

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น

Quality of Work Life of Laos Migrant Labors in the Workplaces in Khon Kaen Province

เกษมณี แคว้นน้อย (Ketmanee Kwaennoi)* ดร.บัวพันธ์ พรหมพักพิง (Dr.Buapun Promphakping)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประเด็น คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว การเก็บข้อมูลใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยศึกษาในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานอพยพลาว ที่ทำงานในสถานประกอบการในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 117 คน การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามแบบโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์แยกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ในภาพรวม แล้ววิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานตามประสบการณ์ของแรงงานอพยพลาว วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจากการสังเกต สัมภาษณ์ และจดบันทึกภาคสนาม ผลการศึกษามีดังนี้

1. ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาว มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 6) จังหวะชีวิต 7) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมสุขภาพ ผลจากการศึกษาโดยภาพรวม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.09 เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ รายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 รองลงมาคือด้านจังหวะชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 ตามลำดับ

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล แรงงานอพยพลาวมีโอกาสพบรักและมีครอบครัวใหม่ ปัจจัยด้านสังคม พบว่า สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงาน วัฒนธรรม และเพื่อนใหม่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจพบว่า มีรายได้และรายจ่ายรวมถึงหนี้สินเพิ่มขึ้น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า มีการปรับตัวเข้ากับที่อยู่ใหม่ที่ต่างจากที่อยู่เดิมให้ได้ เพื่อให้ครอบครัวและญาติพี่น้องที่รออยู่ใน สปป.ลาว มีชีวิตที่ดีขึ้น

* นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study elements of quality of work life as perceived by Laos migrant labors in workplaces 2) To study factors that affects the quality of work life of Laos migrant labors. Methodology used for data collection was qualitative and quantitative study. Target group for this study was 117 Laos migrant labors working in workplaces in the area of Baan Thoom Sub-district Municipality, Muang Khon Kaen District, Khon Kaen Province. Collection of quantitative data was performed by structured questionnaires created by the researcher. Also, qualitative data was collected by semi-structured interviews of 30 Laos migrant labors. The results of the study were:

1. Elements of quality of work life for Laos migrant labors were: sufficient and fair wages that would allow them to send some money back home, safe working environment and conditions that would help on health promotion, confidence on the workplaces that would allow the security and progress of life, opportunities for progress and security of work for them by being promoted to develop themselves through training regularly, working collaboration and relationship with others, opportunities to give opinions about work in their workplace, their privacy was respected and not intruded in their workplace if not related to work, sufficient time for resting, their families and themselves, and opportunities to participate in activities for public benefits of their workplaces.

2. Factors that affected the quality of their life were: Personal factor: Laos migrant labors found new love and new family, Social factor: their ability to adjust themselves to work, culture and new friends, Economics factor: more income, expenses and debts, Environmental factor: their adjustment to new places and environment in order to support their families and relatives in Lao PDR to have a better life.

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว

Key Word : Quality of work life of of Laos migrant labors

บทนำ

การอพยพย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศอื่นเป็นปรากฏการณ์สากลที่เกิดขึ้นทั่วทุกมุมโลก อันเป็นผลมาจากกระแสของโลกาภิวัตน์จากการเคลื่อนย้ายทุน การแลกเปลี่ยนทางการค้า และผลผลิตที่ได้จากการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ ซึ่งส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานข้ามชาติด้วย จำนวนของแรงงานข้ามชาติในปัจจุบันมีอยู่ 86 ล้านคนคิดเป็นสัดส่วน 3% ของปริมาณแรงงานทั้งหมดในโลก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการย้ายไปทำงานหรือหางานในประเทศที่เจริญกว่า โดยประมาณ 3.3 ล้านคนเป็นผู้ย้ายถิ่นไปทำงานระยะยาวหรือตั้งถิ่นฐานในประเทศปลายทาง (IOM 2008: 23-30 อ้างถึงใน กฤตยา และกุลภา, 2551)

ในภูมิภาคอาเซียนเองมีประชากรมากกว่า 500 ล้านคน มีจำนวนแรงงานอพยพย้ายถิ่นสูงถึง 15.3 ล้านคน โดยประเทศไทยมีฐานะโดดเด่นในประชาคมอาเซียนในเรื่องการอพยพย้ายถิ่น ซึ่งเป็นประเทศที่สามารถเป็นได้ทั้ง 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง เป็นประเทศที่มีนโยบายส่งออกแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ ในปีที่ผ่านมามีจำนวนคนไทยไปทำงานต่างประเทศตัวเลขสะสมประมาณ 1 ล้านคน ประการที่สอง ประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางที่มีแรงงานอพยพจากประเทศเพื่อนบ้านข้ามแดนมาทำงานอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน ประการที่สาม เป็นประเทศทางผ่านของแรงงานอพยพที่ถูกค้าเพื่อส่งต่อไปยังประเทศที่สาม ประเทศในเอเชียหลาย

ประเทศได้มีการพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrialized Countries: NIC) ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ชี้ไว้ว่าเป็นประเทศที่สถานะทางเศรษฐกิจยังไม่เทียบเท่ากับประเทศโลกที่หนึ่ง แต่ถือว่ามีสถานะดีกว่าประเทศใกล้เคียงในทางเศรษฐศาสตร์มหภาค และมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจสูง โดยมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ การพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมในระยะแรกเริ่มและมีการพัฒนาต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ในบางประเทศมีการอพยพของประชากรจากชนบทหรือภาคเกษตรกรรมเข้าสู่เมืองใหญ่ ปกติแล้วประเทศอุตสาหกรรมใหม่จะมีลักษณะที่บ่งชี้ว่า ประชากรมีสิทธิและเสรีภาพมากขึ้น สภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมไปเป็นภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคการผลิต เศรษฐกิจตลาดเสรีเพิ่มมากขึ้น มีการค้าเสรีกับชาติอื่นๆ มีองค์กรขนาดใหญ่ของชาติดำเนินงานอยู่ในหลายภูมิภาคของโลก มีการลงทุนจากต่างประเทศมาก มีความเป็นผู้นำทางการเมืองภายในภูมิภาค ประเทศที่กล่าวมานี้ยกตัวอย่างเช่น เกาหลีใต้ หวัน และสิงคโปร์ จึงเกิดสภาพของการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศอื่นในแถบเอเชีย ซึ่งมีการพัฒนาช้ากว่าและมีการจ้างแรงงานถูกกว่า ในขณะเดียวกันกลุ่มประเทศตะวันออกกลางซึ่งเป็นประเทศผู้ค้าน้ำมันก็มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง มีความต้องการแรงงานจำนวนมากในการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่างๆ โดยมีค่าตอบแทนสูง จึงเกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศต่างๆ ข้ามชาติไปยังประเทศเหล่านี้ จากข้อมูลขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศหลังปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา แรงงานต่างชาติดังกล่าวอพยพข้ามชาติในเอเชียไม่ต่ำกว่า 2 ล้านคน ในขณะนี้ประเทศที่นับว่าเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานรายใหญ่ได้แก่ ฟิลิปปินส์ ปากีสถาน บังคลาเทศ อินโดนีเซีย รองลงมาคือประเทศไทย ศรีลังกา และเกาหลีใต้ (กฤตยา, 2540)

ประเทศไทยได้ดำเนินนโยบายหลายนโยบายเกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานต่างด้าวโดยการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ เริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2535 ได้มี

ความพยายามที่จะรับมือกับการทะลักของแรงงานข้ามชาติจำนวนมากเข้าสู่ไทย ด้วยการกำหนดให้นายจ้างที่ประสงค์จะจดทะเบียนคนงานต้องจ่าย “ค่าประกันตัว” แต่ประสบความล้มเหลวเพราะค่าจดทะเบียนสูงเกินไป ต่อมา 4 ปี ปัญหาแรงงานข้ามชาติกระจายไปทั่วประเทศ โดยที่แรงงานข้ามชาติจำนวนมากได้เคลื่อนย้ายไปจังหวัดต่างๆ ที่อยู่ลึกเข้าไปในประเทศ ในภาวะที่ไม่สามารถประเมินความต้องการแรงงานและผลกระทบต่อภาคแรงงานต่างๆ ในระบบเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลได้ตั้งเป้าที่จะคุมสถานการณ์ โดยการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในอดีต ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2539 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (ปัจจุบันเป็นกระทรวงแรงงาน) ของไทยได้ดำเนินการจดทะเบียนคนงานในอุตสาหกรรม 8 ประเภทด้วยค่าธรรมเนียมที่ลดลงอย่างมาก และแรงงานข้ามชาติที่ไม่มีหลักฐานการจดทะเบียนจะต้องถูกเนรเทศ मतดิงกล่าวจึงเป็นการบีบให้แรงงานข้ามชาติจำนวนมากต้องจดทะเบียน (สุริย์พร อารี ศิรินันท์ อารีย์, 2548 อ้างถึงใน กัลยาณี, 2550)

ข้อมูลของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ระบุจำนวนแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 2,322,619 คน แยกเป็น 1) แรงงานข้ามชาติและผู้ติดตามจากประเทศพม่า กัมพูชา และ ลาว จำนวนทั้งหมด 1,656,144 คน (มี.ค.2552) รวมถึงแรงงานระดับล่างจากประเทศอื่นๆ ด้วยที่ไม่รู้จำนวนชัดเจน 2) ชนกลุ่มน้อย/บุตรหลานที่เกิดในประเทศไทย ที่ยังไม่ได้สัญชาติไทย คือ 346,345 คน (มี.ค.2552) 3) คนไร้รัฐ/ผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร คือ 191,570 คน (มี.ค. 2552) 4) ผู้ลี้ภัย/ผู้พลัดถิ่น คือ 128,560 คน (ตัวเลข ณ มี.ย.2552) สำหรับแรงงานจากลาวมีส่วนการเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มสูงสุดถึง 5 เท่า (กฤตยา, 2552)

ในจำนวนของแรงงานอพยพข้ามชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยมีจำนวนมากที่มาจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) โดยสาเหตุหลักมาจากรัฐบาลของลาวยังไม่

สามารถคลี่คลายปัญหาเศรษฐกิจหรือความยากจนของประชาชนได้ และด้วยสภาพทางเศรษฐกิจและสภาพความกดดันจากปัจจัยทางประชากรที่อัตราการเกิดยังคงสูง และประชากรวัยแรงงานจำนวนมากว่างงาน และด้วยสภาพความเหลื่อมล้ำและช่องว่างทางเศรษฐกิจของประชาชนทั้ง 2 ฝ่าย เป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ทั้งกระตุ้นและผลักดันให้คนหนุ่มสาวจำนวนมากที่ยังมีแรงกายและแรงใจฝืน ตัดสินใจออกจากถิ่นฐานบ้านเกิดข้ามโขงมาแสวงหางานทำเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ปัญหาความยากจนในประเทศ สภาพความขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตคือปัจจัยสี่ รวมทั้งแรงผลักดันพ่อแม่และครอบครัวที่ต้องการให้บุตรออกหางานทำเพื่อช่วยเหลือครอบครัว สิ่งเหล่านี้กระตุ้นให้หลายคนต้องการหลีกเลี่ยงให้พ้นจากภาวะดังกล่าว การย้ายถิ่นเพื่อหางานทำในประเทศไทยจึงเป็นเหมือนช่องทางที่จะช่วยคลี่คลายปัญหานานาประการที่ประชาชนในประเทศลาวต้องเผชิญได้ ประกอบกับประเทศไทยมีมูลเหตุจูงใจให้เข้ามาทำงานหลายด้าน เช่น ค่าจ้างแรงงานสูง ลักษณะงานที่ไม่หนักและเหนื่อยจนเกินไป นอกจากนี้คนไทยในปัจจุบันมีการศึกษาสูงขึ้น และมีค่านิยมไม่ชอบทำงานประเภทที่เสี่ยงอันตราย งานหนัก งานสกปรก และงานที่ใช้ความอดทนสูงแต่ได้ค่าจ้างแรงงานต่ำ ทำให้ผู้ประกอบการหันไปใช้แรงงานข้ามชาติลาวทำงาน เพราะมีความขยันขันแข็ง อดทน ไม่รังเกียจงานที่ต้องทำกับสิ่งสกปรก สามารถทำงานได้วันละหลาย ๆ ชั่วโมง จึงเป็นเหตุผลหลักที่ผู้ประกอบการของไทยมีความต้องการแรงงานข้ามชาติเพื่อทำงาน และจากนโยบายของรัฐบาลไทยในการพัฒนาประเทศด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว เศรษฐกิจ และความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้ประชาชนมีอิสระเสรีและมีความสุขในการเดินทาง ประกอบกับรัฐส่งเสริมความเจริญด้านคมนาคมของสองประเทศที่มีการเดินทางทุกรูปแบบและสะดวกสบาย เช่น รูปแบบการเดินทางที่สะดวกและลึกเข้าไปในเมืองใหญ่และสภาพเศรษฐกิจอย่างภาคอีสานและรวมถึงเมืองใหญ่ในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ได้เปิดให้ข้อมูลการบริการรถ

โดยสารระหว่างประเทศ เส้นทางที่ 5 ระหว่างขอนแก่น-นครหลวงเวียงจันทน์ เพื่อเชื่อมโยงเศรษฐกิจระหว่างสองประเทศและเพื่อสัมพันธ์มิตรที่ติดต่อกัน ซึ่งเปิดมาแล้วสี่จุดคือหนองคาย-เวียงจันทน์ อุดรธานี-เวียงจันทน์อุบลราชธานี-ปากเซ มุกดาหาร-สะหวันนะเขต และการสร้างสะพานเชื่อมทั้งสองฝั่งโขงให้ไปมาหาสู่กันระหว่างประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) จากเดิมแห่งที่หนึ่ง คือจังหวัดขอนแก่น-กำแพงนครเวียงจันทน์ ปัจจุบันเพิ่มขึ้นอีกแห่งที่สองคือ สะพานจากจังหวัดมุกดาหาร-แขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว และแห่งที่สาม (อยู่ระหว่างก่อสร้าง) คือสะพานจากจังหวัดนครพนม-แขวงคำมวง สปป.ลาว ทำให้มีหลายช่องทางในการเดินทางของประชาชนของสองประเทศร่วมกันมากขึ้น และนอกจากนี้ยังมีเส้นทางให้เลือกอีกรูปแบบที่สะดวกสบายรวดเร็วมากขึ้นในการเดินทางคือการโดยสารรถไฟจากหนองคาย-กำแพงนครเวียงจันทน์ได้เปิดใช้เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2552 ความสะดวกสบายรวดเร็วต่าง ๆ สามารถไปเข้า-เย็นกลับ ไม่ต้องพักค้างคืน ทำให้มีการเดินทางของแรงงานระหว่าง 2 ประเทศสะดวกมากยิ่งขึ้น (เพียรสุดา, 2552)

จังหวัดขอนแก่นเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวเดินทางเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นเมืองเศรษฐกิจที่สำคัญของภาคอีสาน และจากข้อมูลของกรมการจัดหางานขอนแก่นพบว่า การจ้างแรงงานต่างชาติหรือเรียกตามภาษาราชการคือแรงงานต่างด้าว และตามมติ ครม.มีการจ้างงานคนต่างด้าวในจังหวัดขอนแก่นภายใต้ บันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU: Memorandum of Understanding) ทั้งหมด 3 ประเทศ จำนวน 1,490 คน แยกเป็นแรงงานลาวจำนวน 897 คน พม่า จำนวน 571 และกัมพูชาจำนวน 22 คน ซึ่งมีประเภทการทำงานเป็นกรรมกรอาชีพ ผลิตชิ้นส่วนรองเท้า ผลิตแหวน ผลิตเม็ดพลาสติก ล้างจาน ทำอาหาร ทำงานบ้าน และเกษตรเพาะปลูก เป็นต้น และแรงงานอพยพลาวทำงานมากที่สุดคือพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นแรงงานที่ทำงานในโรงงาน

อุตสาหกรรมผลิตรองเท้าและชิ้นส่วนรองเท้า (จัดงานจังหวัดขอนแก่น, 2552) และเพื่อเป็นการรองรับการเดินทางของแรงงานอพยพลาวไป-มา ระหว่างขอนแก่น-นครเวียงจันทน์ให้สะดวกสบายมากขึ้นโดยบริษัทขนส่งจำกัด และรัฐวิสาหกิจรถเมล์นครหลวงเวียงจันทน์ ร่วมกันเปิดเส้นทางเดินรถขึ้นเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2551 โดยจัดรถปรับอากาศมาตรฐาน 45 ที่นั่ง ให้บริการ 2 เที่ยวต่อวัน มีต้นทางและปลายทางที่สถานีขนส่งผู้โดยสารจังหวัดขอนแก่นแห่งที่สอง และสถานีรถเมล์ขนส่งผู้โดยสารตลาดเช้า นครหลวงเวียงจันทน์โดยไม่มีจุดจอดระหว่างทาง

การเข้ามาทำงานของแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงานและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากทางการลาว ประกอบกับประเทศไทยกำลังมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ที่เน้นการผลิตโดยใช้แรงงานคนเป็นหลัก (labour intensive) ทำให้มีความต้องการแรงงานระดับล่างเป็นจำนวนมาก ลักษณะทางสังคมวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน และจากลักษณะภูมิประเทศที่มีเขตแดนติดกันโดยมีแม่น้ำโขงกัน เป็นระยะทางถึง 1,810 กิโลเมตร (ประมวล, 2547) จากปัจจัยดึงดูดของประเทศไทยและปัจจัยผลักดันจากประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ทำให้แรงงานอพยพกลุ่มนี้มีข้อจำกัดและมีทางเลือกในการทำงานน้อย เสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่างๆ ได้ง่าย และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตามมา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี มีองค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (สมหวัง อีระพร ทวีวัฒน์ และคณะ 2540) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะส่งผล

โดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวคือมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต (Campbell *et al.*, 1976: อ้างถึงใน รัตนา, 2549) คุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายอยู่ที่ การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ผจญ, 2549) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานก็คือความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 4) การทำงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 6) จังหวะชีวิต 7) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton อ้างถึงในอมรรัตน์, 2550) ซึ่งอยู่ภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ พื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สภาพความเป็นอยู่ และสภาพเงื่อนไขของการดำรงชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล เมื่อเงื่อนไขในการดำรงชีวิตเหล่านี้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ดี อาจจะนำมาซึ่งปัญหาในการดำรงชีวิตและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ชีวิตที่เป็นสุขควรประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง คำตอบน่าจะมีหลากหลายและแน่นอนที่จะต้องผสมผสานกลมกลืนกันไป เช่น การมีสุขภาพจิตดี แจ่มใสเบิกบาน ระวังความอยาก ควบคุมอารมณ์ต่างๆ ได้ ไม่มีทุกข์หรือมีแต่ก็ไม่มากจนเกินแก้ไข มีเพื่อนฝูง ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งผู้คนและธรรมชาติได้ตามสมควร มีรายได้ที่เลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้พอเพียงอย่างยั่งยืน ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเป็นสุข มีที่อยู่อาศัย มีที่ทำกิน มีอาชีพและรายได้ตามสมควร มีความเสมอภาค ได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน มีสิทธิ เสรีภาพ มีการศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างเป็นสุข ฯลฯ จากองค์ประกอบ

ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Walton ซึ่งสามารถกล่าวให้เข้าใจได้ง่ายๆ ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวที่ดีคือการมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งตนเองและครอบครัวเมื่ออพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น นั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงพรรณนา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาองค์ความรู้คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาว มีทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน 6) จังหวะชีวิต 7) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมสุขภาพ ของแรงงานอพยพลาวในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 117 คน โดยการประยุกต์แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973 อ้างใน อมรรัตน์, 2550)

แหล่งข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือแรงงานอพยพลาวเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องหนัง จำนวน 117 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลเสริม (Accessory) ได้แก่ เจ้าหน้าที่จัดหางานจังหวัด 1 คน เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยตำบลบ้านทุ่ม จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาเครือข่ายเอดส์ (เอดส์เน็ต) สาขาขอนแก่น

ซึ่งทำงานเกี่ยวกับแรงงานอพยพลาว จำนวน 1 คน ผู้ใหญ่บ้านหรือผู้นำชุมชน/ผู้ที่เกี่ยวข้อง (สามเษกของแรงงานอพยพลาว) 4 คน ตัวแทนเทศบาลตำบลบ้านทุ่ม 1 คน

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัย

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัย คือโรงงานอุตสาหกรรมที่มีแรงงานอพยพลาวทำงานอยู่ ในเขตเทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structure interview) ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) มีทั้งคำถามที่ต้องการคำตอบเฉพาะเจาะจง และคำถามที่ให้ตอบได้ตามต้องการ เพื่อผู้วิจัยจะได้ทราบข้อมูลพื้นฐานของแรงงานลาว เช่น อายุ ที่อยู่ อาชีพ รายได้ การศึกษา สถานภาพสมรส เป็นต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักคือแรงงานอพยพลาวเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องหนัง จำนวน 30 คน

1.1 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) เป็นการจัดประชุมกลุ่มย่อยของแรงงานอพยพลาวประกอบด้วย แรงงานอพยพลาวที่ยินยอมออกมานอกสถานที่ได้ โดยมีประเด็นการประชุมกลุ่มเพื่อบอกเล่าและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในสิ่งที่แรงงานอพยพลาวคาดหวังที่อยากให้เกิดขึ้นกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวเมื่อมาทำงานในประเทศไทย เช่น ข้อมูลพื้นฐานของแต่ละบุคคล อาชีพ รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ทั้งตอนที่อยู่บ้านเดิม และขณะที่มาทำงานในประเทศไทย โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมจำนวน 20 คน โดยใช้สถานที่เป็นห้องประชุมของ เอดส์เน็ต ซึ่งตั้งอยู่ใกล้กับสถานที่ท่องเที่ยวและสามารถไปไหว้พระที่วัดหนองแขวง พระอารามหลวง และเดินเล่นริมบึงแก่นนครได้ โดย

การเก็บข้อมูลมีผู้ช่วยนักวิจัยได้แก่ แรงงานอพยพลาวจำนวน 1 คน ที่สามารถสื่อสารภาษาไทย ทั้งอ่าน พูด ได้อย่างชัดเจน และมีเวลาให้กับการวิจัยในวันหยุดอย่างเต็มที่และสามารถอธิบายเหตุผลในประเด็นคำถามได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง

1.2 เทปบันทึกเสียงและเครื่องบันทึกเทป

1.3 สมุดจดบันทึกภาคสนามในขณะเกิดการสัมภาษณ์แรงงานอพยพลาว

2. เครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสัมภาษณ์โครงสร้าง (Structure interview) มีคำถามปลายเปิดและปลายปิด ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานตามประสบการณ์ของแรงงานอพยพลาว ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลิขสิทธิ์ส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน จังหวะชีวิต ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่ายในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างในที่นี้ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 25 ของประชากร ซึ่งตามข้อเสนอของสุรพล (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ประมวล, 2547: 30) ซึ่งว่าเกณฑ์ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างให้ถือเกณฑ์ว่าจำนวนประชากรเป็นหลักร้อยละ (คือไม่เกิน 1,000 คน) ให้ใช้จำนวนตัวอย่างร้อยละ 25 ของจำนวนประชากรซึ่งเป็นแรงงานอพยพลาวที่มีอาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องหนัง ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่ม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงาน จากกรมจัดหางาน จังหวัดขอนแก่น ทั้งชายและหญิง จำนวน 117 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ในภาพรวม แล้ววิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน รวม 7 ด้าน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานตามประสบการณ์ของแรงงานอพยพลาว การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีของโคไลซซี (Colaizzi, 1978 cited in Sanders, 2003 อ้างถึงใน รัตนา, 2549) มี 7 ขั้นตอนวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 อ่านข้อมูลทั้งหมดหรือฟังเทปการสัมภาษณ์โดยละเอียด เพื่อให้เข้าใจภาพรวมประสบการณ์ชีวิตทั้งหมดของผู้ร่วมวิจัยแต่ละคน จนสามารถเข้าถึงอารมณ์ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ผู้ร่วมวิจัยต้องการจะสื่อออกมา ซึ่งต้องอ่านหรือฟังซ้ำไปซ้ำมาหลาย ๆ รอบ

ขั้นที่ 2 ดึงข้อความหรือวลีที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตออกมาให้เห็นชัดเจนโดยใช้ปากกาขีดเส้นใต้หรือปากกาเน้นข้อความสำคัญพร้อมทั้งการระบุหมายเลขหน้าและบรรทัดของข้อความที่สำคัญเหล่านั้น ซึ่งข้อความเหล่านั้นจะบอกเรื่องราวหรือประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคล ขั้นตอนนี้จะช่วยลดข้อความที่ไม่สำคัญลง

ขั้นที่ 3 ให้ความหมายกับข้อความหรือวลีสำคัญที่ได้ โดยคงความหมายที่ผู้ร่วมวิจัยต้องการจะสื่อออกมา และต้องคำนึงถึงบริบทที่เป็นอยู่ขณะนั้นประกอบการให้ความหมาย ซึ่งสิ่งสำคัญที่ต้องเน้นในขั้นตอนนี้ คือ ผู้วิจัยต้องไม่มีอคติ หรือนำความรู้หรือทฤษฎีต่างๆ เข้ามามีผลต่อการให้ความหมาย ซึ่งจะทำให้ได้ความหมายที่ตรงกับผู้ร่วมวิจัยที่ต้องการสื่อออกมา

ขั้นที่ 4 จัดหมวดหมู่ข้อความหรือวลีที่ได้ให้เป็นข้อความสำคัญ กลุ่มเนื้อหา และจัดหมวดหมู่ตามความหมายและสาระสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว

ขั้นที่ 5 บรรยายรายละเอียดที่ถูกค้นพบจากปรากฏการณ์โดยรวบรวมผสมผสานการจัดหมวดหมู่ที่ได้ นำมาอธิบายความหมายของปรากฏการณ์ที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาว ทำให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษาอย่างชัดเจน

ขั้นที่ 6 บรรยายโครงสร้างพื้นฐานของปรากฏการณ์ที่ได้จากการศึกษาอย่างชัดเจน โดยนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้อธิบายแนวคิดของคุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพลาว

ขั้นที่ 7 การตรวจสอบผลการศึกษาที่ได้กับผู้ร่วมวิจัย โดยการนำคำอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตที่ได้ กลับไปให้ผู้ร่วมวิจัยตรวจสอบข้อค้นพบ ซึ่งควรมีการตรวจสอบกับผู้ร่วมวิจัยทุกคน แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอข้อค้นพบเกี่ยวกับความหมายและคุณภาพชีวิตที่ได้ เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยตรวจสอบว่าตรงกับประสบการณ์ชีวิตของพวกเขาหรือไม่ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยให้ความเห็นสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ได้เกี่ยวกับความหมายและการรับรู้คุณภาพชีวิต ตรงกับประสบการณ์ชีวิตจริงที่เป็นอยู่

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ ดังนี้

3.1 การตรวจสอบข้อมูล (editing)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ โดยตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก หากว่าข้อมูลที่ได้ไม่ครบ จะต้องทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมตามสถานที่ที่ระบุไว้ข้างต้นอีกครั้ง จนครบจำนวนแบบสอบถามที่กำหนดคือ 117 ชุด

