

ตัวแบบปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย

PULL FACTORS INFLUENCING LAOS MIGRATION LABORS
IN THE NORTHEASTERN REGION OF THAILAND

ปราการ พิพัฒน์สูงเนิน¹

¹คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Prakarn Piputsoongnern¹

¹Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University

(Received: August 16, 2019; Revised: September 17, 2019; Accepted: October 2, 2019)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ เป็นการพัฒนาตัวแบบปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย มีลักษณะเป็นวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบทางทฤษฎีด้วยวิธีการทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานข้ามชาติลาวที่เข้ามาทำงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย จำนวน 220 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตรวัดประมาณค่า 7 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผลจากการวิจัย พบว่า ตัวแบบ ปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว มี 4 องค์ประกอบ 11 ตัวแปร ได้แก่ องค์ประกอบ ด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าจ้าง องค์ประกอบ ด้านสังคม ประกอบด้วย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความเอื้ออาทรในสังคม และความคล้ายคลึงทางสังคม องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย ศาสนา และภาษา องค์ประกอบด้านการเมือง ประกอบด้วย สิทธิเสรีภาพ นโยบายแรงงานข้ามชาติ และกฎหมายแรงงานข้ามชาติ โดยตัวแบบมีความตรงเชิงโครงสร้างและมีความเที่ยงในการวัดอยู่ในเกณฑ์ดี

คำสำคัญ: ปัจจัยดึงดูด, การย้ายถิ่น, แรงงานข้ามชาติลาว, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ประเทศไทย

ABSTRACT

The research article aimed to develop Pull Factors influence on Laos Migration Labors in the Northeastern Region of Thailand. This study was a quantitative research to test theory by using statistical technique. The samples were 220 Laos migrant labors who entered northeastern region of Thailand to work. The research instrument was a questionnaire with 7 Point Rating Scale. The data were analyzed by Second-Order Confirmatory Factor Analysis. The research found that pull factors which influence on Laos migration labor included 4 factors 11 measurement variables. All factors consisted of Economic Factor (Economic stabilization, Traveling expenses and wages) Social Factors (Safety Property, Generosity and Social Similarity) Culture Factors (Religion and Language) and Political Factors (Rights and Freedom,

Policy, Migrants Labor and law). The structural validity of the Pull Factor Model was Good.

Keywords: Pull Factors, Migration, Laos Migrant Labor, Northeastern Region, Thailand

บทนำ

การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในฐานะเหตุและผลของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีกระแสโลกาภิวัตน์เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการแพร่ขยายของระบบการค้าเสรีที่เน้นการแข่งขัน ระบบข้อมูล ข่าวสาร และการสื่อสารที่ไร้พรมแดน นำไปสู่การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างประเทศในหลากหลายรูปแบบ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติจึงได้รับความสนใจมากขึ้นเป็นลำดับ ทั้งจากนักวิชาการและผู้กำหนดนโยบายจากภาครัฐ

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีประวัติความเป็นมาของการอพยพย้ายถิ่นฐานมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติไปยังประเทศเพื่อนบ้าน โดยอาศัยพรมแดนที่มีความสลับซับซ้อนตามความยาวของลุ่มแม่น้ำโขง มีชาวลาวจำนวนมากข้ามมายังประเทศไทยเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงาน และมีชุมชนซึ่งอยู่ตามสองฝั่งแม่น้ำโขงอยู่เป็นจำนวนมาก มีการข้ามพรมแดนไปมาหาสู่กันตามประเพณี ณ จุดเดินทางข้ามแดนเหล่านี้อาจมี “ด่านประเพณี” สำหรับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมาทำการบันทึกการเข้า-ออกของประชาชนที่เดินทางไปมาอย่างไม่ต่อเนื่อง ชาวลาวมักจะใช้ช่องทางดังกล่าวนี้เดินทางเข้า-ออกอยู่เป็นประจำ โดยในปี พ.ศ.2553 องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration, 2010) คาดการณ์ว่ามีแรงงานลาวจำนวน 6,000 ราย ข้ามประเทศจาก สปป.ลาว มายังประเทศไทยทุกวัน การข้ามพรมแดนที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่ในลุ่มแม่น้ำโขงเป็นจำนวนมาก ทำให้การควบคุมการเดินทางเข้า-ออกระหว่างพรมแดนทั้งหมดเป็นเรื่องยาก มีการคาดการณ์จำนวนแรงงานอพยพจาก สปป.ลาว ที่ทำงานในประเทศไทยอยู่ในช่วงระหว่าง 100,000 ถึง 500,000 ราย (Howe & Sims, 2011) การอพยพจาก สปป.ลาว มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างมากในหลายปีที่ผ่านมา แม้ว่าจำนวนแรงงานข้ามชาติลาวที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยมีสถานะนอกกฎหมาย ไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด และตัวเลขประมาณการมีความผันผวนมาก โดยนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการย้ายถิ่น มีความเห็นตรงกันว่าการย้ายถิ่นนอกกฎหมายจาก สปป.ลาว สู่ประเทศไทยเกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญและมีการเคลื่อนไหวที่ไม่สม่ำเสมอ ซึ่งอาจมีจำนวนมากกว่าที่รัฐบาลคาดการณ์ไว้ สำนักงานป้องกันยาเสพติดและปราบปรามอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Office on Drugs and Crime, 2013) ประมาณการว่าโดยเฉลี่ยแล้วมีคนลักลอบนำเข้าแรงงานข้ามชาติจาก สปป.ลาว มายังประเทศไทยประมาณ 44,000 ราย ในแต่ละปี

