมาจาก สปป.ลาว

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาว ในสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า แรงงานอพยพลาวที่มาทำงานในประเทศไทยจะได้รับค่าจ้างมากกว่าเมื่อทำงานอยู่ที่ สปป.ลาว แต่ก็มีค่าใช้จ่ายที่สูงเมื่อต้องดำรงชีวิตอยู่ในประเทศไทย เช่น ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าโทรศัพท์ ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าใช้จ่ายส่วนตัวอื่น ๆ ยังสามารถจัดสรรเงินที่ได้รับในแต่ละเดือนส่งกลับบ้านที่ สปป.ลาว. แต่ค่าจ้างที่ได้รับยังไม่สามารถจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้จ่ายในอนาคตเมื่อหมดสัญญาการทำงานและต้องกลับไปใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเกิดได้ ซึ่งแรงงานอพยพลาวเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษายังพบว่า แรงงานอพยพลาวได้รับค่าแรงน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน และในการพิจารณาขึ้นค่าแรงเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่ทำงานในโรงงานเดียวกันมีความเป็นธรรมและเป็นไปตามความสามารถ ประสิทธิภาพ และความตั้งใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

สำหรับสวัสดิการที่โรงงานจัดไว้ให้ เช่น ค่าจ้างยังถือว่าได้น้อยและไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่ต้องใช้จ่ายทุกวันแต่ที่ยังสามารถอยู่ได้เนื่องจากมีการทำงานล่วงเวลาถือเป็นส่วนสำคัญในการเติมเต็มในส่วนที่รายได้เพิ่มมากขึ้นและสามารถจัดสรรทำในเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ ในส่วนของวันลาเมื่อมีเหตุจำเป็นที่ต้องกลับไปบ้านที่ สปป.ลาวก็สามารถที่จะลางานได้ไม่เกิน 15 วัน สามารถกลับมาทำงานได้ตามปกติ และเมื่อเกิดการเจ็บป่วยโดยแพทย์เป็นรับรองให้ลางานได้ก็สามารถลางานได้เท่าที่แพทย์กำหนดและในการลาป่วยจะได้รับเงินค่าจ้างเช่นเดียวกับการมาทำงาน ส่วนที่พักอาศัยมีการจัดไว้ให้แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานอพยพลาว สำหรับที่พักอาศัยยังถือได้ว่ามีน้อยและไม่เพียงพอต่อจำนวนของแรงงานอพยพลาวบางห้องต้องพักด้วยกันถึง 6 คน

1.2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีสภาพที่ปลอดภัยที่เอื้อต่อการทำงานตามมาตรฐานของโรงงานทั่วไป และอยู่ระดับปานกลาง สถานที่ทำงานติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัย เมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน เช่น อุปกรณ์ดับเพลิงและทางหนีไฟ อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการแข่งขันกีฬา การออกกำลังกายและสนามกีฬา อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยการปฏิบัติงานของพนักงาน รอยกของ เข็นของ เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก สถานที่ทำงานทำให้แรงงานอพยพลาวมีความภูมิใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความเชื่อมั่นของสถานประกอบการที่แรงงานอพยพลาวทำงานอยู่ว่าจะมีความมั่นคงและก้าวหน้าในชีวิต อยู่ใน