3.2 การลงรหัส (coding)

หลังจากการตรวจสอบข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ถูกต้องมาทำการลงรหัส

ด้วยมือ เพื่อเปลี่ยนข้อมูลให้สามารถประมวลผลได้ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยลงรหัสข้อมูลในแบบบันทึกการลงรหัส

3.3 การให้คะแนน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานอพยพลาว การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศลาว กระบวนการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

ระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

มีการแปลงข้อมูล(เป็นการแบ่งคะแนนแบบอิงกลุ่ม) ค่าในการแปลงแจกแจงเป็น 3 ชั้น ใช้สูตรอันตรภาคชั้น (สำเร็จ และสุวรรณ, 2548)

$$\begin{aligned} \text{ขนาดชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด}-\text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{3-1}{3} \\ &= 0.67 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 2.36-3.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.68-2.35 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.67 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานอพยพลาว พบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชายอย่างเห็นได้ชัด 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 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของแรงงานอพยพลาว จำแนกตาม เพศ ช่วงอายุ การศึกษา สถานภาพ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 117)	ร้อยละ (100)
1.เพศ		
ชาย	30	25.6
หญิง	70	59.8
ไม่ระบุ	17	14.5
2. ช่วงอายุ		
น้อยกว่า 15 ปี	0	0
15-20 ปี	38	32.5
21-30 ปี	45	38.5
31-40 ปี	17	14.5
41-50 ปี	17	14.0
มากกว่า 50 ปี	0	0
3. การศึกษา		
ไม่ได้เรียนหนังสือ	11	9.4
ประถมศึกษา1-5	41	35.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	20	17.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	23	19.7
ปริญญาตรี	3	2.6
อื่นๆ	17	14.5
ไม่ระบุ	2	1.7
4.สถานภาพ		
โสด	57	48.7
สมรส	36	30.8
หย่า/หม้าย	7	6.0
ไม่ระบุ	17	14.5

ภูมิลำเนาเดิม

แรงงานอพยพลาวที่เดินทางมาทำงานในประเทศไทยจากการศึกษา พบว่า แรงงานอพยพลาวมาจากเมืองสุขุม่า คิดเป็นร้อยละ 27.7 รองลงมาคือเมืองโพนโฮง คิดเป็นร้อยละ 18.8 และเมืองโพนทอง คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ ซึ่งอาชีพที่แรงงาน

อพยพลาวทำที่บ้านเกิดมีอาชีพทำนาเป็นส่วนใหญ่ เมื่อว่างจากการทำนาก็จะไม่ค่อยมีงานทำและไม่มีรายได้ เพราะพื้นที่ส่วนมาก แห้งแล้ง จึงทำให้แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่เดินทางมาจากเมืองนี้ สภาพครอบครัวอยู่กันแบบเครือญาติชอบช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเมื่อมีการเดินทางมาทำงานที่อื่นจะรู้และสื่อสารกันได้รวดเร็วมากและวัยรุ่นส่วนใหญ่จะไม่ได้เรียนหนังสือและเมื่อเห็นเพื่อนมาทำงานที่เมืองไทยหลายคนซึ่งเป็นวัยใกล้เคียงกันและมาจากหมู่บ้านเดียวกันเคยดูในทีวีเมืองไทยเป็นเมืองที่สวยงามและน่าอยู่มากจึงมาทำงานและอยากไปเที่ยวกรุงเทพเพราะเป็นแหล่งรวมของวัยรุ่น จากการสังเกตแรงงานอพยพลาวที่เป็นหญิงสาวจะชอบดูทีวีช่องของประเทศไทยและชอบดูละครและดาราไทยมาก

รองลงมาเป็นแรงงานอพยพลาวที่มาจากเมืองโพนโฮง แขวงนครเวียงจันทร์ ปัจจุบันกำลังได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่เป็นพิเศษจากรัฐบาลมีพลเมืองทั้งหมด 313,000 คนประกอบด้วย 9 ตัวเมืองใหญ่ๆ คือ 1) เมืองโพนโฮง 2) เมืองทุดม 3) เมืองวังเวียง 4) เมืองแก้วอุดม 5) เมืองกาสิ 6) เมืองไชยสมบุรณ์ 7) เมืองฮ่อม 8) เมืองชนะคาม 9) เมืองเฟื่อง

จากข้อมูลพบว่าแรงงานอพยพลาวที่เดินทางมาทำงานในประเทศไทยมาจากหลายที่เพราะการเชื่อมโยงด้านข้อมูลข่าวสารสามารถทำได้และส่งต่อถึงกันได้รวดเร็ว เมื่อมีแหล่งงานที่น่าสนใจไม่ว่าจะอยู่ภายในหรือภายนอกประเทศก็สามารถติดต่อสื่อถึงกันได้โดยสะดวกและรวดเร็วและประกอบกับคนวัยหนุ่มสาวรุ่นใหม่มีความกล้าที่จะออกมาทำงานทำที่ต่างเมืองได้มากขึ้นเนื่องจากการปิดกั้นตัวทางเศรษฐกิจที่ต้องดิ้นรนเพราะจะรอรายได้จากการทำเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้

แรงงานอพยพลาวมาจากแขวงจำปาสักมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาจากแขวงเวียงจันทร์ คิดเป็นร้อยละ 23.1 จากคำแพงนคร คิดเป็นร้อยละ 6.0 จากแขวงสะหวันนะเขต แขวงอัตตะปือ และจากแขวงสาละวัน มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็น ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของแรงงานอพยพลาว
จำแนกตามภูมิภาคใน สปป.ลาว

จำแนกตามเมือง	จำนวน (n = 117)	ร้อยละ
สุขุม	32	27.4
โพนโง	22	18.8
โพนทอง	17	14.5
ประทุมพร	4	3.4
ปากเซ	4	3.4
ไซธานี	3	2.6
เวียงคำ	3	2.6
โขง	2	1.7
ไซเซตลา	2	1.7
มูนละปะโมก	2	1.7
สีสัดตะนาค	2	1.7
แก้งกอก	1	0.9
ชนะสมบูรณ์	1	0.9
ทุระคม	1	0.9
มาเจียง	1	0.9
สนามไซ	1	0.9
สาละวัน	1	0.9
หาดทรายทอง	1	0.9
อื่นๆไม่ระบุ	17	14.5
จำปาสัก	63	53.8
เวียงจันทร์	27	23.1
กำแพงนครเวียงจันทร์	7	6.0
สะหวันนะเขต	1	0.9
สาละวัน	1	0.9
อัตตะบือ	1	0.9
อื่นๆไม่ระบุ	17	14.5
รวม	117	100

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ
ในจังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษาขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
การทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาว โดย
ภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน
อพยพลาว ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เท่ากับ 2.09 เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถาน
ประกอบการ รายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 รองลงมาคือด้านจังหวะชีวิต
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 และด้านโอกาสในการพัฒนา
ขีดความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13
ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ขององค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิตการ
ทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาว
ในสถานประกอบการ 7 ด้าน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงานตามการรับรู้ของ แรงงานอพยพลาวในสถาน ประกอบการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.42	.58	คุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับมาก
2. สภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัย	1.92	.58	คุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง	2.13	.62	คุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
4. การทำงานร่วมกันและความ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น	1.91	.60	คุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
5. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ทำงาน	2.10	.55	คุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
6. จังหวะชีวิต	2.24	.61	คุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
7. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่และ ทำงาน	1.96	.60	คุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
รวม	2.09	.60	คุณภาพชีวิตการ ทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน ผลการศึกษาพบว่า

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ ทั้ง 6 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก พบว่าค่าจ้างที่ได้สามารถจัดส่งกลับบ้านที่ประเทศ สปป.ลาว ได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 รองลงมาคือค่าจ้างที่ได้สามารถจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้ในอนาคตได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในเมืองไทยและเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกันค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมยุติธรรมค่าเฉลี่ยเท่ากันคือเท่ากับ 2.45 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1 ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมกับค่าครองชีพในเมืองไทย	117	2.45	.57	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
1.2 ค่าจ้างที่ได้สามารถจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้ในอนาคตได้	117	2.50	.56	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
1.3 ค่าจ้างที่ได้สามารถจัดส่งเงินกลับบ้านที่ สปป.ลาว ได้	117	2.53	.57	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
1.4 เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงกันค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมยุติธรรม	117	2.45	.65	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
1.5 การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน	117	2.43	.51	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
1.6 สถานประกอบการจัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ	117	2.18	.62	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
รวม		2.42	.58	คุณภาพชีวิตระดับมาก

จากการศึกษา ยังพบว่า แรงงานอพยพลาวได้รับค่าแรงน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่นที่ใกล้เคียงกัน และในการพิจารณาขึ้นค่าแรงเมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานไทยที่ทำงานในโรงงานเดียวกันมีความเป็นธรรมและเป็นไปตามความสามารถ ประสิทธิภาพ และความตั้งใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

สำหรับสวัสดิการที่โรงงานจัดไว้ให้ เช่น ค่าจ้างยังถือว่าได้น้อยและไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่ต้องใช้จ่ายทุกวันแต่ก็ยังสามารถอยู่ได้ เนื่องจากมีการทำงานล่วงเวลาถือเป็นส่วนสำคัญในการเติมเต็มในส่วนที่รายได้เพิ่มมากขึ้นและสามารถจัดสรรทำในเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ ในส่วนของวันลาเมื่อมีเหตุจำเป็นที่ต้องกลับไปบ้านที่ สปป.ลาว ก็สามารถที่จะลางานได้ไม่เกิน 15 วัน สามารถกลับมาทำงานได้ตามปกติ และเมื่อเกิดการเจ็บป่วยโดยแพทย์เป็นรับรองให้ลางานได้ก็สามารถลางานได้เท่าที่แพทย์กำหนดและในการลาป่วยจะได้รับเงินค่าจ้างเช่นเดียวกับการมาทำงาน ส่วนที่พักอาศัยมีการจัดไว้ให้แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานอพยพลาว สำหรับที่พักอาศัยยังถือว่าได้น้อยและไม่เพียงพอต่อจำนวนของแรงงานอพยพลาวบางห้องต้องพักด้วยกันถึง 6 คน

2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ ทั้ง 10 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 1.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก พบว่าท่านมีความเชื่อมั่นในสถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ว่ามีความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิต ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.37 รองลงมาคือสถานที่ทำงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น แข่งกีฬาออกกำลังกายและสนามกีฬา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ท่านมีความภูมิใจในการทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.1 สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัยเอื้อต่อการทำงาน	117	2.45	.57	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2.2 สถานที่ทำงานติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง ทางหนีไฟเป็นต้น	117	1.69	.63	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2.3 สถานที่ทำงานจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเช่น แข่งกีฬาออกกำลังกายและสนามกีฬา	117	2.28	.58	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2.4 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยปฏิบัติงานของพนักงานเช่นรถเข็นของ รถยก เป็นต้น	117	1.86	.72	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2.5 ท่านมีความภูมิใจในการทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้	117	2.19	.54	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2.6 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่ต้องใช้ความสามารถที่สูงขึ้น	117	1.92	.57	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2.7 ท่านประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมีห้องรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง	117	1.73	.67	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2.8 ท่านได้รับการดูแลจากโรงพยาบาลโดยใช้บัตรประกันสังคม	117	1.51	.76	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
2.9 เมื่อเจ็บป่วยท่านมักไปรักษาที่ห้องพยาบาล สถานีอนามัย หรือโรงพยาบาลที่ท่านมีบัตรประกันสังคมอยู่	117	1.71	.79	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
รวม		1.92	.58	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง

2.3 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน

อพยพลาวในสถานประกอบการ ทั้ง 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก พบว่าสถานประกอบการมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมค่าเฉลี่ย 2.54 รองลงมาคือท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและการสร้างสรรค์ในงานที่ท่านได้ทำอย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 นายจ้างหรือหัวหน้างานสอน ชี้แนะการทำงานแก่ท่านเสมอค่าเฉลี่ยคือ 1.84 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.1 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์ในงานที่ท่านทำอย่างเต็มที่	117	2.16	.60	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
3.2 สถานประกอบการมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม	117	2.54	.57	คุณภาพชีวิตระดับมาก
3.3 นายจ้างหรือหัวหน้างานสอนชี้แนะการทำงานแก่ท่านเสมอ	117	1.84	.69	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
รวม		2.13	.62	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง

2.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวม 1.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก พบว่าสถานที่ทำงานของท่านให้แสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 รองลงมาคือสถานที่ทำงานของท่านมีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่าง

เพื่อนร่วมงานทุกระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการศึกษการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพพลวในสถานประกอบการ	N 117	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.1 สถานที่ทำงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม	117	1.69	.73	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
4.2 เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	117	1.89	.48	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
4.3 สถานที่ทำงานของท่านมีการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	117	2.03	.56	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
4.4 สถานที่ทำงานของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้ต่อการทำงานได้อย่างเต็มที่	117	2.04	.63	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
รวม		1.91	.60	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง

2.5 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพพลวในสถานประกอบการ ทั้ง 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก พบว่าท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.13 รองลงมาคือท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 ท่านได้รับความเท่าเทียมในการมอบหมายงานให้ทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 ตามลำดับ (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพพลวในสถานประกอบการ	N 117	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5.1 ท่านได้รับความเท่าเทียมในการมอบหมายงานให้ทำ	117	2.05	.73	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
5.2 ท่านได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	117	2.12	.48	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
5.3 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้	117	2.13	.56	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง
รวม		2.10	.55	คุณภาพชีวิตระดับปานกลาง

2.6 จังหวะชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพพลวในสถานประกอบการ ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก พบว่าท่านมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาให้กับครอบครัวและตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 รองลงมาคือการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ท่านมีเวลาและสถานที่ในการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 ตามลำดับ (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงานตามการรับ รู้ของแรงงานอพยพพลวใน สถานประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6.1 ท่านมีเวลาพักผ่อน มีเวลาให้กับครอบครัวและ ตนเอง	117	2.05	.73	คุณภาพชีวิต ระดับปานกลาง
6.2 ท่านมีเวลาและสถานที่ ในการสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงาน	117	2.12	.48	คุณภาพชีวิต ระดับปานกลาง
6.3 การทำงานเป็นคุณค่า อย่างหนึ่งในชีวิตท่าน	117	2.13	.66	คุณภาพชีวิต ระดับปานกลาง
รวม		2.24	.60	คุณภาพชีวิต ระดับปานกลาง

2.7 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและ
ชุมชนที่อาศัยอยู่และทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
แรงงานอพยพพลวในสถานประกอบการ ทั้ง 4 ข้อ
อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 1.96
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีคะแนนสูง 3 อันดับแรก
พบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน
ต่อสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อ
สังคม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 รองลงมาคือ ท่านได้รับ
โอกาสในการเรียนรู้และส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม
ประเพณีอันดีของไทย เช่น งานวันสำคัญต่าง ๆ ของไทย
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 ท่านมีความภูมิใจที่ได้มาทำงาน
ในประเทศไทย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.11 ตามลำดับ
(ตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานขององค์ประกอบของคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิต

องค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงานตามการรับ รู้ของแรงงานอพยพพลวใน สถานประกอบการ	N	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7.1 สถานที่ทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการทำงานต่อ สังคมเช่นการจัดกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	117	2.21	.57	คุณภาพชีวิต ระดับ ปานกลาง
7.2 ท่านได้รวมกลุ่มกับเพื่อนที่ ทำงานจัดกิจกรรมช่วยเหลือผู้อื่น เช่นการบริจาคทานตั้งกองผ้าป่า	117	1.37	.63	คุณภาพชีวิต ระดับ ปานกลาง
7.3 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ มาทำงานที่ประเทศไทย	117	2.11	.55	คุณภาพชีวิต ระดับ ปานกลาง
7.4 ท่านได้รับโอกาสในการเรียน รู้และส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีอันดีของไทย เช่น งานวันสำคัญต่าง ๆ ของไทย	117	2.17	.68	คุณภาพชีวิต ระดับ ปานกลาง
รวม		2.09	.60	คุณภาพชีวิต ระดับ ปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของแรงงานอพยพพลว

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ธรรมชาติของคน
โดยทั่วไป อยากเรียนอยากรู้และอยากเห็น อยากลอง
เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้แรงงานอพยพพลวเดินทาง
มาทำงานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ได้เรียนรู้
เรื่องราวของเมืองไทยจากอิทธิพลสื่อจากประเทศไทย
เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และจากคำบอกเล่าว่าประเทศไทย
เป็นเมืองน่าอยู่มีงานให้ทำและได้รับรายได้ที่ดี ทำให้
แรงงานอพยพพลวเดินทางเข้ามาหาประสบการณ์และ
เรียนรู้การใช้ชีวิตในประเทศไทย และมีแรงงานอพยพ
พลวที่เป็นผู้หญิงอีกจำนวนหนึ่งที่มาทำงานและพบรัก
พร้อมกับการแต่งงานกับหนุ่มไทยมีลูกน้อยที่เป็น
โซ่คล้องใจแต่ในอนาคตเมื่อสัญญาครบกำหนดต้อง
กลับ สปป.ลาว แล้วจะทำอย่างไรจึงยังต้องหาคำตอบให้
ได้อีกต่อไป ส่วนการให้บริการสุขภาพของหน่วยบริการ
ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานอพยพพลว พบว่า

นโยบายด้านสุขภาพสำหรับแรงงานข้ามชาตินั้นจังหวัดขอนแก่นมีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการและยึดแนวทางของกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลางเน้นให้บริการกับแรงงานอพยพลาวที่อาศัยอยู่แบบถูกกฎหมายและมีบัตรประกันสุขภาพจะได้รับการบริการการรักษาตามสิทธิที่มีบัตรประกันสุขภาพตามโรงพยาบาลที่แรงงานอพยพลาวเลือก

สำหรับการให้บริการด้านสาธารณสุขสำหรับแรงงานอพยพลาวลาวในพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านทุ่มนั้น พบว่า เมืองครีพัฒนาเอกชนที่เข้าไปดำเนินงาน โดยเน้นหนักในด้านการทำงานป้องกันการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ซึ่งการทำงานดังกล่าวยังไม่ครอบคลุมเนื้อหาเรื่องสุขภาพอื่นที่จำเป็นต่อแรงงานอพยพลาวเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบว่าในระดับหน่วยบริการด้านสาธารณสุขในชุมชนมีการให้บริการด้านสุขภาพกับแรงงานอพยพลาว ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและเวชภัณฑ์ในการดำเนินงานดังกล่าว จึงส่งผลให้แรงงานอพยพลาวจะไม่ค่อยมารับการรักษาที่สถานอนามัยชุมชนแต่จะนิยมไปรักษาที่โรงพยาบาลที่ตนเองมีประกันสุขภาพอยู่ซึ่งตั้งอยู่ใกล้เคียงกับโรงงานที่แรงงานอพยพลาวทำงานอยู่และสะดวกในการเดินทาง

3.2 ปัจจัยด้านสังคม การใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนใหม่ ที่ตนเองไม่คุ้นเคยแรงงานอพยพลาวสามารถปรับตัวได้และดำรงชีวิตอยู่ได้และมีการเอาตัวรอดได้ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างแรงงานอพยพลาวด้วยกัน และระหว่างแรงงานอพยพลาวและแรงงานไทย ปฏิบัติตามกฎหมายของชุมชนเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมที่อาศัยอยู่ในขณะที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย

3.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ในการเดินทางมาทำงาน ของแรงงานอพยพลาวก่อให้เกิดมีรายได้ขึ้นมาจากแต่ก่อนไม่ค่อยมีรายได้เป็นของตนเองส่วนใหญ่จะอาศัยรายได้จากครอบครัวและไม่มีทางเลือกมากนักแต่เมื่อได้อพยพเคลื่อนย้ายแรงงานมาทำงานในประเทศไทยทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นนอกจากการยังมีหนี้สินเพิ่มขึ้นด้วย แต่ไม่ว่าการใช้ชีวิตอยู่ใน

ประเทศไทยจะแตกต่างจากการใช้ชีวิตอยู่ที่บ้านเดิมมากเพียงไร แต่ก็ยังดีกว่าที่มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นกว่าที่อยู่เดิมและได้รับประสบการณ์ในการทำงานสามารถที่จะเดินทางไปทำงานที่ไกลจากบ้านเกิดได้ และที่สำคัญสำหรับด้านเศรษฐกิจคือสามารถหาเงินส่งกลับบ้านให้พ่อแม่ พี่น้อง ลูกหลานได้ใช้จ่ายมีสิ่งของเครื่องใช้ที่ทันสมัยติดตัวกลับบ้านส่งผลให้มีรายได้เข้าประเทศปีละหลายล้านบาท

3.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการได้มาเรียนรู้วัฒนธรรม จารีตประเพณี และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ที่พบเจออาจแตกต่างจากที่อยู่เดิมมากจากหน้าเป็นหลัง แต่ในสิ่งที่แตกต่างนำมาซึ่งการรู้จักพัฒนาตนเองปรับตัวให้อยู่ได้กับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ไม่ไกลจากตัวตนเดิมมากนัก

อภิปรายผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานของแรงงานอพยพลาว

ผลจากการศึกษา พบว่า เป็นแรงงานอพยพลาวที่เดินทางมาทำงานที่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากที่เป็น เพศหญิง เพราะผู้หญิงจะเป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูง ส่งเสียครอบครัวและพ่อแม่เนื่องจากผู้หญิงเป็นเพศที่สามารถทำงานได้และมีความอดทนมากกว่าผู้ชายประกอบสถานประกอบการเป็นงานประเภทที่ต้องใช้แรงงานจากเพศหญิงเนื่องจากต้องใช้ความละเอียดในการประกอบชิ้นงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประมวล (2547) พบว่า แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสตรีลาวลุ่ม เพราะสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นหญิงลาวลุ่ม มีความสำคัญในเชิงเศรษฐกิจ คือ เป็นผู้หารายได้ให้แก่ครอบครัว โดยเฉพาะรายได้จากการอพยพไปทำงานต่างถิ่นซึ่งเป็นรายได้ที่สูง เมื่อเปรียบเทียบกับแหล่งรายได้อื่นของครัวเรือน อีกทั้งสภาพทางสังคมวัฒนธรรมของลาวลุ่ม มีความสัมพันธ์และมีความเหมือนกับคนไทยอีสาน มีสภาพทางเศรษฐกิจที่สนับสนุนให้สมาชิกในครัวเรือนไปทำงานต่างถิ่นมากกว่ากลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆ และไม่มีข้อจำกัดและอุปสรรคทางวัฒนธรรม ในการจำกัดการอพยพของแรงงานหญิง แรงงานสตรีลาว

เหล่านี้ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ภาระต้องเลี้ยงดูพ่อแม่ รับผิดชอบภายในครอบครัวตนเอง และเลี้ยงดูบุตร อายุของแรงงานอพยพลาว ในการมาทำงานในสถานประกอบการของประเทศไทยเริ่มจากอายุ 18 ปี ซึ่งจากการเข้าไปสัมผัสและการพูดคุยพบว่าลักษณะรูปร่างหน้าบางคนเป็นเรื่องยากที่จะรู้ว่าอายุที่แท้จริงของแรงงานอพยพลาว เนื่องจากการทำบัตรประจำตัวประชาชนจะทำเมื่อมีอายุเท่าไรก็สามารถทำได้หรือตลอดชีวิตไม่ทำบัตรประจำตัวประชาชนเลยก็ย่อมได้ในการทำบัตรประชาชนจะบอกว่าตนเองอายุเท่าไรก็ได้เพราะเจ้าหน้าที่จะทำให้เลยยังบอกว่าจะมาทำงานที่ประเทศไทยเจ้าหน้าที่จะออกบัตรให้อย่างง่ายดายหรือบางครั้งไม่ต้องไปทำบัตรด้วยตนเองจะให้ตัวแทนหรือบริษัทนายหน้าเป็นคนดำเนินการให้และก็รออยู่บ้านแต่จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งง่ายต่อการทำมาก การศึกษา แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่ที่เดินทางมาจะจบการศึกษาในระดับประถมศึกษาหรือบางคนไม่ได้เรียนหนังสือแต่ก็สามารถมาทำงานได้เนื่องจากว่าลักษณะงานที่ส่วนใหญ่จะใช้แรงงานมากกว่าความรู้ความสามารถ การส่งเสริมให้ลูกสาวเรียนหนังสือยังไม่มีเท่าที่ควรเนื่องจากการศึกษาของประเทศลาวจะไม่มีภาคบังคับแต่ละคนจะเรียนถึงระดับใดพ่อแม่จะเป็นผู้กำหนดและจะพิจารณาจากภาวะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นสำคัญ และไม่จำเป็นต้องเรียนให้สูงและพ่อแม่ไม่มีค่าใช้จ่ายที่จะส่งให้ลูกได้เรียนหนังสือสูงๆ ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการศึกษาเป็นอย่างมากและแรงงานอพยพที่เดินทางมาทำงานที่ประเทศไทยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด เนื่องจากว่าแรงงานที่มาทำงานส่วนใหญ่จะเห็นคนในหมู่บ้านเดียวกันมาทำงานที่เมืองไทยแล้วเห็นว่าสามารถมีเงินทองส่งไปให้ครอบครัวได้จึงมีความคิดว่าเมื่อเรียนหนังสือจบจะเดินทางมาทำงานที่เมืองไทย แรงงานอพยพลาวจึงเป็นโสดมากกว่าที่มีครอบครัวแล้ว จะเห็นได้จากที่มีแรงงานอพยพที่อยู่ในหมู่บ้านเดียวกันหรือใกล้เคียงเดินทางมาทำงานก่อนแล้วและมีเงินมีทองเก็บกลับบ้านจึงอยากมาทำงานหาเงินให้ได้อย่างคนอื่นบ้าง

ประกอบกับที่บ้านไม่มีงานให้ทำจึงเมื่อว่างจากการทำนาจะอยู่บ้านเฉยๆหรือไม่ก็จะเป็นการทอดผ้าพื้นเมือง แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่เดินทางมาจากแขวงจำปาศักดิ์ เมืองสุขมาซึ่งอยู่ทางตอนใต้ของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นเมืองที่มีความสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์และประชาชนมีอาชีพเกษตรกรรม เช่น การทำนา ทำไร่ เป็นต้น

สรุปประเด็นที่สำคัญจากการสัมภาษณ์มีดังนี้

1) ด้านเพศและอายุ ผลการศึกษา พบว่าแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายอย่างเห็นได้ชัดคิดเป็นร้อยละ 59.8 และเป็นเพศชายร้อยละ 25.6 มีช่วงอายุส่วนใหญ่แรงงานอพยพลาวอยู่ในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 สำหรับช่วงอายุ 15-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 ช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

2) ด้านการศึกษาและสถานภาพ ผลการศึกษา พบว่าสถานภาพทางการศึกษาของแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษา 1-5) คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาได้รับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 19.7 การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคิดเป็นร้อยละ 17.1 อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 14.5 ไม่ได้เรียนหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 9.4 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 2.6 และไม่ระบุ คิดเป็น ร้อยละ 1.7 และในด้านสถานภาพพบมากที่สุดคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมาเป็นสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามลำดับ

3) ภูมิลำเนาเดิม ผลการศึกษา พบว่าแรงงานอพยพลาวมาจากแขวงจำปาสักมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.0 รองลงมาจากแขวงเวียงจันทน์ คิดเป็นร้อยละ 36.0 จากคำแพงนคร คิดเป็นร้อยละ 5.0 จากแขวงสะหวันนะเขต แขวงอัตตะปือ และจากแขวงสาละวัน มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ในประเทศลาว
 ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า อาชีพ รายได้ สมาชิกในครอบครัว ภาระหนี้สิน และสาเหตุการเกิดหนี้สิน แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่มีอาชีพเดิมก่อนเดินทางมาทำงานในประเทศไทยเป็นเกษตรกร เนื่องจากว่าประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวยังเป็นประเทศเกษตรกรรมและมีการทำนามากที่สุดซึ่งเป็นลักษณะตามภูมิประเทศและภูมิศาสตร์ รายได้ มีรายได้ไม่แน่นอนอาศัยการขายผลผลิตเมื่อสิ้นสุดฤดูกาลเท่านั้นและได้ไม่มาก เมื่อว่างจากการทำนาจึงจะเข้ามาทำงานในเมืองซึ่งงานที่ทำเป็นรับจ้างทั่วไปโดยจะเป็นกรรมกรก่อสร้าง การเป็นลูกจ้างที่ร้านขายของ มีส่วนน้อยที่เป็นเจ้าของกิจการเล็กๆ แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่รับรู้ว่าการดำเนินชีวิตในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวซึ่งเป็นประเทศที่จัดว่ายังไม่มีการลงทุนด้านการลงทุนมากนักทำให้อัตราการว่างงานยังมีมากอยู่ในปัจจุบัน สมาชิกในครอบครัว เป็นครอบครัวใหญ่และมีลูกมาก เนื่องจากระบบสาธารณสุขยังไม่มีบริการคุมกำเนิดมากนัก ภาระหนี้สิน สาเหตุการเกิดหนี้สินเป็นค่าใช้จ่ายประจำวันของครอบครัวซึ่งรายจ่ายมีการจ่ายทุกวันแต่รายรับจะมีเฉพาะตอนสิ้นปีจึงทำให้รายรับและรายจ่ายไม่สมดุลกันจึงก่อให้เกิดการมีหนี้สินเกิดขึ้นและประกอบกับการมีการเจริญเติบโตขึ้นค่านิยมและการใช้จ่ายจะมุ่งไปที่ความสะดวกสบายและสินค้าที่ฟุ่มเฟือย การซื้อเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ครอบครัวดิจิทัลที่ลูกที่กำลังเป็นวัยรุ่นจะอยากมีรถมอเตอร์ไซค์เอาไว้ใช้ขับไปโรงเรียนและขับอวดเพื่อน ๆ และสาวเพื่อดึงดูดความสนใจ และการเสียค่านายหน้าในการเดินเอกสารมาทำงานที่เมืองไทยเพราะต้องใช้เงินไปประมาณ 3,000 บาทไทย เป็นค่าเดินเรื่องในการทำเอกสารเช่น บัตรประจำประชาชน การตรวจสุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ผู้ศึกษาได้สรุปประเด็น ดังนี้

1) อาชีพเดิมใน สปป.ลาว ผลการศึกษาพบว่าประกอบอาชีพเดิมส่วนใหญ่ของแรงงาน

อพยพลาวมีอาชีพรับจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 28.2 รองลงมาเป็นอาชีพทำการเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 25.6 ว่างงานและไม่ระบุอาชีพเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 15.4 อาชีพค้าขายคิดเป็นร้อยละ 12.0 และสุดท้ายเป็นอาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

2) รายได้ต่อเดือนของครัวเรือน ผลการศึกษา พบว่าแรงงานอพยพลาวเมื่ออยู่ สปป.ลาว มีรายได้ที่ไม่แน่นอนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า 500,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 13.7 รายได้ครัวเรือนอยู่ในช่วง 500,001-700,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 6.8 รายได้ครัวเรือนอยู่ในช่วง 900,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 6.0 รายได้ครัวเรือนมากกว่า 1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 2.6 และสุดท้ายรายได้อยู่ในช่วง 900,001-1,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

3) จำนวนหนี้สินของแรงงานอพยพลาว ใน สปป.ลาว ผลการศึกษา พบว่าแรงงานอพยพลาวที่เดินทางมาทำงานส่วนใหญ่มีหนี้สิน ก่อนเดินทางมาประเทศไทยคิดเป็นร้อยละ 51.3 ไม่มีภาระหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 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 มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และส่วนที่เหลือภาระหนี้สินอยู่ระหว่าง 1,500,001-2,000,000 กีบ คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

4) สาเหตุการมีหนี้สิน ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุของการมีหนี้สินมาจากค่าใช้จ่ายในครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 31.0 ค่าใช้จ่ายในการลงทุนทำการเกษตรขาดทุนคิดเป็นร้อยละ 19.0 ค่าใช้จ่ายในการลงทุนค้าขายและค่าใช้จ่ายในการเรียนหนังสือ เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

กระบวนการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย

1) ประสบการณ์การเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า จากการศึกษาประสบการณ์ในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศของแรงงานอพยพลาว พบว่า ไม่เคยเดินทางไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาเคยเดินทางมาทำงานในประเทศไทยแล้ว คิดเป็นร้อยละ 36.8 ตามลำดับ

2) วิธีการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า แรงงานอพยพลาวใช้วิธีการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย พบมากที่สุดคือการติดต่อกับบริษัทจัดหางานเอกชนคิดเป็นร้อยละ 53.8 รองมาเป็นวิธีนายจ้างที่เมืองไทยเป็นผู้ดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 10.0 ติดต่อรัฐบาลและรัฐบาลเป็นผู้จัดส่ง คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนที่เหลือเป็นการติดต่อทางานที่แหล่งงานและเดินทางมาทำงานด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

3) แหล่งข่าวการรับสมัครงาน ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ข่าวสารการรับสมัครงานจากต่างประเทศ พบมากที่สุดจากสายหรือนายหน้า จัดหางาน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาเป็นรับรู้จากญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน คิดเป็นร้อยละ 31.6 สำนักจัดหางานของรัฐ คิดเป็น ร้อยละ 6.0 สื่อต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

4) ผู้มีส่วนผลักดันหรือโน้มน้าวให้เดินทางมาทำงานในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่ามากที่สุดคือการตัดสินใจมาทำงานด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมาเป็นญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน คิดเป็นร้อยละ 23.9 สื่อต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ คิดเป็นร้อยละ 17.1 สายหรือนายหน้า จัดหางาน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

5) แหล่งค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า การเดินทางมาทำงานในประเทศไทยแรงงานอพยพลาวต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานในประเทศไทยมากที่สุดพบว่า บริษัทจัดหางานออกให้ก่อนแล้วผ่อนคืนให้กับบริษัทในภายหลัง และเงินเก็บในครอบครัว

เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาเงินกู้ยืมนายทุนจากในหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และสุดท้ายเป็นการขายที่ดิน ไร่ นา ทรัพย์สิน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่น

ผลจากการศึกษาขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของแรงงานอพยพลาว ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.09 เมื่อพิจารณาตามข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ รายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตามลำดับ

การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาวจากประสบการณ์ ในการเข้ามาทำงานอยู่ประเทศไทย แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่รับรู้ถึงสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตของตนเองโดยรวมว่ามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับอยู่ สปป.ลาว หลายคนมีความรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับหนึ่ง เช่น แรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่พอใจกับรายได้เมื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพราะทำให้มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น มีเงินใช้จ่ายสำหรับตนเองและส่งให้ครอบครัว ถึงแม้จะมีหนี้สินบ้างก็ตาม และมีบางครั้งที่ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายเนื่องจากว่าไม่มีการทำงานล่วงเวลาเพราะแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการทำงานล่วงเวลาเพราะก่อให้เกิดรายได้ที่มากขึ้นและสามารถมีเงินนำมาใช้จ่ายได้ในแต่ละเดือน ซึ่งบางครั้งอาจจะมีค่าใช้จ่ายที่เป็นจำนวนมากกับการจ่ายค่าเช่าห้องและการ