ในอดีตที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติโดยอาศัยทฤษฎีการย้ายถิ่น (Migration Theory) โดยมักมีการนำแนวคิดเรื่องปัจจัยดึงดูดไปปรับใช้ในการศึกษาหรืองานเขียนเกี่ยวกับการย้ายถิ่น ซึ่งในการนำไปปรับใช้นั้นนิยมใช้ในลักษณะกว้างๆ ในมุมมองที่เป็นเชิงพรรณนา (Descriptive) และเป็นเรื่องของการมองหรือคิดว่าจะเป็น (Perception) แทนที่จะเป็นข้อมูลความจริง

(พัชรารัตน์ วงศ์บุญสิน, 2552) นอกจากนี้การศึกษาวิจัยในอดีต อาทิ งานของ ภูเขียว จันทร์สมบูรณ์ (2549) มีชัย แสงจันทร์ทะวงศ์ (2550) สุธิยา คำวงสา (2554) เกษมณี แคว้นน้อย และ บัณฑิตพรหมพักพิง (2554) และ ชูพัทธ์ สุธิสา (2556) มักไม่เน้นบอกให้ชัดเจนว่าปัจจัยใดมีน้ำหนักต่อการตัดสินใจมากกว่ากัน รวมทั้งขาดการพิสูจน์แนวคิดและทฤษฎีด้วยวิธีการทางสถิติ (Statistical Methods) จึงทำให้ปัจจัยการย้ายถิ่นที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มีข้อจำกัดสำหรับการนำไปใช้ในวงกว้าง

โดยบทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวแบบปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย เพื่อทดสอบทางทฤษฎีด้วยวิธีการทางสถิติ โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นการต่อยอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาวได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเข้าถึงข้อมูลที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและความซับซ้อนของปัญหา อันเป็นฐานข้อมูลในการศึกษาและพัฒนาระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานรัฐและเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวแบบปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีลักษณะเป็นวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบทางทฤษฎีด้วยวิธีการทางสถิติ จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตัวแบบปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาวมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมือง

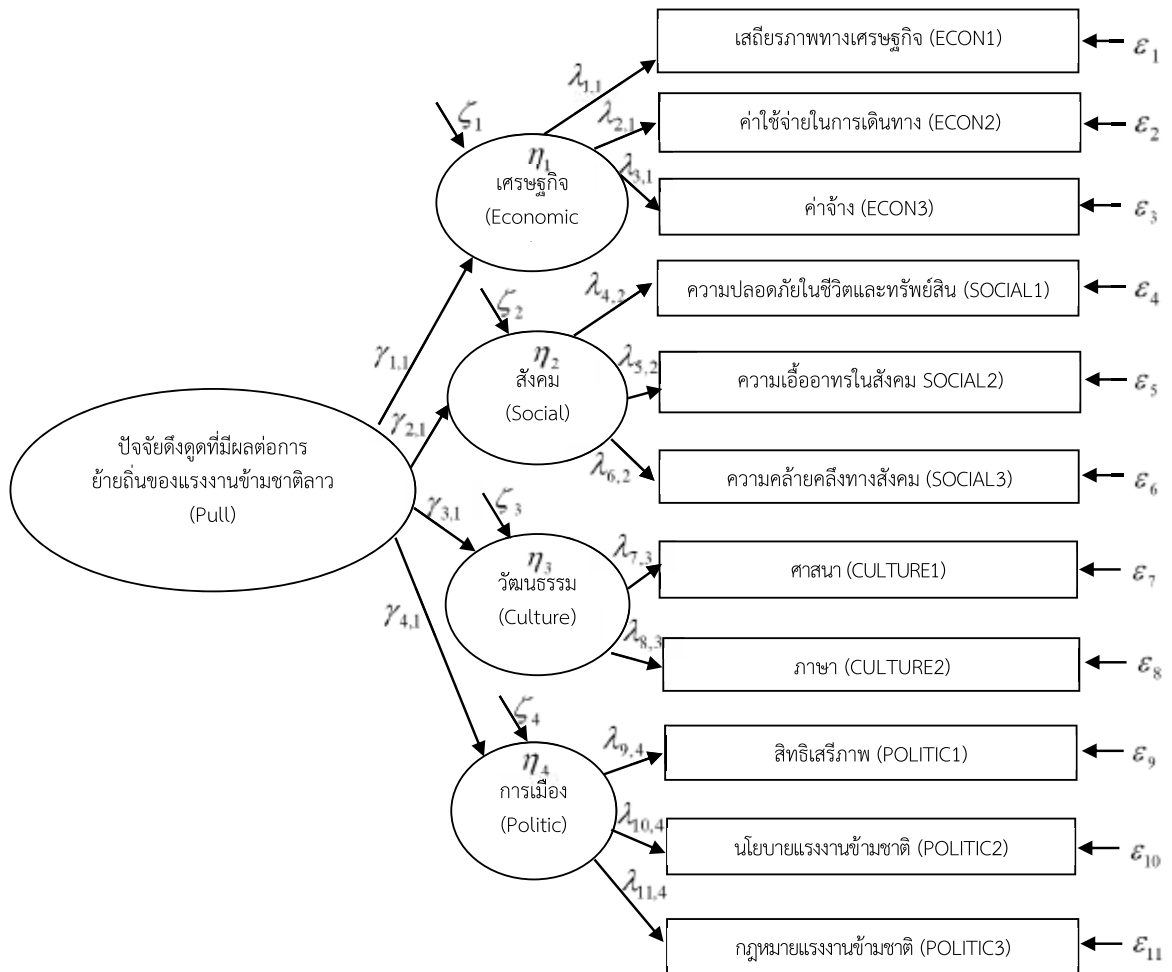
กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ สามารถกำหนดตัวแบบปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาวได้ออกเป็น 4 องค์ประกอบ 11 ตัวแปร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและตัวแปรปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว

องค์ประกอบ	ตัวแปร	แหล่งอ้างอิง
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (ECON1)	ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549) ธนาคารโลก (2012)
	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ECON2)	ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549) สุลิตยา คำวงสา (2554)
	ค่าจ้าง (ECON3)	เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์ (2540) ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549) มีชัย แสงจันทร์ทะวงศ์ (2550) ธนาคารโลก (2012) สิริรัฐ สุกันธา (2557)
ด้านสังคม (Social)	ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (SOCIAL1)	ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549) ธนาคารโลก (2012)
	ความเอื้ออาทรในสังคม (SOCIAL2)	ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549)
	ความคล้อยคลึงทางสังคม (SOCIAL3)	ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549) พิทยา พุสสาย (2554) ชูศักดิ์ สุทธิสา (2556)
ด้าน วัฒนธรรม (Culture)	ศาสนา (CULTURE1)	ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549)
	ภาษา (CULTURE2)	เนตรดาว เถาถวิล (2549) ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549) เกษมณี แคว้นน้อย และ บัวพันธ์ พรหมพักพิง (2554)
ด้านการเมือง (Politic)	สิทธิเสรีภาพ (POLITIC1)	มีชัย แสงจันทร์ทะวงศ์ (2550) สิริรัฐ สุกันธา (2557)
	นโยบายแรงงานข้ามชาติ (POLITIC2)	พิทยา พุสสาย (2554)
	กฎหมายแรงงานข้ามชาติ (POLITIC3)	ภูเขียว จันทร์สมบุรณ์ (2549)

จากการทบทวนเอกสารที่กล่าวมาในข้างต้น สามารถการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในแต่ละองค์ประกอบของตัวแปรได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่เป็นเป้าหมายการวิจัย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติลาวที่เข้ามาทำงานและอยู่อาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย จำนวน 250,000 ราย (ชาติรี มูลสถาน, 2554) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากอัตราส่วน 20 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร (ยุทธ ไกยวรรณ, 2557) โดยแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 11 ตัวแปร จึงประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 220 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว โดยแบ่งเนื้อหาเป็น 5 ตอน มีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะอาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีตัวเลือก 7 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ระดับที่ 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับที่ 6 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับที่ 5 หมายถึง ค่อนข้างเห็นด้วย

ระดับที่ 4 หมายถึง เฉยๆ

ระดับที่ 3 หมายถึง ค่อนข้างไม่เห็นด้วย

ระดับที่ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมาก

ระดับที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

โดยแบบสอบถามได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งค่าถามทุกข้อที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 และทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (try out) ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยสูตรของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.802

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มแรงงานข้ามชาติลาวที่ทำงานและอยู่อาศัยตามกลุ่มน้ำโขงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย 4 จังหวัด ได้แก่ นครพนม หนองคาย มุกดาหาร และอุดรธานี โดยข้อมูลถูกเก็บรวบรวมในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2560 – มีนาคม 2561

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ลักษณะทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ลักษณะอาชีพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ และความถี่

4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second-order confirmatory factor analysis) เพื่อพัฒนาตัวแบบปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของตัวแบบ (Specification of model) เป็นการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในแต่ละองค์ประกอบของตัวแบบ

2) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของตัวแบบ (Identification of model) คือ การระบุแบบจำลองสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ โดยใช้สูตร t-rule ของ Bollen (1989) ผลจากการคำนวณพบว่า องศาอิสระมีค่ามากกว่าศูนย์ ($df > 0$) แสดงว่าตัวแบบ โครงสร้างเชิงเส้นมีลักษณะการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวเกินพอดี (over identified) กล่าวคือ จำนวนสมการมากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า ซึ่งสามารถนำตัวแบบไปใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นได้

3) ประมาณค่าพารามิเตอร์จากตัวแบบ (Parameter estimation from the model) โดยใช้วิธีการประมาณค่าแบบวิธีไลค์ลิตูดสูงสุด (A Maximum Likelihood: ML)

4) การทดสอบความสอดคล้องของตัวแบบการวัด (Measurement model fit) โดยพิจารณาจากค่าสถิติดังต่อไปนี้

4.1) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบ (Construct Validity) โดยใช้ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบ

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ที่มา
ค่าไค – สแควร์ (Chi-square: χ^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)	Joreskog and Sorbom (1989)
ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative chi-square: χ^2 / df)	มีค่าต่ำกว่า 2.00	Bollen (1989)
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	มีค่ามากกว่า .90	Joreskog and Sorbom (1989)
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนปรับแก้แล้ว (Adjusted the Goodness of Fit Index: AGFI)	มีค่ามากกว่า .90	Joreskog and Sorbom (1989)
ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized root mean square residual: Standardized RMR)	มีค่าต่ำกว่า .08	Hu and Bentler (1999)
ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	มีค่าต่ำกว่า .06	Hu and Bentler (1999)