ระดับปานกลาง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่ต้องใช้ความสามารถที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานแรงงานอพยพลาวมีห้องรักษาพยาบาลอย่างทันทีทันใด อยู่ในระดับปานกลาง การได้รับการดูแลรักษาจากโรงพยาบาลโดยใช้บัตรประกันสังคมอยู่ในระดับมาก เจ็บป่วยมักไปรักษาที่ ห้องพยาบาลและสถานอนามัย โรงพยาบาลที่ท่านมีประกันสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.3 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จากการศึกษาโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง แรงงานอพยพลาวรับรู้ว่าการมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและการสร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำได้อย่างเต็มที่ แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ทำงานมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ด้านนายจ้าง / หัวหน้างาน สอนชี้แนะการทำงานแก่ท่านเสมอ แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.4 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการศึกษาการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแรงงานอพยพลาวรับรู้ว่าเป็นร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการทำงานเป็นทีม แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับมากมาก ด้านการยกย่องให้การเกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกระดับ แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการแสดงความคิดเห็นได้ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.5 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จากการศึกษาสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน แรงงานอพยพลาวรับรู้การได้รับความเท่าเทียมในการมอบหมายงานให้ทำ แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้ แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.6 จังหวะชีวิต การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง อยู่ในระดับน้อย การมีเวลาและสถานที่ในการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับน้อย การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิต อยู่ในระดับมาก การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.7 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่และทำงาน การได้รวมกลุ่มกับเพื่อนที่ทำงานจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้อื่นเช่น การช่วยบริจาคทานหรือตั้งกองผ้าป่า อยู่ในระดับมาก ความภาคภูมิใจที่ได้มาทำงานที่ประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง การได้รับโอกาสในการเรียนรู้และส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีของไทย เช่น งานวันสำคัญต่างๆ ของไทย อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ธรรมชาติของคนโดยทั่วไป อยากเรียนอยากรู้และอยากเห็น อยากลอง เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานอพยพลาวเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ได้เรียนรู้เรื่องราวของเมืองไทยจากอิทธิพลสื่อจากประเทศไทย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และจากคำบอกเล่าว่าประเทศไทยเป็นเมืองน่าอยู่มีงานให้ทำและได้รับรายได้ที่ดี ทำให้แรงงานอพยพลาวเดินทางเข้ามาหาประสบการณ์และเรียนรู้การใช้ชีวิตในประเทศไทย และมีแรงงานอพยพลาวที่เป็นผู้หญิงอีกจำนวนหนึ่งที่มาทำงานและพบรักพร้อมกับการแต่งงานกับหนุ่มไทยมีลูกน้อยที่เป็นไข่อล่องใจแต่ในอนาคตเมื่อสัญญาครบกำหนดต้องกลับ สปป.ลาว แล้วจะทำอย่างไรจึงยังต้องหาคำตอบให้ได้อีกต่อไป ส่วนการให้บริการสุขภาพของหน่วยบริการภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพลาว พบว่า นโยบายด้านสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาตินั้นจังหวัดขอนแก่นมีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการและยึดแนวทางของกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง เน้นให้บริการกับแรงงานอพยพลาวที่อาศัยอยู่แบบถูกกฎหมายและมีบัตรประกันสุขภาพจะได้รับการบริการการรักษาตามสิทธิที่มีบัตรประกันสุขภาพตามโรงพยาบาลที่แรงงานอพยพลาวเลือก

สำหรับการให้บริการด้านสาธารณสุขสำหรับแรงงานอพยพลาวลาว ในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่มนั้น พบว่า มีองค์กรพัฒนาเอกชนที่เข้าไปดำเนินงาน โดยเน้นหนักในด้านการทำงานป้องกันโรคระบาดของโรคเอดส์ ซึ่งการทำงานดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมเนื้อหาเรื่องสุขภาพอื่นที่จำเป็นต่อแรงงานอพยพลาวเท่าที่ควร นอกจากนั้นยังพบว่าในระดับหน่วยบริการด้านสาธารณสุขในชุมชนมีการให้บริการด้านสุขภาพกับแรงงานอพยพลาว ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและเวชภัณฑ์ในการดำเนินงานดังกล่าว จึงส่งผลให้แรงงานอพยพลาวจะไม่ค่อยมารับการรักษาที่สถานอนามัยชุมชนแต่จะนิยมไปรักษาที่โรงพยาบาลที่ตนเองมีประกันสุขภาพอยู่ซึ่งตั้งอยู่ใกล้เคียงกับโรงงานที่แรงงานอพยพลาวทำงานอยู่และสะดวกในการเดินทาง

1.3.2 ปัจจัยด้านสังคม การใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนใหม่ที่ตนเองไม่คุ้นเคยแรงงานอพยพลาวสามารถปรับตัวได้และดำรงชีวิตอยู่ได้และมีการเอาตัวรอดได้ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างแรงงานอพยพด้วยกัน และระหว่างแรงงานอพยพและแรงงานไทย ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของชุมชนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมที่อาศัยอยู่ในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย

1.3.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ในการเดินทางมาทำงานของแรงงานอพยพลาวก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาอีกจากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเองส่วนใหญ่จะอาศัยรายได้จากครอบครัวและไม่มีทางเลือกมากนักแต่เมื่อได้อพยพเคลื่อนย้ายแรงงานมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นนอกจากการยังมีหนี้สินเพิ่มขึ้นด้วย แต่ไม่ว่าการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทยจะแตกต่างจากการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเดิมมากเพียงไร แต่ก็ยังดีกว่าที่มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นกว่าที่อยู่เดิมและได้รับประสบการณ์ในการทำงานสามารถที่จะเดินทางไปทำงานที่ไกลจากบ้านเกิดได้ และที่สำคัญสำหรับด้านเศรษฐกิจคือสามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ พี่น้อง ลูกหลานได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยติดตัวกลับบ้านส่งผลให้มีรายได้เข้าประเทศปีละหลายล้านบาท

1.3.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการได้มาเรียนรู้วัฒนธรรม จารีตประเพณี และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ที่พบเจออาจแตกต่างจากที่อยู่เดิมมากจากหน้าเป็นหลัง แต่ในสิ่งที่แตกต่างกันมาซึ่งการรู้จักพัฒนาตนเองปรับตัวให้อยู่ได้กับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ไม่ไกลจากตัวตนเดิมมากนัก

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานของแรงงานอพยพลาว ทั้ง 7 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการแก้ไขปัญหา

2.1.1 ด้านค่าตอบแทน เจ้าของกิจการซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารงานควรคำนึงถึงความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อให้แรงงานมีกำลังใจในการทำงาน

2.1.2 ด้านสวัสดิการ เจ้าของกิจการหรือนายจ้างควรมีการจัดสวัสดิการที่พัก อาหาร น้ำดื่ม น้ำใช้ ให้เพียงพอ และเพิ่มการรักษาพยาบาลให้มีแพทย์ประจำสถานประกอบการมากขึ้นเช่น จากมีหมอประจำ 1 วัน เป็น 2 วัน และเมื่อมีการทำงานล่วงเวลาจัดห้องพยาบาลให้รองรับกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

2.1.3 ด้านความเสมอภาคทางสังคมและความยุติธรรม เจ้าของกิจการหรือหัวหน้างานต้องคำนึงถึงความเป็นบุคคลของแรงงานอพยพลาว ดูแลแรงงานทุกคนอย่างทั่วถึงและไม่เลือกปฏิบัติและไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ

2.1.4 ด้านความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน เจ้าของกิจการและหัวหน้างานและแรงงานทุกคน ควรให้สิทธิเสรีภาพในความเชื่อ ค่านิยม เมื่อเกิดปัญหาควรใช้หลักศาสนาเข้ามาไกล่เกลี่ย สำหรับพฤติกรรมการทำงานควรให้แรงงานทุกคนมีส่วนร่วมในการเพิ่มผลผลิตทำให้เกิดความรู้สึกถึงความจำเป็นในการทำงาน

2.1.5 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ เจ้าของกิจการหรือหัวหน้างาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใช้แรงงานทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้นสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานอพยพลาว แรงงานที่ทำงานมานานหรือแรงงานที่เข้ามาใหม่ และเมื่อแรงงานคนใดได้ไปอบรมควรจัดให้มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับแรงงานคนอื่นๆ เพื่อกระจายความรู้ความสามารถให้เท่าเทียมกัน

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา

2.2.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพลาว โดยการจัดทำแผนการทำงานและงบประมาณให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.2.2 ควรมีการค้นหารูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ทั้งในเชิงสงเคราะห์ช่วยเหลือ และเชิงการพัฒนาศักยภาพแรงงานอพยพลาว โดยการทำงานดังกล่าวเน้นการมีส่วนร่วมของแรงงานอพยพลาว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

2.2.3 ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดมาตรการให้นายจ้างสถานประกอบการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าตอบแทน สวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่างๆที่แรงงานอพยพจะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

2.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยและแรงงานอพยพลาว และเนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีเวลาจำกัด ข้อมูลที่ได้อาจจะได้เพียงข้อมูลด้านเดียวและบางด้านอาจได้ข้อมูลที่ไม่แน่ชัด การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้ระยะเวลาในการศึกษาให้มากขึ้น

2.3.2 จากการศึกษาในครั้งนี้ควรมีการศึกษาต่อเนื่องในการค้นหาและพัฒนารูปแบบการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว