

ຜົນກະທົບຂອງ COVID-19 ຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລາວ

ກໍລະນີສຶກສາ ແຮງງານ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ເຄື່ອນຍ້າຍກັບມາຈາກ ຣາຊາອານາຈັກໄທ

ສິທາ ເຂັມມະລາດ, ພຸດທະວົງ ແສງສຸລິຍາ*, ມະນີນຸດ ໂພທິລາດ¹, ບຸນທົງ ແສງວິໄລຄຳ², ສະເທືອນ ທິແກ້ວ³ ແລະ ຄຳແພງ ສຸຍຄຳຫຼ້າ⁴

ຫ້ອງການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ແລະ ຫຼັງປະລິນຍາຕີ, ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

ບົດຄັດຫຍໍ້

*ຜູ້ຕິດຕໍ່ພົວພັນ: ພຸດທະວົງ ແສງສຸລິຍາ
, ຫ້ອງການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ແລະ
ຫຼັງປະລິນຍາຕີ, ມະຫາວິທະຍາໄລ
ສະຫວັນນະເຂດ,
ເບີໂທ: +856 20 9989 1818,
ອີເມວ:
p.sengsouriya@hotmail.com
^{1,3} ຄະນະວິທະຍາສາດອາຫານ,
² ຫ້ອງການສັງລວມ ແລະ ຮ່ວມມື,
⁴ ຫ້ອງການປະກັນຄຸນພາບ,
ມະຫາວິທະຍາໄລສະຫວັນນະເຂດ

ຂໍ້ມູນບົດຄວາມ:

ການສົ່ງບົດຄວາມ: 28 ມິຖຸນາ 2021

ປັບປຸງສຳເລັດ: 09 ພະຈິກ 2021

ການຕອບຮັບ: 30 ພະຈິກ 2021

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ທົດຄົ້ນຄວ້າໄດ້ເນັ້ນໃນການສຶກສາປັດໄຈດຶງດູດ ແລະ ພັກດັນ
ໄປເຮັດວຽກຢູ່ໄທ, ປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈເລືອກກັບຄືນເມືອຖ້າສະຖານະ
ການດີຂຶ້ນ, ໂອກາດໃນການປະກອບອາຊີບໃນລະຫວ່າງປິດປະເທດ ແລະ ຄວາມຄາດ
ຫວັງຫຼັງເປີດປະເທດອີກຄັ້ງ ພ້ອມທັງສຶກສາຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ວິທີແກ້ໄຂໃນຕໍ່ໜ້າ. ການ
ຄັດເລືອກກຸ່ມຕົວແທນໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນກຳນົດເອົາແຮງງານທີ່ເດີນທາງມາຈາກ
ຣາຊາອານາຈັກໄທໃນຊ່ວງເກີດການລະບາດຮອບທຳອິດ 9 ເມືອງຈາກທັງໝົດ 15 ເມືອງ
ພາຍໃນ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ ຈຳນວນ 995 ຄົນທີ່ເປັນຕົວແທນ ດ້ວຍວິທີການສຸ່ມ
ຕາມຄວາມສະດວກ (Convenience sampling) ພາຍໃນສູນກັກກັນຂອງແຕ່ລະເມືອງ
ແລະ ການສຸ່ມລັກສະນະເຄືອຂ່າຍຂໍ້ມູນ (Snowball sampling) ພາຍໃນບ້ານຕ່າງການ
ສອບຖາມກັບນາຍບ້ານແລະຄົນໃກ້ຊິດຂອງແຮງງານທີ່ເດີນທາງມາ. ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້
ນຳໃຊ້ຮູບແບບການວິເຄາະແບບປະສົມປະສານວິເຄາະເນື້ອໃນ, Logistics regression
ແລະ Chi-square. ຜົນຂອງການສຶກສາຄັ້ງນີ້ເຫັນວ່າ ປັດໄຈດຶງດູດຫຼັກແມ່ນຕ້ອງການ
ລາຍໄດ້ທີ່ສູງ ແລະ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກສັງຄົມດີຂຶ້ນ (ເຊັ່ນ ພໍ່ແມ່ພູມໃຈ, ເປັນໜ້າ
ເປັນຕາໃຫ້ຄອບຄົວທີ່ສາມາດສ້າງລາຍຮັບໃຫ້ຄອບຄົວໄດ້, ຖານະທາງຄອບຄົວດີຂຶ້ນ
ແລະ ເທົ່າທຽມ ຫຼື ເໝືອກວ່າຄົນໃນບ້ານ). ປັດໄຈພັກດັນຫຼັກແມ່ນ ເສດຖະກິດພາຍໃນ
ທ້ອງຖິ່ນບໍ່ດີ (ຄ່າເງິນຕຳ, ຫາເງິນໄດ້ຍາກ) ແລະ ຕຳແໜ່ງວຽກງານພາຍໃນທ້ອງຖິ່ນ ມີບໍ່
ພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການ (ບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ, ຫາວຽກເຮັດຍາກ). ດ້ານປະເພດຂອງ
ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ແມ່ນເຄີຍມີທັກສະ, ບໍ່ມີທັກສະ (ແຮງງານດິບ) ແລະ ແຮງງານມີທັກ
ສະ. ປັດໄຈໃນການກັບຄືນໃນຊ່ວງລະບາດແມ່ນເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການຕິດເຊື້ອພະຍາດ ແລະ
ຄືນໃນຄອບຄົວສິ່ງເສີມໃຫ້ເດີນທາງກັບ. ສ່ວນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈ
ເລືອກເດີນທາງກັບຫຼື ເລືອກທີ່ຈະຢູ່ເມື່ອສະຖານະການດີຂຶ້ນປະກອບມີ ລະດັບການ
ສຶກສາຂອງຫົວໜ້າຄອບຄົວ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ, ບ້ານເກີດ, ອາຍຸ ແລະ ຖິ່ນກຳເນີດ
ຂອງແຮງງານ. ຂໍ້ສະເໜີຂອງແຮງງານໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ອັນດັບທຳອິດແມ່ນຢາກໃຫ້
ລັດ/ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຊ່ອຍຈັດຫາວຽກງານໃຫ້ ທັງແຮງງານຢູ່ລາວແລະທີ່ມາຈາກ
ໄທ ຕາມຄວາມສາມາດພ້ອມທັງ ມີການລົງສິ່ງເສີມໂຄສະນາຢ່າງທົ່ວເຖິງ, ຮອງລົງມາ
ແມ່ນຢາກໃຫ້ມີໂຮງຈັກໂຮງງານຫລາຍໆ ຂຶ້ນ ເພື່ອວຽກເຮັດງານທຳຢູ່ບ້ານຫລາຍໆແລະ
ເປັນບ່ອນຮອງຮັບແຮງງານ, ການປະກອບເອກະສານໂຮງງານຢູ່ລາວໃນການສະໝັກງານ
ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກ, ຄ່າແຮງງານຢູ່ລາວຕໍ່າເກີນໄປ ພ້ອມທັງຕ້ອງການໃຫ້ເພີ່ມຄ່າແຮງຂຶ້ນ
ຕໍ່າຂຶ້ນ ແລະ ຕ້ອງການໃຫ້ເປີດປະເທດ ໂດຍສະເພາະເປີດດ່ານໄວໆ ແລະ ອື່ນໆ.

ຄຳສັບສຳຄັນ: ເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ, ພະຍາດລະບາດເຊື້ອຈຸລະໂລກ (Covid-19),
ການຕັດສິນໃຈ

Impact of COVID-19 on Lao Migration

Case Study: Migrant Workers from Savannakhet Province Return from the Kingdom of Thailand

Sitha Khemmarath, Phouthavong Sengsouriya^{*}, Maninouth Phothirath¹, Bounthong Sengvilaykham², Sathoun Thykeo³, Khampeang Suikhamlar⁴

Research and Post graduate Office, Savannakhet University, Lao PDR

Abstract

In this study, the research team focused on studying the factors of attracting and pushing Lao workers in mobility to work in Thailand, to study the factors that influence the decision making if the situation gets better, to identify the career opportunities during the closure of the country, and the prospects after re-opening the country, as well as to study of solutions and workers' requirement. The sample selection of respondents in this study was 995 migrant workers from the Kingdom of Thailand within 9 districts out of 15 districts in Savannakhet Province by using convenience sampling and snowball sampling methods. Mixed methods were used for analysis which included content analysis, logistics regression, and Chi-square. The results of this study revealed that attractive factors including the higher income and being accepted from social more (such as parents proudly, public face of family that be able to generate income for family, family situation get better and equal or more than people in the same village). Push factors are included the bad economy locally (low currency rate, difficulty to earn money) and employ position locally insufficient (unemployment, hard to find a job). Most of the types of workers are semi-skilled, unskilled, and skilled workers accounted, respectively. The factors influencing the return of migrant workers during an outbreak were because "to avoid infection and family members are encouraged to travel back". Factors influencing the decision making to return or to stay when conditions improve including the education level of household head, average monthly income, age and hometown location. Worker's requirements in this study, firstly, they would like the state or relevant authorities to help them in finding a job for those who returned from Thai. Secondly, they need to have more factories, which led to having more job availability, the job application is difficult for them to apply for. In addition, increasing minimum wages is very concern and unlocking the country as soon as possible.

Keywords: *Labour migration, Outbreak Covid-19, decision making*

***Corresponding author:**

*Phouthavong Sengsouriya,
Research and Post graduate
Office, Savannakhet University,
Tel: +856 20 9989 1818, E-
mail:*

p.sengsouriya@hotmail.com

^{1,3}Faculty of Food Science¹,

²Relation and Foreign Affairs,

*⁴Quality Assessment Office,
Savannakhet University*

Article Info:

Submitted: Jun 28, 2021

Revised: Nov 09, 2021

Accepted: Nov 30, 2021

1. ພາກສະເໜີ

ການຍ້າຍຖິ່ນ (ມະນຸດ) ຄືການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຜູ້ຄົນ ຈາກທີ່ໜຶ່ງໄປອີກທີ່ໜຶ່ງ ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການອາໄສຖາວອນ ຫຼື ເຄິ່ງຖາວອນໂດຍປົກກະຕິຈະຂ້າມຊາຍແດນທາງການເມືອງ ຕົວຢ່າງຂອງ "ທີ່ຢູ່ອາໄສເຄິ່ງຖາວອນ" ຄືການເຄື່ອນຍ້າຍຕາມລະດູການຂອງຄົນງານໃນທະວີບເອີຣົບ ຜູ້ຄົນສາມາດເລືອກທີ່ຈະຍ້າຍ ("ການຍ້າຍໂດຍສະໝັກໃຈ") ຫຼື ຖືກບັງຄັບໃຫ້ຍ້າຍ ("ການຍ້າຍຖິ່ນໂດຍບໍ່ສະໝັກໃຈ") ການຍ້າຍຖິ່ນເກີດຂຶ້ນໃນຫຼາຍລະດັບ: ລະຫວ່າງທະວີບ (ລະຫວ່າງທະວີບ), ລະຫວ່າງທະວີບ (ລະຫວ່າງປະເທດໃນທະວີບໜຶ່ງ ໆ) ແລະ ລະຫວ່າງພູມິພາກ (ພາຍໃນປະເທດ) ຮູບແບບການຍ້າຍຖິ່ນທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດປະການໜຶ່ງ ໄດ້ແກ່ ການຍ້າຍຖິ່ນໃນຊົນນະບົດສູ່ເມືອງ - ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຜູ້ຄົນຈາກຊົນນະບົດໄປເມືອງ ເພື່ອສະແຫວງຫາອິດທິພົນ (National Geographic Society, 2005). ຕາມທິດສະດີການຍ້າຍຖິ່ນ (ເຊັ່ນ ທິນມະນຸດ ເຄືອຂ່າຍ ແລະ ການປ່ຽນຜ່ານການເຄື່ອນຍ້າຍ) ອົງປະກອບຕ່າງໆ ຊຶ່ງລວມເຖິງ ຄວາມຕ່າງຂອງຄ່າຈ້າງ, ຄວາມສ່ຽງດ້ານລາຍໄດ້, ການສຶກສາ, ເພດ, ຄອບຄົວ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ການຖືຄອງທີ່ດິນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອສາມາດມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນວ່າຈະເຄື່ອນຍ້າຍ ບໍ່ວ່າຈະໄປເມືອງໃຫຍ່ຫຼືໄປປະເທດອື່ນ ທິດສະດີເຫຼົ່ານີ້ຍັງອະທິບາຍດ້ວຍວ່າການຕັດສິນໃຈດັ່ງກ່າວຂຶ້ນຢູ່ກັບທຸນມະນຸດ ສັງຄົມ ແລະ ທາງກາຍພາບ ຕະຫລອດຈົນເຄືອຂ່າຍການຍ້າຍຖິ່ນ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ກ່ອນວິກິດ COVID-19 ຈະເກີດຂຶ້ນ. ທະນາຄານໂລກ (2019) ໄດ້ຄາດຄະເນວ່າ ຈະສົ່ງເງິນກັບບ້ານຂອງແຮງງານ 574 ພັນລ້ານໂດລາສະຫະລັດໃນບັນດາປະເທດທີ່ມີລາຍໄດ້ຕ່ຳ ແລະ ປານກາງພາຍໃນທ້າຍປີ 2020. ແຕ່ການສູນເສຍວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ຄວາມຍາກລຳບາກໃນການສົ່ງເງິນລະຫວ່າງການປົດລະບົບຈະສົ່ງຜົນກະທົບຢ່າງມີໄນສໍາຄັນ ຜູ້ຮັບຂຶ້ນຢູ່ກັບການສົ່ງເງິນເຫຼົ່ານີ້ ເພື່ອຄວາມໝັ້ນຄົງທາງການເງິນໃນເດືອນເມສາປີ 2020 Ratha et al (2020) ຄາດການ

ວ່າການສົ່ງເງິນກັບບ້ານໄປທີ່ປະເທດທີ່ມີລາຍໄດ້ຕ່ຳ ແລະ ປານກາງຈະຫຼຸດລົງເຫຼືອ 445 ພັນລ້ານໂດລາສະຫະລັດໃນປີ 2020 ຫຼຸດລົງ 20% ເມື່ອທຽບກັບປີ 2019 ໃນເດືອນຕຸລາ ປີ 2020.

Ratha et al (2020) ໄດ້ປັບການຫຼຸດລົງທີ່ຄາດຄະເນໄວ້ໃນປະເທດທີ່ມີລາຍໄດ້ຕ່ຳ ແລະ ປານກາງເປັນ 508 ພັນລ້ານໂດລາສະຫະລັດ ໃນປີ 2020 ແລະຫຼຸດລົງອີກເປັນ 470 ພັນລ້ານໂດລາສະຫະລັດໃນປີ 2021. ເຊິ່ງມັນໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບຢ່າງໃຫຍ່ຫຼວງຕໍ່ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຊາວຜູ້ອອກແຮງງານໃນທົ່ວໂລກ, ເນື່ອງຈາກຫົວໜ່ວຍແຮງງານ, ໂຄງການ ແລະ ໂຮງຈັກໂຮງງານຫຼາຍແຫ່ງໄດ້ໂຈະ ແລະ ປິດກິດຈະການສົ່ງຜົນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໃນຫຼາຍໆປະເທດໄດ້ປະເຊີນກັບການຫວ່າງງານ ເຮັດໃຫ້ມີການໄຫຼກັບຄືນປະເທດຂອງແຮງງານຂ້າມຊາດເຊັ່ນ: ການປິດເມືອງ ຫຼື ການລັອກດາວບາງສ່ວນຂອງປະເທດໄທໄດ້ເລີ່ມຂຶ້ນໃນວັນທີ 23 ມີນາ 2020 ໂດຍໄດ້ປິດເຂດຊາຍແດນ 18 ດ່ານ ແລະ ມັນໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ແຮງງານ ແລະ ກໍາລັງການຜະລິດທີ່ມາຈາກປະເທດເພື່ອນບ້ານ, ເຮັດໃຫ້ເກີດມີການໄຫຼກັບຄືນປະເທດຂອງແຮງງານຂ້າມຊາດເຊັ່ນ: ແຮງງານຈາກກຳປູເຈຍ, ແຮງງານຈາກລາວ ແລະ ແຮງງານຈາກມຽນມາ, ຈາກສະຖິຕິການລາຍງານທີ່ບໍ່ເປັນທາງການຈາກກຳປູເຈຍ, ລາວ ແລະ ມຽນມາ ໄດ້ລາຍງານວ່າ: ມີແຮງງານຢ່າງໜ້ອຍກວ່າ 260,000 ຄົນ ໄດ້ພາກັນກັບຄືນສູ່ປະເທດພາຍໃນ 2 - 3 ອາທິດ (ເຊິ່ງລວມມີ 50,000 ຄົນ ກັບຄືນ ປະເທດກຳປູເຈຍ, 60,000 ຄົນ ກັບຄືນປະເທດລາວ ແລະ ປະມານ 150,000 ຄົນ ກັບຄືນປະເທດ ມຽນມາ). (ສຳນັກງານບໍລິຫານແຮງງານຕ່າງປະເທດ, 2019).

ແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ເປັນກໍາລັງການຜະລິດໃນພາກສ່ວນກະສິກຳ, ອຸດສະຫະກຳ, ການປະມົງ, ການແປຮູບອາຫານ, ເຄື່ອງນຸ່ງຫົ່ມ ແລະ ສິ່ງທຳ, ການກໍ່ສ້າງ, ການຂາຍຍ່ອຍ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ ເຖິງວ່າ ພວກເຂົາຈະມີສ່ວນຮ່ວມໃນພາກເສດຖະກິດຂອງໄທ ແຕ່ແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ຄອບຄົວ

ຂອງພວກເຂົາຕ້ອງປະເຊີນກັບຄ່າແຮງ ແລະ ເງື່ອນໄຂການ ເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ໄດ້ມາດຕະຖານຄາມການໃຊ້ແຮງງານສາກົນ. ຈາກບົດລາຍງານຂອງຄະນະສະເພາະກົດວ່າດ້ວຍການສະ ກັດກັ້ນການແຜ່ລະບາດເຊື້ອຈຸລະໂລກສາຍພັນໃໝ່ COVID-19 ໄດ້ລາຍງານໃຫ້ຮູ້ວ່າ ປະເທດລາວ ມີແຮງ ງານທີ່ໄປເຮັດວຽກທີ່ປະເທດໄທໄດ້ອົບພະຍົບກັບຄືນມາ ຫຼາຍກວ່າ 70,000 ຄົນ ຜ່ານ 5 ແຂວງຄື: ສະຫວັນນະເຂດ , ຈຳປາສັກ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ຄາມ່ວນ, ແລະ ບໍລິຄາ ໄຊ ເຊິ່ງທາງລັດຖະບານລາວໄດ້ຈັດຫາສະຖານທີ່ ເພື່ອກັກ ຕົວຕິດຕາມ ແລະ ຄັດກອງ ເພື່ອເຝົ້າລະວັງການແຜ່ລະບາດ ຂອງເຊື້ອຈຸລະໂລກສາຍພັນໃໝ່ COVID 19 ຂອງແຮງ ງານດັ່ງກ່າວໃນແຕ່ລະແຂວງ (ຄະນະສະເພາະກົດໂຄວິດ- 19, 2020).

ໃນນັ້ນ ແຂວງ ສະຫວັນນະເຂດ ມີສູນກັກກັນ ຊົ່ວຄາວທັງໝົດ 198 ແຫ່ງ ເຊິ່ງມາຮອດປະຈຸບັນມີແຮງ ງານສະສົມ ຢູ່ທີ່ 27,300 ຄົນ (ພະແນກສາທາລະນະສຸກ ສະຫວັນນະເຂດ, 2020) ທີ່ເດີນທາງມາຈາກ ປະເທດໄທ ແລະ ໄດ້ຜ່ານການກັກໂຕທີ່ສູນກັກກັນຕົວຊົ່ວຄາວໃນແຕ່ ລະແຫ່ງ ແລະ ໄດ້ກັບອອກໄປໃຊ້ຊີວິດປົກກະຕິໃນບ້ານ ເມືອງຂອງຕົນເປັນສ່ວນໃຫຍ່ ຍັງເຫຼືອພຽງຈຳນວນເລັກ ໜ້ອຍທີ່ຍັງມີການຕິດຕາມຢູ່ ເນື່ອງຈາກຍັງມີແຮງງານທີ່ຕົກ ຄ້າງຍັງທະຍອຍຂ້າມດ່ານຊາຍແດນມາມີທັງແບບຖືກກົດໝາຍ ແລະ ບໍ່ຖືກກົດໝາຍຢູ່. ເຊິ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການ ລະບາດຂອງເຊື້ອຈຸລະໂລກສາຍພັນໃໝ່ COVID 19 ຍັງ ຈະສືບຕໍ່ສົ່ງຜົນກະທົບເປັນວົງກວ້າງຕໍ່ເສດຖະກິດສັງຄົມໃນ ບັນດາປະເທດຕ່າງໆໃນໂລກເວົ້າລວມ, ເວົ້າສະເພາະກໍຄື ປະເທດລາວ ອີງຕາມການຄາດຄະເນຂອງອົງການແຮງງານ ສາກົນ ອັດຕາການຫວ່າງງານຢູ່ ສປປ ລາວ ຈະເພີ່ມຂຶ້ນປະ ມານ 25% ຄຽງຄູ່ກັບການອົບພະຍົບຄືນຂອງແຮງງານລາວ ຈາກປະເທດໄທເປັນຈຳນວນຫຼວງຫຼາຍນັ້ນ ຈະເປັນສິ່ງທ້າ ທາຍໃຫ້ແກ່ແຮງງານດັ່ງກ່າວ ໃນການຊອກຫາວຽກເຮັດງານ ທຳ, ການປະກອບອາຊີບ, ການສ້າງລາຍໄດ້ໃຫ້ແກ່ຄົວ ເຮືອນ ແລະ ການ ຕັດສິນໃຈ ຈະຢູ່ ຫຼື ຈະກັບຄືນໄປປະ

ເທດເພື່ອນບ້ານ ຫຼັງຈາກສະຖານະການການແຜ່ລະບາດດີ ຂຶ້ນ, ພວກເຂົາຈະນຳໃຊ້ປະສົບການ ແລະ ທັກສະສົມແຮງ ງານໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດສັງຄົມໃນທ້ອງຖິ່ນຂອງ ຕົນໃຫ້ດີຂຶ້ນ ຫຼື ຈະລໍຖ້າການເຄື່ອນຍ້າຍກັບໄປປະເທດ ເພື່ອນບ້ານອີກເທື່ອໃໝ່.

ດັ່ງນັ້ນ, ຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ປະກອບ ມີ 1) ລັກສະນະ, ເງື່ອນໄຂເຮັດວຽກ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍ ລາວໄປຕ່າງປະເທດ; 2) ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຕັດສິນ ໃຈກັບໄປບ່ອນເຮັດວຽກເດີມ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຖ້າສະພາບ Covid-19 ດີຂຶ້ນ ແລະ 3) ຄວາມຄິດເຫັນໃນການປະກອບ ອາຊີບ ຂອງແຮງງານລາວເຄື່ອນຍ້າຍກັບປະເທດ ໃນ ສະພາບ Covid-19.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການ

2.1 ເຄື່ອງມື

ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ ເປັນແບບສອບຖາມ (Questionnaire) ລັກສະນະຂອງເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການວິ ໄຈ ຄື: ການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນມືຖື (Primary data) ໃຊ້ແບບສອບຖາມ (Questionnaires) ລັກສະນະແບບ ສອບຖາມປະກອບດ້ວຍ ເນື້ອໃນ 4 ສ່ວນຄື: ສ່ວນທີ 1: ຂໍ້ ມູນທົ່ວໄປ ເປັນຄຳຖາມກ່ຽວກັບຄຸນລັກສະນະທົ່ວໄປຂອງ ແຮງງານ, ເປັນຂໍ້ຄຳຖາມແບບກວດຂໍ້ມູນ (Check-list) ແລະ ແບບຕື່ມຂໍ້ມູນ ເນື້ອໃນປະກອບດ້ວຍ, ເພດ, ອາຍຸ, ອາຊີບ, ລາຍໄດ້, ບ້ານຢູ່, ລະດັບການສຶກສາ ແລະ ສະ ຖານະພາບທາງຄອບຄົວ, ສ່ວນທີ 2: ຂໍ້ມູນປັດໄຈ ມີຜົນຕໍ່ ການການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນສະຖານະການການແຜ່ ລະບາດເຊື້ອຈຸລະໂລກສາຍພັນໃໝ່ ໂຄວິດ 19 ເປັນຂໍ້ຄຳ ຖາມແບບກວດຂໍ້ມູນ (Check-list) ແລະ ແບບຕື່ມຂໍ້ມູນ, ສ່ວນທີ 3: ຂໍ້ມູນປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈໃນການປະ ກອບອາຊີບຂອງແຮງງານໃນສະຖານະການການແຜ່ລະ ບາດເຊື້ອຈຸລະໂລກສາຍພັນໃໝ່ ໂຄວິດ 19 ໂດຍມີເກນ ການໃຫ້ລະດັບຄະແນນແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບດັ່ງນີ້: ຫຼາຍທີ່ສຸດ = 5, ຫຼາຍ =4, ປານກາງ = 3, ໜ້ອຍ =2 , ໜ້ອຍທີ່ສຸດ =1.

2.2 ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາ ຄືກຸ່ມແຮງງານທີ່ເດີນທາງກັບມາຈາກປະເທດໄທ ໃນ 15 ຕົວເມືອງ ຈຳນວນ 995 ຄົນ ໂດຍໃຊ້ສູດ ການສຸ່ມກຸ່ມຕົວຢ່າງ ຂອງ Yamane (Taro Yamane 1970: 886). ໃຊ້ວິທີການສຸ່ມກຸ່ມຕົວຢ່າງໂດຍການຈັດປະເພດເມືອງທີ່ກຸ່ມແຮງງານຫຼາຍ, ປານກາງ ແລະ ໜ້ອຍໂດຍການກຳໜົດແບບການສຸ່ມ (Random Sampling) ຕາມເມືອງທີ່ໄດ້ຈັດປະເພດໃຫ້ກະຈາຍທົ່ວທຸກທິດທາງໃນແຂວງ ແລະ ເກັບຂໍ້ມູນຕາມຂະໜາດຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງ. ໃຊ້ວິທີ ການສຸ່ມຕາມຄວາມສະດວກ (Convenience sampling) ພາຍໃນສູນກັກກັນຂອງແຕ່ລະເມືອງ ແລະ ການສຸ່ມລັກສະນະເຄືອຂ່າຍຂໍ້ມູນ (Snowball sampling) ພາຍໃນບ້ານຕ່າງການສອບຖາມກັບນາຍບ້ານແລະຄົນໃກ້ຊິດຂອງແຮງງານທີ່ເດີນທາງມາ.

2.3 ການລວບລວມຂໍ້ມູນ

- ຂັ້ນຕອນທີ 1: ສຶກສາພື້ນທີ່ ທີ່ຈະລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນໃນດ້ານລັກສະນະຕ່າງໆຂອງເມືອງ ແລະ ບ້ານ ໂດຍຄ້າວໆ ກ່ອນດຳເນີນການລົງຕິດຕໍ່ພົວພັນຂໍອະນຸຍາດໃນການລົງເກັບກຳຂໍ້ມູນ ນຳບັນດານາຍບ້ານ ແລະ ສູນກັກກັນເພື່ອລະວັງ ກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ວ່າງອອກ.
- ຂັ້ນຕອນທີ 2: ສຶກສາຜ່ານການສຳພາດແບບເຈາະຈົງກັບພະແນກການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອໃຫ້ຮູ້ເຖິງສະພາບການໂດຍທົ່ວໄປຂອງການເຝົ້າລະວັງແຮງງານທີ່ເຄື່ອນຍ້າຍກັບລາວໃນຊ່ວງເກີດວິກິດການ
- ຂັ້ນຕອນທີ 3: ສ້າງເຄື່ອງມືການສຳພາດ ແລ້ວສົ່ງໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ຫຼື ທີ່ປຶກສາໂຄງການມີຄຳເຫັນ ເພື່ອໃຫ້ເຄື່ອງມືມີຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ທ່ຽງຕົງໃນທຸກຂໍ້ມູນທີ່ຈະລວບລວມ.
- ຂັ້ນຕອນທີ 4: ກວດແກ້ແບບສອບຖາມຄື ແລະ ລົງທົດສອບເຄື່ອງມືຄັ້ງທີ 1 ກັບບັນດາກຸ່ມຕົວແທນທີ່ບໍ່ແມ່ນກຸ່ມເປົ້າໝາຍເພື່ອຫາຄຳຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ຂອງເຄື່ອງມື (Reliability) ແລ້ວທົດທອນເຄື່ອງມືຄືນໃໝ່ ພ້ອມກວດແກ້ໃຫ້ຊັດເຈນ ແລະ ສອດຄ່ອງ.

- ຂັ້ນຕອນທີ 5 : ຈັດກອງປະຊຸມ ຜ່ານແບບຟອມເຄື່ອງມືການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ເຝິກທັກສະການສຳພາດເບື້ອງຕົ້ນໃຫ້ແກ້ ໜ່ວຍງານສຳພາດພາກສະໜາມ, ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈໃນການເຮັດວຽກກຸ່ມແບບມີສ່ວນຮ່ວມຈາກປະຊາຊົນ.
- ຂັ້ນຕອນທີ 6: ຫຼັງຈາກກວດແກ້ຄືນ ແລະ ຜ່ານການປຶກສາຫາລືແລ້ວ ຈຶ່ງປະສານກັບໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບໃນແຕ່ລະພື້ນທີ່ ແລ້ວຈຶ່ງລົງເກັບຂໍ້ມູນ ໃນເຂດສຶກສາ. ໃນການປະເມີນ ແລະ ຄັດເລືອກ ແມ່ນໃຊ້ຮູບແບບການເຮັດວຽກກຸ່ມທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງປະຊາຊົນຜູ້ຜະລິດກະສິກຳຕົວຈິງ ໂດຍປະກອບມີຜູ້ດຳເນີນການຖາມເຈາະຈີ້ມແຕ່ລະກຸ່ມ (Facilator), ມີຜູ້ຈົດບັນທຶກການສຳພາດແບບກຸ່ມ (Noter) ແລະ ຜູ້ບັນທຶກສຳຮອງ ແລະ ສັງເກດ (Co-Facilator).
- ຂັ້ນຕອນທີ 7: ລວບລວມແບບສອບຖາມທີ່ໄດ້ມາທັງໝົດ ຫຼັງຈາກນັ້ນ ວາງລະຫັດແບບຟອມໃນແຕ່ລະຂໍ້ເພື່ອ ກະກຽມຄືຂໍ້ມູນລົງຖານຂໍ້ມູນ ເພື່ອສະດວກໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນໃນຂັ້ນຕໍ່ໄປ. ເຊິ່ງໃນການບັນທຶກຂໍ້ມູນຈະຕ້ອງລະມັດລະວັງເພາະຂໍ້ມູນເປັນລັກສະນະປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບ.
- ຂັ້ນຕອນທີ 8: ນຳສະເໜີຜົນການລົງສຳຫຼວດ ເຮັດການສຳພາດແຮງງານໃນສູນທີ່ກຳນົດ ຈຶ່ງດຳເນີນການຂຽນບົດລາຍງານການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ນຳສະເໜີຂັ້ນສຸດທ້າຍ.

2.4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

ການວິເຄາະຂໍ້ມູນແມ່ນນຳໃຊ້ວິທີການແບບປະສົມປະສານ (mixed methods) ທັງການວິເຄາະແບບຄຸນນະພາບ ແລະ ວິເຄາະທາງປະລິມານ. ເຊິ່ງນຳໃຊ້ໂປຼແກມ STATA version 14.0.

ຕົວປ່ຽນຕາມໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ແມ່ນ ການຕັດສິນໃຈໃນການເດີນທາງຫຼັງວິການການລະບາດສະຫງົບ ເຊິ່ງໄດ້ວາງລະຫັດດັ່ງນີ້ 1 ແມ່ນຕັດສິນໃຈກັບໄປເຮັດວຽກຢູ່ຈ່າງປະເທດ, 0 ແມ່ນ ບໍ່ກັບ. ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທີ່ນຳເຂົ້າໃນ

ສົມຜົນເປັນກຸ່ມຕົວປ່ຽນທີ່ຄາດວ່າມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈ ຂອງແຮງງານລາວ ໃນການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້: ອາຍຸ, ສະຖານະ, ລະດັບການສຶກສາ, ຈຳນວນສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ, ຈຳນວນແຮງງານຫຼັກ, ລະດັບການສຶກສາຂອງຫົວໜ້າຄອບຄົວ, ທີ່ຕັ້ງຂອງເມືອງເກີດ ແລະ ລາຍຮັບຂອງແຮງງານ.

$$\text{logit}(p) = \ln \left(\frac{p}{1-p} \right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

ເຊິ່ງ p ໝາຍເຖິງໂອກາດໃນການເດີນທາງກັບໄປປະເທດທີ່ຈາກມາ. $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \dots \beta_n$ ແມ່ນສາປະສິດຄວາມສາພັນຂອງລິເລີ່ມເຊິ່ງ ກັບການຕັດສິນໃຈໃນການເດີນທາງ ແລະ $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ແມ່ນບັນດາຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທີ່ເຂົ້າໃນໂມເດວ ເຊິ່ງ X_1 : ອາຍຸ, X_2 : ສະຖານະ, X_3 : ລະດັບການສຶກສາ, X_4 : ຈຳນວນສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ, X_5 : ຈຳນວນແຮງງານຫຼັກ, X_6 : ລະດັບການສຶກສາຂອງຫົວໜ້າຄອບຄົວ, X_7 : ທີ່ຕັ້ງຂອງເມືອງເກີດ ແລະ X_8 : ລາຍຮັບຂອງແຮງງານ.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

3.1 ລັກສະນະ, ເງື່ອນໄຂເຮັດວຽກ ຂອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລາວໄປຕ່າງປະເທດ

ຈາກການລົງສຳຫຼວດ ແລະ ສຶກສາຕົວຈິງພົບວ່າ ແຮງງານທີ່ເດີນທາງກັບມາບ້ານໃນຊ່ວງການແຜ່ລະບາດຮອບທຳອິກນີ້ ສ່ວນຫຼາຍປະກອບອາຊີບ ຢູ່ນະຄອນຫຼວງຂອງໄທ ຫຼື ທີ່ເອີ້ນກັນວ່າ ກຸງເທບມະຫານະຄອນ ກວບເອົາ 68.3% ຂອງກຸ່ມຕົວແທນທີ່ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້. ຮອງລົງມາແມ່ນ ນົນທະບູລີ, ປະທຸມທານີ, ສະໝຸດປາການ, ສະໝຸດສາຄອນ ຄິດເປັນ 6.1%, 4.6%, 3.4% ແລະ 2.6% ຕາມລຳດັບ. ການປະກອບອາຊີບຂອງບັນດາແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ສ່ວນຫຼາຍຈະເຮັດວຽກ ຢູ່ໂຮງງານ, ບໍລິການທົ່ວໄປ, ບໍລິການຮ້ານອາຫານ ແລະ ແມ່ບ້ານ ໂດຍຄິດເປັນ 24.5%, 17.7%, 11.7% ແລະ 10.9% ຕາມລຳດັບ. ເຊິ່ງໃນນັ້ນມີທັງ ແຮງງານທີ່ມີສີມື, ເຄິ່ງສີມື ແລະ ບໍ່ມີສີມື ເຊິ່ງແຮງງານທີ່ບໍ່ມີສີມືກວມເອົາເຖິງ 43.1%, ແຮງງານທີ່ມີສີມື ມີພຽງ 9.5% ສ່ວນທີ່ເຫຼືອແມ່ນແຮງງານເຄິ່ງສີມື ຄິດເປັນ 47.3%

ໄບແນລີໂລຈິດສຕິກ ລິເລີ່ມເຊິ່ງ (The binary logistic regression model) ໄດ້ນຳໃຊ້ໃນຄັ້ງນີ້ ແມ່ນໄດ້ປັບໃຊ້ຄ້າຍຄືກັບການສຶກສາຂອງ (Nahayo et al., 2017; Sricharoen, 2013; Suvedi et al., 2017) and (Jack et al., 2020)

ແລະ ທັກສະທີ່ແຮງງານໄດ້ຕິດໂຕກັບມາ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນ ທັກສະດ້ານເຮັດອາຫານ ທັງໄທ ແລະ ຕ່າງຊາດ ແລະ ທັກສະຜູ້ຊ່ວຍກຸກໃນຮ້ານອາຫານ(16%), ຮອງລົງມາແມ່ນ ທັກສະບໍລິການໃນຮ້ານອາຫານ ແລະ ຮ້ານຄ້າທົ່ວໄປ (11.7%), ທັກສະດ້ານການຊ່າງເຊັ່ນ ກໍ່ສ້າງ, ຊ່າງຈອດ, ຊ່າງທາສີ, ຊ່າງຊ່ຽນ, ຊ່າງຕົກແຕ່ງພາຍໃນ ແລະ ເຟນິເຈີ (8.4%), ຕັດຫຍິບ, ແສ່ວ ແລະ ຫຍິບກະເປົ່າ (6.7%) ແລະ ທີ່ບໍ່ມີທັກສະຫຍັງກວມເອົາເຖິງ 30.9%. ທາງດ້ານສະວັດດີການສັງຄົມ ທີ່ແຮງງານໄດ້ຮັບສ່ວນໃຫຍ່ຈະເປັນເງິນພິເສດ: OT, ເງິນຕິບ, ເງິນໂບນັດປະຈຳປີ ແລະ ລ້ຽງເຂົ້າ ສ່ວນສະວັດດີການດ້ານສຸຂະພາບແມ່ນ ຂ້ອນຂ້າງຕ່ຳມີພຽງ30.9% ເທົ່ານັ້ນ ຈາກຜູ້ສະໜອງຂໍ້ມູນທັງໝົດ. ລາຍຮັບສະເລ່ຍຂອງແຮງງານລາວຢູ່ຕ່າງປະເທດຢູ່ທີ່ 3 ລ້ານປາຍ ແລະ ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນໄດ້ປະມານ 2 - 3 ລ້ານກີບຕໍ່ເດືອນ ຄິດເປັນ 52.3%. ຈາກຕາຕະລາງ 2

3.2 ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈກັບໄປບ່ອນເຮັດວຽກເດີມ ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຖ້າສະພາບ Covid-19 ດີຂຶ້ນ

ຈາກຜົນຂອງການວິເຄາະໂລຈິດຕິກລິເລີ່ມເຊິ່ງ (Logistic Regression) ໃນຕາຕະລາງ 1 ທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນຄ່າພາລາມິເຕີການປະເມີນ ແລະ ຜົນລວມຂອງການກະທົບ (marginal effect) ພົບວ່າ ລະດັບການສຶກສາຂອງຫົວໜ້າຄອບຄົວມີຜົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈກັບຄືນໄປເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ ($p < 0.01$) ຄ່າສາປະສິດ $\beta = -0.027$. ຍັງພົບວ່າ ລາຍຮັບກໍ່ເປັນປັດໃຈ ທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈເດີນທາງກັບ ເຊິ່ງລາຍຮັບມີທິດທາງການພົວພັນມີຄ່າເປັນບວກ. ກຸ່ມລາຍຮັບ 3 - 4 ລ້ານ ມີໂອກາດທີ່ຈະເດີນ

ທາງກັບ 1.67 ເທົ່າ ແລະ ກຸ່ມທີ່ມີລາຍຮັບ 4 - 5 ລ້ານ ມີ ໂອກາດເດີນທາງກັບ 2.35 ເທົ່າ ທຽບໃສ່ກຸ່ມອ້າງອີງ ຫຼື ກຸ່ມ ທີ່ມີລາຍຮັບໜ້ອຍ. ອາຍຸຂອງແຮງງານກໍ່ເປັນປັດໃຈໃນການ ຕັດສິນໃຈເດີນທາງກັບ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດຕົ້ນທາງທີ່ ເດີນທາງກັບມາ ເຊິ່ງພົບວ່າ ແຮງງານ ທີ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 21 - 25 ປີ ມີໂອກາດເດີນທາງກັບໄປເຮັດວຽກທີ່ປະເທດທີ່ ຈາກມາ ເຖິງ 3.82 ເທົ່າເມື່ອທຽບກັບກຸ່ມອ້າງອີງ ຫຼືກຸ່ມທີ່ ມີ ອາຍຸຫຼາຍກວ່າ 50 ປີ ເຊິ່ງມີຄວາມໝາຍວ່າບັນດາແຮງ ງານທີ່ຍັງອາຍຸນ້ອຍມີຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະເດີນທາງກັບ ເມື່ອສູງກວ່າ ແຮງງານທີ່ມີອາຍຸຫຼາຍ. ທ້ອງຖິ່ນກໍາເນີດຂອງ ແຮງງານກໍ່ເປັນປັດໃຈ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈ ເຊິ່ງພົບວ່າ ບັນດາເມືອງທີ່ຫ່າງໄກລະດັບປານກາງ ເຊັ່ນ ເມືອງຈຳພອນ ແລະ ຊົນນະບູລີ ແຮງງານຈາກເມືອງເຫຼົ່ານີ້ມີໂອກາດຕັດ ສິນໃຈເດີນທາງກັບ 1.7 ເທົ່າຖ້າທຽບກັບເມືອງທີ່ຫ່າງໄກ ເຊິ່ງມີຄວາມໝາຍວ່າ ແຮງງານໃນບັນດາ ເມືອງຈຳພອນ ແລະ ຊົນນະບູລີ ຈະມີໂອກາດເດີນທາງກັບເມື່ອເຮັດວຽກຢູ່ ປະເທດທີ່ຈາກມາຫຼາຍກວ່າເມືອງອື່ນ ເຊິ່ງສອງເມືອງດັ່ງ ກ່າວ ກໍ່ມີສະຖິຕິຈຳນວນແຮງງານທີ່ເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ ປະເທດໃກ້ຄຽງຂ້ອນຂ້າງສູງ. ສ່ວນບັນດາປັດໃຈ ເຊັ່ນ ສະຖານະຂອງແຮງງານ, ລະດັບການສຶກສາຂອງແຮງງານ, ຈຳນວນສະມາຊິກຄອບຄົວ ແລະ ຈຳນວນແຮງງານຫຼັກໃນ ຄອບຄົວແມ່ນ ບໍ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈຂອງແຮງງານ.

3.3 ຄວາມຄິດເຫັນຂອງແຮງງານລາວຕໍ່ກັບການເຄື່ອນ ຍ້າຍກັບປະເທດ

ເຫດຜົນຂອງການເດີນທາງກັບຄືນບ້ານເກີດໃນລະ ຫວ່າງການລະບາດຂອງ ເຊື້ອພະຍາດປອດອັກເສບພົບວ່າ ເຫດຜົນຫຼັກແມ່ນ ເພື່ອຫຼີກຫຼ່ຽງການຕິດເຊື້ອ ຄິດເປັນ 66.3%, ຮອງລົງມາແມ່ນຄອບຄົວສິ່ງເສີມໃຫ້ເດີນທາງກັບ ຄິດເປັນ 40.4% ສ່ວນເຫດຜົນອື່ນໆ ເຊັ່ນ ທຸລະກິດປົດ ແລະ ພັກກິດຈະການ, ບໍ່ມີລາຍໄດ້, ບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ ຄິດເປັນ 37%, 36%, 34% ຕາມລຳດັບ. ນອກຈາກນີ້, ແຮງງານທີ່ເດີນທາງກັບມາ ຍັງໄດ້ມີຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍສະ ເໜີແນະນຳກັບໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ໍ ຄື ທາງດ້ານແຮງງານ

ສ່ວນຫຼາຍ ຕ້ອງການຢາກໃຫ້ຊ່ວຍຈັດຫາວຽກງານໃຫ້ ພ້ອມທັງມີການລົງສິ່ງເສີມໂຄສະນາຢ່າງທົ່ວເຖິງ ຄິດເປັນ 22.5%, ຮອງລົງມາແມ່ນຕ້ອງການໃຫ້ມີໂຮງຈັກໂຮງງານ ຫຼາຍຂຶ້ນ ຄິດເປັນ 17.9%, ພວກເຂົາຍັງສະເໜີຢາກໃຫ້ ການປະກອບເອກະສານເຮັດວຽກຢູ່ລາວໃຫ້ສະດວກຂຶ້ນ ຕື່ມ ຄິດເປັນ 11.8%, ພ້ອມທັງຢາກໃຫ້ຄ່າແຮງຢູ່ລາວເພີ່ມ ຂຶ້ນຕື່ມ ແລະ ມີບາງສ່ວນຍັງສະເໜີໃຫ້ອຳນວຍຄວາມສະ ດວກໃນການໄປເຮັດວຽກຢູ່ ຕ່າງປະເທດ ລາຍລະອຽດ ເພີ່ມຕື່ມເບິ່ງທີ່ຕາຕະລາງ 3.

4. ວິພາກຜົນ

ຈາກຜົນຂອງການສຶກສາໄດ້ພົບວ່າ ລະດັບການສຶກ ສາຂອງຫົວໜ້າຄອບຄົວມີຜົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈກັບຄືນໄປ ເຮັດວຽກຂອງແຮງງານ ($p < 0.01$) ແຕ່ເນື່ອງຈາກຄ່າສຳປະ ສິດ β ມີຄ່າເປັນລົບ ເຊິ່ງຄ່າຜົນລວມການກະທົບມີຄ່າເປັນ ລົບນັ້ນໝາຍຄວາມວ່າມີຄວາມສຳພັນແບບປີ້ນກັບການຕັດ ສິນໃຈ ແລະ ເມື່ອຫຼັກຫົວໜ່ວຍປົກການສຶກສາຂອງຫົວໜ້າ ຄອບຄົວເພີ່ມຂຶ້ນຈະເຮັດໃຫ້ໂອກາດໃນການຕັດສິນໃຈເດີນ ທາງກັບໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດທີ່ຈາກມາ ໜ້ອຍລົງ 2.7% ເຊິ່ງຜົນການສຶກສາດັ່ງກ່າວ ແມ່ນກົງກັນຂ້າມກັບການສຶກ ສາຂອງ Listiani (2019) ທີ່ສະຫຼຸບວ່າ ລະດັບການສຶກສາ ຫົວໜ້າຄອບ ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການຕັດສິນໃຈໃນການເດີນ ທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ແຕ່ເນື່ອງຈາກ ຄ່າສຳປະ ສິດ β ມີຄ່າເປັນບວກຫົວໜ້າຄອບຄົວທີ່ມີລະດັບການສຶກ ສາໃນລະດັບປະຖົມ ແລະ ມັດທະຍົມ ຈະມີໂອກາດມີແຮງ ງານເພດຍິງທີ່ເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງ ປະເທດສູງກວ່າ ຫົວໜ້າຄອບຄົວທີ່ບໍ່ໄດ້ການສຶກສາຕາມຄ່າຂອງ ອັອດເລ ເຊວ (Odds ratio) ແມ່ນໂອກາດຢູ່ທີ່ 3.95 ເທົ່າ ແລະ 5.53 ເທົ່າ ຕາມລຳດັບ. ລາຍຮັບເປັນປັດໃຈ ທີ່ມີອິດທິພົນ ຕໍ່ການຕັດສິນໃຈເດີນທາງກັບ ເຊິ່ງລາຍຮັບມີທິດທາງການ ພົວພັນມີຄ່າເປັນບວກ ເຊິ່ງຜົນການສຶກສາດັ່ງກ່າວແມ່ນໃກ້ ຄຽງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Maninouth (2012) ທີ່ໃຫ້ຮູ້ ວ່າ ລາຍຮັບຂອງຄອບຄົວເປັນປັດໃຈຫຼັກໃນການເດີນທາງ ແລະ ເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກ ຢູ່ໄທ ແຕ່ຫາກບໍ່ແມ່ນຊ່ວງ

ການລະບາດຂອງພະຍາດ ໂຄວິດເນື່ອງຈາກວ່າ ລາຍຮັບຂອງແຮງງານ ແລະ ລາຍຮັບຂອງຄອບຄົວຈຶ່ງມີຄວາມສຳພັນກັນ ເນື່ອງຈາກລາຍຮັບຫຼາຍຄອບຄົວແມ່ນໄດ້ຮັບຈາກການສົ່ງເງິນກັບມາໃຫ້ຄອບຄົວໃນການໃຊ້ຈ່າຍໃນຊີວິດປະຈຳວັນ ແລະ ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການເຮັດກະສິກຳ ເຊັ່ນຊື້ປຸຍ, ຄ່າຈ້າງແຮງງານໃນການຜະລິດບາງກິດຈະກຳ ແລະ ໃຊ້ເຂົ້າໃນເລື່ອງສາທາລະນາສຸກ. ທັງນີ້ຜົນການສຶກສາກໍ່ໃກ້ຄຽງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Chalit (1986) ທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າເສດຖະກິດຕອບຄົວມີສ່ວນສຳຄັນໃນການກະຕຸ້ນໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ປັດໄຈດ້ານອາຍຸຂອງແຮງງານເປັນປັດໄຈໃນການຕັດສິນໃຈເດີນທາງກັບ ໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດຕົ້ນທາງທີ່ເດີນທາງກັບມາ ເຊິ່ງໃກ້ຄຽງກັບການສຶກສາຂອງ Sricharoen (2013) ທີ່ໄດ້ໃຫ້ຮູ້ວ່າ ອາຍຸຂອງແຮງງານທີ່ເປັນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນກໍ່ເປັນໜຶ່ງໃນປັດໄຈໃນການເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ຍັງໃກ້ຄຽງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ Syafitri (2013) ທີ່ຍົກໃຫ້ເຫັນວ່າອາຍຸຂອງແຮງງານແມ່ນໜຶ່ງໃນປັດໄຈໃນການຕັດສິນໃຈເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເຊັ່ນກັນ ໂດຍສະເພາະແຮງງານໄວໜຸ່ມ. ທ້ອງຖິ່ນກຳເນີດຂອງແຮງງານກໍ່ເປັນປັດໄຈ ທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈ ຂອງແຮງງານ ເຊິ່ງໃກ້ຄຽງກັບການສຶກສາຂອງ Maninouth (2012) ທີ່ໃຫ້ຮູ້ວ່າບັນດາເມືອງ ທີ່ມີຈຳນວນແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດແມ່ນບັນດາເມືອງທີ່ມີຈຳນວນແຮງງານຫຼາຍເຊັ່ນຈຳພອນ ແລະ ສອງຄອນ ເປັນຕົ້ນ.

5. ສະຫຼຸບ

ບັນດາປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຕັດສິນໃຈເລືອກເດີນທາງກັບ ຫຼື ເລືອກທີ່ຈະຢູ່ເມື່ອສະຖານນະການດີຂຶ້ນປະກອບມີ ລະດັບການສຶກສາຂອງຫົວໜ້າຄອບຄົວ ລາຍໄດ້ສະເລ່ຍຕໍ່ເດືອນ, ບ້ານເກີດຂອງແຮງງານ, ອາຍຸ ແລະ ຖິ່ນກຳເນີດຂອງແຮງງານ. ຜົນຈາກການສຶກສາທາງທິມະຍານຄົ້ນຄວ້າໄດ້ມີຂໍ້ຄິດເຫັນກ່ຽວກັບຕົ້ນແຮງງານທີ່ເດີນທາງກັບໃນລະຫວ່າງການເກີດການແຜ່ລະບາດໄວ້ດ້ານນີ້ ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຄວນເອົາໃຈໃສ່ຕື່ມດ້ານການເຝິກສົມມຸດແຮງງານກ່ອນນຳສົ່ງແຮງງານອອກ ແລະ ເພີ່ມໂອກາດໃນການໄປ

ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດທີ່ມີຄ່າແຮງງານຂຶ້ນຕໍ່າສູງກວ່າ ເຊັ່ນເກົາຫຼີ ແລະ ຍີ່ປຸ່ນຕື່ມອີກ. ເອົາໃຈໃສ່ຕື່ມກຸ່ມແຮງງານອາຍຸນ້ອຍຕໍ່າກວ່າ 30 ປີ, ພ້ອມທັງລົງໂຄສະນາ ແລະ ສະໜອງຄວາມຮູ້ແກ່ແຮງງານໃນບັນດາເມືອງທີ່ມີທ່າອ່ຽງເດີນທາງໄປຂາຍແຮງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດໃນບັນດາເມືອງເຊັ່ນ: ຈຳພອນ, ສອງຄອນ ແລະ ໄຊພູທອງເປັນຕົ້ນ. ພ້ອມກັນນີ້ຍັງຕ້ອງຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານໃຫ້ເຂົ້າເຖິງຕຳແໜ່ງງານພາຍໃນຕື່ມເນື່ອງຈາກອັດຕາການຈ້າງງານພາຍໃນເຂດເສດຖະກິດພິເສດຕ່າງມີອັດຕາການຈ້າງງານແຮງງານລາວຕ່ຳ ບໍ່ເຖິງ 10% ຫຼື 2,607 ຄົນ ຈາກທັງໝົດ 267,560 ຄົນ (Vientiane Time, 2019). ບັນດາປັດໄຈເພີ່ມຕື່ມທີ່ການສຶກສາໃນອະນາຄົດທີ່ຄວນເອົາໃຈໃສ່ປະກອບມີ ປັດໄຈຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຊອກວຽກເຮັດຢູ່ລາວ, ອັດຕາການວ່າງງານ, ຄວາມໜ້າແໜ້ນຂອງປະຊາກອນ, ສະພາບການປະກອບອາຊີບ, ປັດໄຈທາງດ້ານສະພາບການຜະລິດ ແລະ ບັນຫາທີ່ດິນພາຍໃນທ້ອງຖິ່ນຂອງແຮງງານ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມຜູ້ຄົນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍລະນີມີການລະເມີດ ໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

ຄະນະສະເພາະກິດໂຄວິດ-19. (2020). ບົດລາຍງານຂອງຄະນະສະເພາະກິດວ່າດ້ວຍການສະກັດກັ້ນການແຜ່ລະບາດເຊື້ອຈຸລະໂລກສາຍພັນໃໝ່ COVID-19 ພະແນກສາທາລະນະສຸກສະຫວັນນະເຂດ. (2020). ສະຖິຕິແຮງງານເດີນທາງກັບປະເທດໃນລະຫວ່າງການແຜ່ລະບາດເຊື້ອຈຸລະໂລກສາຍພັນໃໝ່ COVID-19 ສຳນັກງານບໍລິຫານແຮງງານຕ່າງປະເທດ. (2019). ສະຖິຕິແຮງງານຕ່າງຊາດໃນຣາຊາອານາຈັກໄທ ປະຈຳປີ 2019 ສຳນັກຂ່າວວຽງຈັນທາມ. (2019). ແຮງງານຕ່າງປະເທດທີ່

ເຮັດວຽກຢູ່ ຂສພ ມີຫຼາຍກວ່າແຮງງານລາວ.

Chalit, W. (1986). *Migration in Northeastern Thailand during 1778-1910 AD*. Bangkok, Thailand: Srinakharinwirot University. 12, 11-15.

Dilip, R., Supriyo, D., Eung, J. K., Sonia, P., Ganesh, S., & Yameogo, N. D. (2020). Migration and Development Brief 32: COVID-19 Crisis through a Migration Lens.” KNOMAD-World Bank, Washington, DC. *World Bank Publications*, April, 1-50.

Jack, C., Adenuga, A. H., Ashfield, A., & Wallace, M. (2020). Investigating the drivers of farmers’ engagement in a participatory extension programme: The case of Northern Ireland business development groups. *Sustainability (Switzerland)*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/su12114510>

Listiani, T. (2019). *Doctoral Dissertation An Analysis of Gendered Labor Migration: The Case of Indramayu Regency, West Java Province, Indonesia*. March.

Maninouth, P. (2012). *Master Dissertatio Labor Migration to Thailnad in Kaisonephomvihane District, Savannakhet Province, Lao PDR*.

Nahayo, A., Omondi, M. O., ZHANG, X. hui, LI, L. qing, PAN, G. xing, & Joseph, S.

(2017). Factors influencing farmers’ participation in crop intensification program in Rwanda. *Journal of Integrative Agriculture*, 16(6), 1406-1416. [https://doi.org/10.1016/S2095-3119\(16\)61555-1](https://doi.org/10.1016/S2095-3119(16)61555-1)

National Geographic Society. (2005). *Human migration sparked by wars, disasters, and now climate*.

Ratha, D., Supriyo De, Eung Ju Kim, Sonia Plaza, Ganesh Seshan, A., & Yameogo., N. D. (2020). *Migration and Development Brief 33: Phase II: COVID-19 Crisis Through a Migration Lens*. April, 1-50.

Sricharoen, T. (2013). Factors Influencing on In-migration from the Northeastern of Thailand to Bangkok: An Application of Logistic Regression Analysis. *Journal of Statistical and Econometric Methods*, 2(1).

Suvedi, M., Ghimire, R., & Kaplowitz, M. (2017). Farmers’ participation in extension programs and technology adoption in rural Nepal: a logistic regression analysis. *Journal of Agricultural Education and Extension*.

Syafitri, W. (2013). Determinants of Labour Migration Decisions: The Case of East Java, Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 49(3), 385-386.

ຕາຕະລາງ 1: ຄ່າພາລາມິເຕີໃນການປະເມີນ ແລະ ຜົນຂອງການວິເຄາະ ໂລຈິດຕິກ ລິເກດເຊີນ(Logistic regression model)

ຕົວປ່ຽນ	Coefficient (Odds Ratio)		z-Stat	Marginal Effect
ສະຖານະ	0.095	(1.100)	1.220	0.014
ລະດັບການສຶກສາ	-0.004	(0.996)	-0.300	-0.001
ລະດັບການສຶກສາຂອງຫົວໜ້າຄອບຄົວ	-0.027	(0.974)	-2.660**	-0.004
ຈຳນວນສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ	0.026	(1.026)	1.420	0.004
ຈຳນວນແຮງງານຫຼັກ	-0.020	(0.980)	-0.860	-0.003
ລາຍຮັບ				
2 -3 ລ້ານກີບ	0.098	(1.103)	0.840	0.016
3 - 4 ລ້ານກີບ	0.516	(1.675)	4.200**	0.078
4 -5 ລ້ານກີບ	0.854	(2.349)	6.460**	0.117

> 5 ລ້ານກີບ	-0.140	(0.869)	-1.190	-0.025
ອາຍຸ				
15 - 20 ປີ	0.590	(1.804)	0.870	0.115
21 - 25 ປີ	1.340	(3.821)	1.970*	0.220
26 - 30 ປີ	1.044	(2.840)	1.540	0.184
31 - 35 ປີ	0.760	(2.138)	1.120	0.143
36 - 40 ປີ	0.165	(1.179)	0.240	0.035
41 - 45 ປີ	-0.578	(0.561)	-0.840	-0.132
46 - 50 ປີ	-0.028	(0.972)	-0.040	-0.006
ສະຖານທີ່ຂອງເມືອງ				
ໃກ້ແມ່ນ້ຳຂອງ	-0.077	(0.926)	-0.610	-0.013
ຫ່າງໄກປານກາງ	0.535	(1.708)	3.980**	0.075
ຄ່າຄົງທີ່	0.125	(1.133)	0.180	

Number of observations = 982; LR χ^2 (18) = 341.66; Prob > χ^2 = 0.0000

Log likelihood = -2261.538; Pseudo R² = 0.0702

*p≤ 0.05, **p≤ 0.01

ຕາຕະລາງ 2 ອັດຕາສ່ວນຂອງເຫດຜົນໃນການກັບຄືນບ້ານເກີດ

ລ/ດ	ເຫດຜົນ	Freq	%
1	ຫຼີກລ້ຽງການຕິດເຊື້ອພະຍາດ	660	66.33
2	ຄອບຄົວສົ່ງເສີມໃຫ້ເດີນທາງກັບຍ້ອນຍ້ານພະຍາດລະບາດ	402	40.40
3	ຄອບຄົວໃຫ້ໄດ້ຢູ່ພ້ອມຫນ້າພ້ອມຕາ	378	37.99
4	ທຸລະກິດປິດ ແລະ ພັກກິດຈະການ	364	36.58
5	ບໍ່ມີລາຍໄດ້(ເນື່ອງຈາກບໍ່ມີວຽກເຮັດ)	343	34.47
6	ບໍ່ມີວຽກເຮັດງານທຳ	334	33.57
7	ມີທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ບ່ອນທຳມາຫາກິນເປັນຂອງຕົນເອງ	325	32.66
8	ຢາກນຳທັກສະ ແລະ ປະສົບການ ມານຳໃຊ້ໃນທ້ອງຖິ່ນຕົນເອງ	162	16.28
9	ເຊື່ອວ່າການກັບຄືນມາເຮັດວຽກຢູ່ທ້ອງຖິ່ນຈະສ້າງລາຍໄດ້ໃຫ້ຕົວເອງ	119	11.96
10	ບໍ່ມີສະຫວັດດີການແຮງງານໃນຕ່າງປະເທດສຳຫຼັບແຮງງານຕ່າງຊາດ (ບໍ່ໄດ້ເງິນຊ່ວນເຫລືອ 5.000 ບາດ ຈາກລັດຖະບານໄທ)	61	6.13

ຕາຕະລາງ 3 ອັດຕາສ່ວນຂອງຄຳຄິດເຫັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີຂອງແຮງງານລາວທີ່ເດີນທາງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ລ/ດ	ຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ຄວາມຄິດເຫັນ	Freq	%
1	ຢາກໃຫ້ຊ່ວຍຈັດຫາວຽກງານໃຫ້, ມີການລົງສົ່ງເສີມໂຄສະນາຢ່າງທົ່ວເຖິງ	224	22.5
2	ຢາກໃຫ້ມີໂຮງຈັກໂຮງງານຫລາຍໆ ຂຶ້ນ	178	17.9
3	ຢາກໃຫ້ປະກອບເອກະສານເຮັດວຽກ; ໃນໂຮງງານຢູ່ ບ້ານເຮົາ ສະດວກ ຂຶ້ນ	117	11.8

4	ຄ່າແຮງງານຢູ່ລາວຕໍ່າເກີນໄປ ແລະ ສະເໜີພິຈາລະນາເພີ່ມຄ່າແຮງຂຶ້ນຕໍ່າ ຂຶ້ນຕື່ມ	72	7.2
5	ສະເໜີ ໃຫ້ເປີດປະເທດ ໂດຍສະເພາະເປີດດ່ານໄວໆ	32	3.2
6	ສະເໜີອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການໄປເຮັດວຽກຢູ່ ຕ່າງປະເທດ (ໄທ) ແລະທັງວຽກການອອກບັດ	22	2.2
7	ສະເໜີຈັດສັນວຽກງານສຳຫຼັບບຸກຄົນທີ່ມີຈຸດທຳການສຶກສາຕ່ຳ ພ້ອມທັງມີການເຝິກດ້ານວິຊາຊີບ	18	1.8
8	ສະເໜີໃຫ້ມີນະໂຍບາຍຊ່ອຍດ້ານການສະໜອງທຶນ ແລະ ເຂົ້າເຖິງແຫລ່ງທຶນໄດ້ສະດວກເພື່ອປະກອບກິດຈະການຕົນເອງ	16	1.6
9	ຄ່າເຮັດເອກະສານໄປ ເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດແພງເກີນໄປ	10	1.0
10	ສະເໜີ ໃຫ້ສົ່ງເສີມການພັດທະນາສີມືແຮງງານ ແລະ ສ້າງລາຍໄດ້ໃນທ້ອງຖິ່ນ	10	1.0
11	ສະເໜີ ໃຫ້ມີນະໂຍບາຍຊ່ຽງເລື່ອງສະບຽງອາຫານເພາະບໍ່ມີເຂົ້າກິນ	9	.9
12	ສະເໜີ ຊ່ວຍຄວບຄຸມໂລກ	1	.1
13	ສະເໜີໃຫ້ ມີນະໂຍບາຍອື່ນໆເພີ່ມຕື່ມດ້ານແຮງງານ	1	.1
14	ສະເໜີໃຫ້ ມີທາງເຂົ້າບ້ານ ແລະ ມີບໍລິສັດຮັບຊື້ເຄື່ອງປູກ	1	.1
15	ສະເໜີ ໃຫ້ເກັບພາສີ-ອາກອນຖືກລົງ	1	.1
16	ບໍ່ມີຄຳເຫັນ	283	28.4
ລວມທັງໝົດ		995	100