4.2) การตรวจสอบความเที่ยงของตัวแบบ (Reliability) เพื่อตรวจสอบความแม่นยำการวัดของตัวแบบ จากค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (The Construct Reliability: ρ_c) และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (An Average Variance Exacted: ρ_v) ต้องมีค่ามากกว่า 0.60 และ 0.50 ตามลำดับ (Diamantopoulos and Siguaw, 2000 อ้างถึงใน สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญญภาณุวัฒน์, 2551)

5) การปรับตัวแบบ (Model adjustment) ในกรณีที่ตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องมีการปรับแก้ตัวแบบเพื่อให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ขึ้นใหม่ จนกว่าตัวแบบที่วิเคราะห์ใหม่จะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายในสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน

6) การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือการนำค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จากการคำนวณมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแบบ

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของแรงงานข้ามชาติลาว พบว่า กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติลาว จำนวน 220 ราย จำแนกออกเป็นเพศหญิง จำนวน 135 ราย (ร้อยละ 61.36) และเพศชาย จำนวน 85 ราย (ร้อยละ 38.64) มีอายุเฉลี่ย 25.90 ปี ประกอบอาชีพเกษตรกร จำนวน 110 ราย (ร้อยละ 50.00) มีสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 6.03 คน และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยเฉลี่ย 1.85 ปี

2. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบ (Construct Validity) โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองในเบื้องต้น พบว่า ตัวแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับตัวแบบโดยการผ่อนคลายนัยข้อตกลงเบื้องต้น โดยให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรภายในสังเกตได้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งหลังจากปรับตัวแบบแล้ว พบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี กล่าวคือ ตัวแบบเชิงโครงสร้างที่พัฒนาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความสอดคล้องความเป็นจริงในเชิงปฏิบัติ (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแบบปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว

ค่าดัชนี	เกณฑ์พิจารณา	ผลการทดสอบความกลมกลืนตัวแบบ			
		ก่อนปรับตัวแบบ	แปลผล	หลังปรับตัวแบบ	แปลผล
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)	152.28 ($p = 0.000$)	ไม่ผ่านเกณฑ์	40.46 ($p = 0.060$)	ผ่านเกณฑ์
χ^2 / df	< 2.00	3.807	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.445	ผ่านเกณฑ์
GFI	> 0.95	0.89	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.97	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> 0.90	0.81	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.92	ผ่านเกณฑ์
Standardized RMR	< 0.08	0.083	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.043	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.06	0.113	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.045	ผ่านเกณฑ์

3. การตรวจสอบความเที่ยงของตัวแบบ (Reliability) พบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct reliability: ρ_c) ในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านการเมือง มีค่าระหว่าง 0.814 - 0.920 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.60 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัด (Average variance extracted: ρ_v) มีค่าระหว่าง 0.631 - 0.793 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.50 แสดงว่าตัวแบบที่ได้จากการศึกษามีความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี กล่าวคือ ตัวแบบที่ได้จากการศึกษามีความแม่นยำในการวัดอยู่ในระดับดี และทุกองค์ประกอบของตัวแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบได้สูง (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว

องค์ประกอบ/ ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	t	S.E.	R ²	ρ_c	ρ_v
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)					0.836	0.631
ECON1	0.82	-	-	0.68		
ECON2	0.71	11.06**	0.09	0.51		
ECON3	0.84	13.32**	0.08	0.71		
ด้านสังคม (Social)					0.874	0.699
SOCIAL1	0.80	-	-	0.64		
SOCIAL2	0.80	7.39**	0.09	0.64		
SOCIAL3	0.90	8.61**	0.09	0.82		
ด้านวัฒนธรรม (Culture)					0.814	0.686
CULTURE1	0.82	-	-	0.67		
CULTURE2	0.84	10.59**	0.11	0.70		
ด้านการเมือง (Politic)					0.920	0.793
POLITIC1	0.86	-	-	0.75		
POLITIC2	0.87	12.12**	0.10	0.75		
POLITIC3	0.94	14.03**	0.09	0.88		

หมายเหตุ: **p< 0.01

เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ของตัวแบบ เพื่อมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาวทั้ง 11 ตัวแปร ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.71 - 0.94 เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที (t) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่าทุกตัวแปรสังเกตได้ มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือและสามารถอธิบายได้อย่างมีความหมาย

เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.71 - 0.84 โดยตัวแปรค่าจ้าง (ECON3) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (ECON1) และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ECON2) ตามลำดับ

ด้านสังคม (Social) ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.80 - 0.90 โดยตัวแปรความคล้ายคลึงทางสังคม (SOCIAL3) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (SOCIAL1) และความเอื้ออาทรในสังคม (SOCIAL2) ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรม (Culture) ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.82 - 0.84 โดยตัวแปรภาษา (CULTURE2) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ ศาสนา (CULTURE1) ตามลำดับ