หักค่าประกันที่นายจ้างได้ออกค่าใช้จ่ายให้ก่อนก็ยัง
สามารถมีเงินส่งกลับบ้านได้บ้าง และสิ่งที่ได้รับความ
สะดวกอีกอย่างหนึ่งเมื่อมีการเจ็บป่วยสามารถไปรับ
การรักษาจากโรงพยาบาลที่ตนเองมีบัตรประกันสังคม
ในการคุ้มครองสิทธิได้ง่ายและสะดวกที่สำคัญไม่ต้อง
จ่ายเงินในการรักษาซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการรักษา
ที่ สป.ป.ล.จะเห็นว่าแตกต่างกันอย่างชัดเจน และที่
นิยมอีกอย่างหนึ่งคือการตั้งครุฑจะพอใจที่จะคลอด
ลูกอยู่ที่โรงพยาบาลในประเทศไทยมากกว่าเพราะได้
รับความสะดวกและปลอดภัยทั้งแม่และลูกมากกว่า
เมื่อเปรียบเทียบกับต้องกลับไปคลอดลูกที่บ้านซึ่ง
ยังคงใช้วิธีการคลอดแบบหมอด่าแยเป็นผู้ทำคลอด
และอีกอย่างคลอดที่ประเทศไทยสามารถเบิกเงิน
ค่าคลอดลูกจากประกันสังคมได้ง่ายกว่าที่จะกลับไป
คลอดที่บ้านเกิดและกลับมาเดินเอกสารเพื่อขอรับ
เงินคลอดบุตร แต่อย่างไรก็ตามความสุขสบายเหล่านี้
ก็ต้องแลกมากับการที่ต้องพลัดพรากจากบ้านเกิด
ครอบครัวที่อบอุ่นที่อยู่ สป.ป.ล. การทำงานที่เสี่ยง
อันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานบางครั้ง
อาจจะไม่ปลอดภัย ต้องทำงานหนักและทำงานเป็น
เวลาหลายชั่วโมงเพื่อแลกกับเงิน และอยู่ในต่างแดน
มีความรู้สึกของผู้เข้ามาอาศัยทำงานในประเทศอื่น
ถ้าเลือกได้แรงงานอพยพพลาวหลายคนอยากมีชีวิต
ที่ดีกว่านี้ และอยากให้ประเทศของตนเหมือนกับ
ประเทศไทย คือ รัฐบาลให้ความช่วยเหลือให้ประชาชน
ได้มีงานทำ ค่าแรงงานสูง มีสถานพยาบาลที่ทันสมัย
ประชาชนลาวจะได้ไม่ต้องกลายเป็นแรงงานอพยพเพื่อ
เดินทางมาทำงานที่ประเทศอื่น และเข้ามาใช้ชีวิตอย่าง
สุขปนกับทุกข้ออยู่ในต่างแดน เหมือนที่เป็นอยู่ในขณะนี้
ประเด็นข้างต้นสอดคล้องกับอมรา (2533)
เรื่องการสัมมนาเรื่องการวิจัยทางการแพทย์เพื่อการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยในปี พ.ศ.2533
กล่าวว่า องค์ประกอบด้านชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย
สภาพการจ้างงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน การขัดแย้ง
ในอุตสาหกรรม สภาพการทำงาน นอกจากนั้น
Walton (1973) อ้างถึงใน พนิษฐา, 2537) กล่าวว่า
คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อม

และสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ
ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความ
พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ
คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม
สภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของ
บุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต
ส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
สอดคล้องกับพนิษฐา และเพ็ญจันทร์ (2542) พบว่า
คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย การมีส่วนร่วม
ในการทำงาน การว่างงาน จำนวนชั่วโมงในการทำงาน
จำนวนวันในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในการทำงาน สภาพการจ้างงาน ปัจจัยด้านการผลิต
การพัฒนาตนเองในด้านการประกอบอาชีพ

3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของแรงงานอพยพลาวในสถานประกอบการ
จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว ใน
ระดับปัจจัยระดับบุคคล พบว่า การได้มีคุณภาพชีวิตที่
ดีขึ้น มีรายได้เข้ามาจูลเจ้าครอบครัวที่รออยู่ที่บ้านเดิม
และการมีโอกาสในการแสวงหาชีวิตใหม่ได้มีครอบครัว
ใหม่นำมาซึ่งความสุขอาจจะมีความสุขที่ไม่ยาวนาน
แต่ก็สามารถมีความสุขได้ในระยะเวลาหนึ่ง และใน
การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ต้องขอรับความช่วยเหลือ
ในภาครวมของนโยบายในแต่ละประเทศ ปัจจัยระดับ
ชุมชนและสังคม พบว่า แม้ว่าแรงงานอพยพลาว
จะไม่ค่อยได้เปิดตัวเข้ากับสังคมใหม่จะแยกตัวเองอยู่
เฉพาะในกลุ่มแรงงานอพยพเองแต่ในบางครั้งที่ต้องได้
ติดต่อกับสังคมภายนอกสถานประกอบการก็สามารถ
ได้รับการยอมรับจากสังคมใหม่หรือสังคมภายนอก
สถานประกอบการได้ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจพบว่า
การอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยก่อให้เกิดมี
รายได้เพิ่มขึ้นมีทางเลือกในการทำงานมากขึ้นและ
ที่ตามมาอีกอย่างหนึ่งการมีหนี้สินเพิ่มขึ้นแต่ก็สามารถ
ทำให้การจัดสรรเงินได้ลงตัวและมีเงินเหลือเก็บ
กลับบ้านได้ไม่มากนักน้อย และสุดท้ายในปัจจัยด้าน

สิ่งแวดล้อม พบว่า การเรียนรู้เพื่อที่จะเอาตัวรอดได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิมแรงงานอพยพลาวสามารถทำสิ่งนั้นได้และในการพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นสามารถนำติดตัวไปใช้ในการดำเนินชีวิตต่อไปในบ้านเดิมได้ไม่มากนัก

ประเด็นข้างต้นสอดคล้องกับวิภาวี (2537) เรื่อง แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม รวมทั้งผลประโยชน์อื่นๆ เช่นสวัสดิการต่างๆ การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้ทำงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจนที่สุด การมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ค่านิยม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น การได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสังคม อารมณ์ และจิตใจ ความมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน การมีเวลาส่วนตัวที่สมดุลกับเวลาการทำงาน

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

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอพยพลาว มากที่สุดคือการได้มีรายได้ส่งให้ครอบครัวที่อยู่ สปป.ลาว เอาไว้ใช้จ่ายในครอบครัว มีเงินในการชำระหนี้ และรวมถึงการมีเงินเก็บออมไว้สำหรับอนาคตของแรงงานอพยพลาวเอง แต่เป็นเพียงบางส่วนเท่านั้นที่สามารถทำได้เพราะแรงงานอพยพลาวส่วนใหญ่ยังมีรายได้ที่เพียงพอกับรายจ่ายขณะดำเนินชีวิตอยู่ในประเทศไทยเพียงเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาการเข้าถึงรูปแบบบริการด้านการสาธารณสุขของแรงงานอพยพลาว
2. ศึกษาการพัฒนารูปแบบการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอพยพลาว

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้สนับสนุนทุนการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา อาชวนิจกุล. 2540. บทสังเคราะห์สถานการณ์คนข้ามชาติและทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติในชุดโครงการวิจัยเรื่องทางเลือกนโยบายการนำเข้าแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย. โรงแรมสยามซิตี, วันที่ 26-28 พฤษภาคม 2540.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และกุลภา วจนสาระ. 2551. การจ้างแรงงานข้ามชาติตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการจัดทำบัญชีรายชื่ออาชีพ สำหรับคนต่างชาติ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. 2552. ปัญหาและข้อจำกัดเชิงนโยบายและมาตรการแรงงานข้ามชาติ/ผู้มีปัญหาสถานะบุคคล. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่องโครงการการรับมือกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ HIV/AIDS ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มชาติพันธุ์. ขอนแก่น: มูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์โรงแรมโสมพะ.

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. 2548. การจัดประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรม (ประเทศไทย) ปี 2544. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.
- กัลยาณี อ้ายแก้ว. 2550. การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จัดหางานจังหวัดขอนแก่น. 2552. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา. วันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 ณ ชูตาปาร์คแอนด์รีสอร์ท, ตำบลบ้านค้อ อำเภอเมือง, จังหวัดขอนแก่น.
- ประมวล สุขกล่อม. 2547. แรงงานลาวอพยพในภาคอีสาน: กรณีศึกษาแรงงานลาวอพยพจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2548. คุณภาพชีวิตการทำงาน. ค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2549, จาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc>
- เพียรสุดา ทองพูลเพิ่ม. 2552. แม่น้ำโขงบกั้น... เส้นทางไหลบ่าของแรงงานลาวสู่ชายแดนไทย. โครงการรับมือกับปัญหาเกี่ยวกับ HIV/AIDS. ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติและกลุ่มชาติพันธุ์ มูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์. ขอนแก่น: มูลนิธิพัฒนาเครือข่ายเอดส์. (เอกสารอัดสำเนา).
- พนิชฐา พานิชชีวะกุล และ เพ็ญจันทร์ ประดับมุข. 2542. รายงานการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตเกษตรกรอีสานมูมองจากประชาชน. ขอนแก่น: คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัตนาวรยศ. 2549. คุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิภาวี ศรีเพียร. 2537. แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วารสารแรงงานสัมพันธ์, 20(3), 216.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. 2548. สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ พงษ์ปาน. 2550. ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนินทร์ พุฒิชิต. 2547. ความสัมพันธ์เชิงนโยบายระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจลาวภายใต้” จินตนาการใหม่. ค.ศ. 1986-2000. ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยพหุลักษณะสังคมลุ่มน้ำโขง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรา พงศาพิชญ์. 2533. การสัมมนาเรื่องการวิจัยทางการพยาบาลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยในปี พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ: ห้องประชุมสารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพินท์ มุสิกนวบุตร. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงาน
ความสำเร็จทางการบริหาร กับความผูกพัน
ต่อองค์กรของพนักงานในโรงแรม: กรณี
ศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในเขตเมืองพัทยา.
ปริญญาบัณฑิตศึกษามหาบัณฑิต สาขา
วิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.