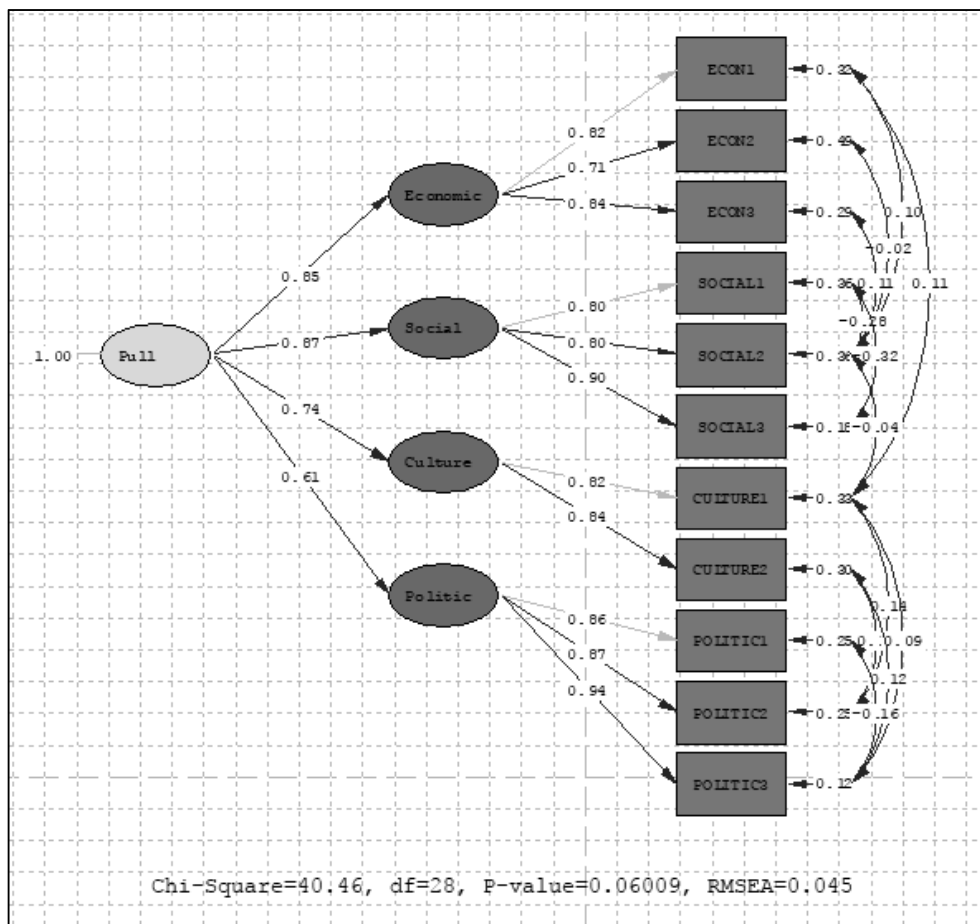
ด้านการเมือง (Politics) ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.86 - 0.94 โดยตัวแปรกฎหมายแรงงานข้ามชาติ (POLITIC3) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ นโยบายแรงงานข้ามชาติ (POLITIC2) และสิทธิเสรีภาพ (POLITIC1) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน	t	S.E.	R ²
องค์ประกอบปัจจัยดึงดูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว (Pull)				
ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	0.85	11.17**	0.08	0.72
ด้านสังคม (Social)	0.87	10.40**	0.12	0.76
ด้านวัฒนธรรม (Culture)	0.74	9.31**	0.08	0.55
ด้านการเมือง (Politic)	0.61	8.66**	0.08	0.38

หมายเหตุ: **p< 0.01

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาในส่วนขององค์ประกอบหลัก พบว่า เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติที่ (t) ทุกองค์ประกอบหลักมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่าทุกองค์ประกอบมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือและสามารถอธิบายได้อย่างมีความหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานระหว่าง 0.61 - 0.87 โดยองค์ประกอบด้านสังคม (Social) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ (Economic) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม (Culture) และองค์ประกอบด้านการเมือง (Politic) ตามลำดับ



ภาพที่ 2 ตัวแบบปัจจัยตั้งคูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย

อภิปรายผล

1. ผลจากการพัฒนาตัวแบบปัจจัยตั้งคูดที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย พบว่า องค์ประกอบด้านสังคมมีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงที่สุดในบรรดาองค์ประกอบทั้งหมด แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีคุณลักษณะน่าดึงดูดและกระตุ้นใจให้แรงงานลาวมีการย้ายถิ่นเข้ามาในประเทศไทย ผู้อพยพจะคำนึงถึงปัจจัยด้านสังคมก่อนเป็นอันดับแรก แตกต่างจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ของสำนักนีโอคลาสสิกที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะค่าจ้างแรงงานเป็นหลัก อาทิ งานของ Ravenstein (1889) ที่มองว่าในบรรดาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นนั้นเกิดจากแรงจูงใจทางเศรษฐกิจ (Economic motive) มากที่สุด โดยกระแสการย้ายถิ่นเกิดจากความปรารถนาที่ซ่อนอยู่ในตัวคนเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากมุมมองด้านวัตถุนิยม ซึ่งตัวแปรอื่นๆ เช่น กฎหมาย สภาพแวดล้อมทางสังคม Ravenstein มองว่ามีบทบาทสำคัญน้อยกว่า เช่นเดียวกันกับงานของ Lewis (1954) และ Ranis and Fei (1961) อธิบายการย้ายถิ่นว่าเป็นผลของความไม่เท่าเทียมกันในระดับการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างพื้นที่หนึ่งกับอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่ง

แสดงออกผ่านความไม่สมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงาน และความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างสองพื้นที่นั้น กระแสการย้ายถิ่นจากพื้นที่ซึ่งมีอุปทานแรงงานส่วนเกินอัตราค่าจ้างต่ำ ไปยังพื้นที่ซึ่งมีแรงงานไม่เพียงพอสอดคล้องความต้องการและมีอัตราค่าจ้างสูงกว่า จึงทำให้แรงงานจากพื้นที่ที่ด้อยพัฒนาย้ายถิ่นเข้าไปทำงานในพื้นที่หรือประเทศซึ่งมีระดับการพัฒนาสูงกว่า กล่าวอีกนัยหนึ่งคือแนวคิดนี้เห็นว่า ความแตกต่างด้านอัตราค่าจ้างระหว่างพื้นที่ต้นทางกับพื้นที่ปลายทางเป็นเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานจากพื้นที่ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำไปยังพื้นที่ซึ่งมีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง

จากแนวคิดของสำนักนีโอคลาสสิกที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า มีความขัดแย้งกับแนวโน้มการย้ายถิ่นที่ปรากฏในความเป็นจริง อาทิ จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายในอาเซียนปี 2553 จากรายงานของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2557) พบว่า แรงงานข้ามชาติลาวมีการเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ จำนวน 112,089 ราย โดยมีจุดหมายปลายทางเพียง 2 ประเทศคือ ประเทศไทย และกัมพูชา ซึ่งมีกว่าร้อยละ 99 ที่ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งที่มีกลุ่มประเทศที่มีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและค่าจ้างที่สูงกว่าประเทศไทย เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน เป็นต้น สอดคล้องกับข้อมูลการย้ายถิ่นแรงงานของ สำนักเลขาธิการอาเซียน (2560) พบว่า ในปี 2558 มีแรงงานชาวลาวที่ถูกจ้างงานในประเทศบรูไนเพียง 5 ราย จากจำนวนแรงงานข้ามชาติทั้งหมด 59,870 ราย และในปี 2559 มีแรงงานชาวลาวย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศมาเลเซียเพียง 37 ราย จากจำนวนแรงงานข้ามชาติในอาเซียน 1,006,300 ราย แต่กลับเป็นประเทศที่มีสภาพสังคมที่มีความคล้ายคลึงกันอย่างอินโดนีเซียที่มีสัดส่วนแรงงานต่างชาตินอกประเทศมากที่สุดในบรรดาแรงงานข้ามชาติทั้งสองประเทศ (ประเทศบรูไนมีแรงงานอินโดนีเซีย จำนวน 29,311 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.96, ประเทศมาเลเซียมีแรงงานอินโดนีเซีย จำนวน 758,487 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.37) โดยปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดจากแรงงานข้ามชาติลาวมุ่งให้ความสำคัญต่อการปรับตัวในสภาพสังคมใหม่เป็นอันดับแรกเมื่อต้องเคลื่อนย้ายไปทำงานยังต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะผู้คน นิสัยใจคอ สภาพชีวิตความเป็นอยู่ และความคล้ายคลึงทางสังคม แทนที่จะให้ความสำคัญต่อระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและค่าจ้างก่อน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายการย้ายถิ่น (Migrant Network Theory) ที่มองว่าการที่แรงงานมีญาติพี่น้องหรือเพื่อนในชุมชนย้ายมาทำงานอยู่ก่อน และชักชวนกันตามมาเป็นเครือข่ายทางสังคมเชื่อมโยงผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการเข้ามาของแรงงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเชื่อมโยงกับตัวแรงงานและญาติ หรือเพื่อน ผ่านระบบความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อน และคนที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน เครือข่ายนี้จะช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเข้ามาของแรงงาน ซึ่งวิธีการแบบนี้ทำให้อัตราต้นทุนการเข้ามาของแรงงานทั้งในรูปตัวเงินและต้นทุนทางสังคม (ซูพัทธร สุทธิสา, 2556)

2. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านสังคม พบว่า ความคล้ายคลึงทางสังคม (SOCIAL3) เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงที่สุด รองลงมาคือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (SOCIAL1) และความเอื้ออาทรในสังคม (SOCIAL2) เนื่องจากประเทศไทยมีสภาพสังคมที่คล้ายคลึงกับ สปป.ลาว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเป็นสังคมที่มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปัจจัยเหล่านี้ดึงดูดให้แรงงานลาวย้ายถิ่นข้ามพรมแดนเข้ามาทำงานในฝั่งไทย สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิชาติ จารัสสุทธิรงค์, จรัมพร ไหล่ายอง และ กัญญา อภิพรชัยสกุล (2554) ที่พบว่า

จังหวัดที่อยู่ติดกับ สปป.ลาว มีความคล้ายคลึงกันทางด้านสังคม ทำให้ประชาชนทั้งสองฝั่งโขงสามารถเคลื่อนย้ายไปมาหาสู่กันได้ ประกอบกับการมีเครือข่ายเข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่ในไทยโดยการแต่งงานกับคนไทย ทำให้แรงงานลาวย้ายข้ามเข้ามาทำงานฝั่งไทยเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานข้ามชาติจาก สปป.ลาว กว่าร้อยละ 90 มีความสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีความพอใจต่อนายจ้างและการอยู่ร่วมกับคนไทย ซึ่งแสดงถึงสภาพสังคมที่ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าปัจจัยด้านสังคมเป็นมูลเหตุดึงดูดสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว โดยเงื่อนไขเหล่านี้ทำให้แรงงานลาวสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างกลมกลืนและเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการทำงานในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี

3. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ พบว่า ค่าจ้าง (ECON3) เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (ECON1) และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ECON2) เนื่องจากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของไทยอยู่ในระดับสูงกว่า สปป.ลาว 3 เท่า (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยเท่ากับ 300 บาทต่อวัน และสปป.ลาว เท่ากับ 99 บาทต่อวัน (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2558)) อีกทั้งประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างค่อนข้างเห็นได้ชัด และมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งยังมีผลทำให้พ้นตัวจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2551 ได้อย่างรวดเร็ว (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556) อย่างไรก็ตามผลจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตลาดแรงงานไทยที่ขาดแคลนแรงงานระดับล่างอย่างรุนแรงทั้งในภาคเกษตรอุตสาหกรรม และบริการ เนื่องจากงานบางประเภทที่แรงงานไทยไม่ต้องการทำ เช่น งานก่อสร้าง คณงานรับใช้ในบ้าน และกรรมกร เป็นต้น จึงทำให้ความต้องการแรงงานข้ามชาติมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จากปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงดึงดูดให้แรงงานชาวลาวเดินทางข้ามพรมแดนมายังประเทศไทย เพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า ณ ประเทศปลายทาง นอกจากนี้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากการข้ามพรมแดนระหว่างประเทศไทยและ สปป.ลาว มีค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียน รวมทั้งการย้ายถิ่นส่วนใหญ่เกิดจากความสัมพันธ์ระบบเครือข่ายหรือคนรู้จัก ซึ่งสามารถลดต้นทุนในการย้ายถิ่นลงได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ชูพัทธ์ สุทธิสา (2556) ที่พบว่าการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานชาวลาวด้วยการติดต่อผ่านระบบเครือข่ายทางสังคม ญาติพี่น้อง และคนรู้จักทำให้มีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าการข้ามแดนโดยผ่านระบบนายหน้า

4. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านวัฒนธรรม พบว่า ภาษา (CULTURE2) เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ ศาสนา (CULTURE1) เนื่องจากภาษาเป็นสิ่งที่ง่ายต่อการปรับตัวมากที่สุดของแรงงานลาว เพราะมีความคล้ายคลึงกันอย่างมากกับภาษาอีสานของไทย (อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และ เก็ดถวา บุญปรการ, 2556) และยังเป็นผลสืบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ประชาชนลาวได้รับอิทธิพลจากสื่อสารมวลชนของไทยมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภาพยนตร์ เพลง และละคร ทำให้คนลาวสามารถเรียนรู้ภาษาไทยจากสื่อเหล่านี้และสามารถพูดภาษาไทยได้เป็นอย่างดี (รัตน จันทรเทวี, 2554) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทางด้านศาสนาก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติลาว อันเนื่องมาจากประชาชนใน สปป.ลาว มีความสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรมของพระพุทธศาสนาเถกเช่นเดียวกันกับชาวอีสานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย โดยมีการยึดเอาจารีตประเพณีที่เรียกว่า “ฮีตสิบสอง คองสิบสี่” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่ออุทิศส่วนกุศลให้แก่

บรรพบุรุษ ตอบแทน บุญคุณของธรรมชาติสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ช่วยบันดาลให้ชีวิตมีความสุข และความเจริญ พุทธศาสนาเป็นรากฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของชาวลาว โดยพระสงฆ์เป็นผู้นำวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน พุทธศาสนาเปรียบเสมือน "ธรรมนูญชีวิต" ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมของประชาชนลาวที่เกื้อหนุนให้มีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิต (พระโสภณพัฒนบัณฑิต และ อุตัย วรเมธี ศรีสกุล, 2560)

5. เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านการเมือง พบว่า กฎหมายแรงงานข้ามชาติ (POLITIC3) เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ นโยบายแรงงานข้ามชาติ (POLITIC2) และสิทธิเสรีภาพ (POLITIC1) เนื่องจากกฎหมายและนโยบายการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติของประเทศไทยตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ได้กำหนดการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองนอกกฎหมาย 3 สัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว เป็นการรับรองสถานะบุคคลและจัดทำทะเบียนประวัติแรงงานเพื่อให้ได้สิทธิอาศัยชั่วคราว เป็นผลจากมติคณะรัฐมนตรีหลายฉบับ เนื่องจากข้อเรียกร้องจากกลุ่มสิทธิมนุษยชนให้มีการจดทะเบียนเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาปัญหาขาดแคลนแรงงาน ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว เริ่มมีแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงของมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับสิทธิและการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งได้รับอิทธิพลแนวคิดดังกล่าวจากการเป็นสมาชิกองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งในระดับนโยบาย กฎหมาย และระดับปฏิบัติการโดยภาครัฐและเอกชน จากแนวคิดดังกล่าวแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดจากการที่รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายและมาตรการทางด้านกฎหมายต่างๆ ในการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาโดยนอกกฎหมายให้ขึ้นทะเบียนทำให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย การออกนโยบายของรัฐในการคุ้มครองแรงงานและคุณภาพชีวิตของแรงงานมากขึ้น ทั้งด้านสุขภาพและการศึกษา สามารถให้บุตรของแรงงานที่เกิดมาในประเทศไทยเล่าเรียนในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ รวมทั้งองค์กรพัฒนาเอกชนมีการณรงค์ให้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิ การดูแลด้านสุขอนามัย เป็นต้น (ชูพักตร์ สุทธิสา, 2556) ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ดึงดูดให้แรงงานชาวลาวข้ามพรมแดนมาทำงานในไทยเป็นจำนวนมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

การเคลื่อนย้ายของแรงงานชาวลาวที่เข้ามาอย่างมากมายในปัจจุบัน เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมือง ที่ดึงดูดและจูงใจให้เกิดการย้ายถิ่น ซึ่งอาจก่อให้เกิดเป็นปัญหาระดับนานาชาติตามมา อาทิ แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ เป็นต้น ดังนั้นภาครัฐควรประสานความร่วมมือกับประเทศที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะประเทศต้นทางที่เป็นผู้ส่งออกแรงงาน เพื่อกำหนดมาตรการและกลไกในการสร้างกระบวนการย้ายถิ่นข้ามชาติที่ปลอดภัยในการจัดส่งแรงงานระหว่างประเทศ และควรจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานข้ามชาติ เพื่อเป็นการเฝ้าระวังปัญหา ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาประเด็นทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติลาว เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2558). **คู่มือโอกาสและทิศทางการค้าและการลงทุนในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. นนทบุรี: กระทรวงพาณิชย์.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2557). **การเคลื่อนย้ายแรงงานในภูมิภาคอาเซียนและสถานการณ์แรงงานไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- เกษมณี แคว้นน้อย และ บัณฑิต พรหมพักพิง. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัย มข. (บศ.)**, 11(4), 135-156.
- ชาติรี มูลสถาน. (2554). **การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวลาวในประเทศไทยใน พ.ศ. 2563**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ชูศักดิ์ สุทธิสา. (2556). **แรงงานข้ามชาติลาวภาคอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ธนากรโลก. (2012). **พลังบวกจากแรงงานข้ามชาติ แนวโน้มด้านการย้ายถิ่นและบทเรียนเชิงนโยบายในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง**. กรุงเทพฯ: ธนากรโลก (สำนักงานในประเทศไทย).
- ธนากรแห่งประเทศไทย. (2556). **ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย**. กรุงเทพฯ: ธนากรแห่งประเทศไทย.
- เนตรดาว เถาวิล. (2549). เพศพาณิชย์ข้ามพรมแดน: ประสบการณ์ของหญิงลาวในธุรกิจบริการทางเพศในพรมแดนไทย – ลาว. **วารสารสังคมศาสตร์**, 18(2), 170 – 202.
- พระโสภณพัฒนบัณฑิต และ อุทัย วรเมธีศรีสกุล. (2560). **พระพุทธศาสนาในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว: ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ทางสังคม**. **วารสารสถาบันวิจัยพินิตธรรม**, 4(1), 39-48.
- พัชรพล วังบุญสิน. (2552). **การย้ายถิ่น: ทฤษฎีและความเป็นไปในเอเชีย**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา พุสย. (2554). **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าสู่จังหวัดแม่ฮ่องสอน: กรณีศึกษา กลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ กะเหรี่ยง และคะยาห์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.).
- เพ็ญพร ธีระสวัสดิ์. (2540). **ประชากรศาสตร์ สารสำคัญโดยสังเขป**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ญะเชียว จันทรสมบุรณ์. (2549). การศึกษาปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันในการย้ายถิ่นเพื่อขายแรงงานของแรงงานจากนครหลวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มีชัย แสงจันทร์ทะวงศ์. (2550). การวิเคราะห์สาเหตุและผลกระทบของการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานลาวในนครหลวงเวียงจันทน์. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2557). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา จันทรเทว. (2554). การสัมภาษณ์: ภาษาไทยและภาษาลาวของคนลาว. วารสารสังคม ลุ่มน้ำโขง, 7(3), 121-134.
- สำนักเลขาธิการอาเซียน. (2560). บทสรุปโครงการให้ความรู้แรงงานย้ายถิ่นและการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัย. จากการ์ตา: สำนักงานเลขาธิการอาเซียน.
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 18(1), 45-63.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิภา ภิญโญภาณุวัฒน์. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพมหานคร: มิสชั่น มีเดีย.
- สุลียา คำวงสา. (2554). สภาพทั่วไปและผลของการไปทำงานในประเทศไทยของแรงงานลาว. วิทยานิพนธ์ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิชาติ สุวรรณรัตน์ และ เกียรติวาท บัญปรการ. (2556). ลาวพลัดถิ่น : การกลายเป็นแรงงานข้ามแดนในพื้นที่จังหวัดสงขลา. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการ ครั้งที่ 4 (หน้า 134-141). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์, จรัมพร ไหล่ายอง และ กัญญา อภิพรชัยสกุล. (2554). ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ.2553ประชากรและสังคม 2554 “จุดเปลี่ยนประชากร จุดเปลี่ยนสังคมไทย” (บรรณาธิการ, สุรีย์พร พันพื้ง และ มาลี สันภูวรรณ), 137-157
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: Wiley.
- Howe, B., & Sims, K. (2011). Human Security and Development in the Lao PDR Freedom from Fear and Freedom from Want. *Asian Survey*, 51(2), 333-355.
- Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternative. *Structural equation modeling*, 6(1), 1-55.
- International Organization for Migration. (2010). *The Relationships among Economic Development, Demographic Change and Migration in the Greater Mekong Subregion*. Le Grand-Saconnex, Switzerland: IOM.

- Joreskog, K. D., and Sorbom, D. (1989). **Lisrel 7: User's Reference Guide**. Chicago: Scientific Software International.
- Lewis, A. W. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labor. **The Manchester School of Economic and Social Studies**, Vol. 22, 139-191.
- Ranis, G., and Fei, J. C. H. (1961). A theory of economic development. **American Economic Review**, Vol. 51, 533-565.
- Ravenstein, E. G. (1889). The Laws of Migration. **Journal of the Royal Statistical Society** LII(June), 241-301.
- United Nations Office on Drugs and Crime. (2013). **Transnational Organized Crime in East Asia and the Pacific: A Threat Assessment**. New York: United Nations.