



The Factors Affecting on Lao' Labor Migration to Abroad

Chay Senkhammoungkhoun¹, Bounthavy Siphanthong² and Chansamone Sengdala³

Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Luangprabang, Lao PDR

Abstract

***Correspondence:** Department of Economics, Faculty of Economics and Tourism, Souphanouvong University, Luangprabang Province, Lao PDR
E-mail: chaysk3@gmail.com,
Tel/whatapp: +856-20-23924099

The research of the factors affecting on Lao' labor migration to abroad aims to study: 1. the factors that affects Lao labor migration to Thailand during 2010-2024. Using time series data from 2010-2024. The study uses descriptive statistics to analyze the factors to labor migration and quantitative analysis using multiple regression equations with the Ordinary Least Squares (OLS) method to study the factors that affects Lao labor migration to Thailand.

The findings reveal that the number of Lao workers migrating to Thailand has fluctuated over time, closely associated with the domestic economic conditions in Laos. During the study period, the total number of Lao labor reached 709,391 people, average 47,293 people per year.

For the results of the test of the factors affecting on Lao labor migration to Thailand, it was found that there are three factors such as the wage in Thailand, Inflation rate in Lao PDR and policy on labor collaboration between two countries Lao PDR and Thailand that are positively correlated with the number of Lao labor migration to Thailand. with statistical significance at the level of 0.01 for all factors. For Dubin-Watson d-statistic 2.01 without autocorrelation when consider from Probability (F-Statistic) equal 0.0003 which is less than 0.01 confirming the overall significance of the model

Keywords: *International migration, Migrant labor policy, Economic Disparity, Trend Analysis, Lao PDR-Thailand relation*

Article Info:

Submitted: March 02, 2026

Revised: March 20, 2026

Accepted: March 31, 2026

1. ພາກສະໜີ

ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ແມ່ນມີການປ່ຽນແປງຫຼາຍເນື່ອງຈາກເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງການເມືອງພາຍໃນປະເທດ. ໃນກໍລະນີຂອງລາວ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບົບເສດຖະກິດແບບໃໝ່ (NEM) ໂດຍລັດຖະບານໃນປີ 1986, ປັບຈາກເສດຖະກິດແບບລວມສູນມາເປັນເສດຖະກິດແບບຕະຫຼາດ ຊຶ່ງເປັນເງື່ອນໄຂເບື້ອງຕົ້ນໃຫ້ມີການຍ້າຍຖິ່ນພາຍໃນປະເທດ ແລະ ໄປຕ່າງປະເທດ. ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງລະບົບຕະຫຼາດໃນເສດຖະກິດເປັນຕົວກຳນົດໃນການສະແຫວງຫາລາຍໄດ້ຂອງຄົນເຂດຊົນນະບົດ. ນອກຈາກນັ້ນ, ລະບົບເສດຖະກິດແບບໃໝ່ຍັງມີການເປີດການຄ້າຂາຍສາກົນ, ດຶງດູດການລົງທຶນ, ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນພາກພື້ນ ແລະ ການລົງທຶນດ້ານໂຄງລ່າງພື້ນຖານຕ່າງໆ (Rigg, 2007).

ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໃນບົດຄົ້ນຄວ້າສະບັບນີ້ໄດ້ພິຈາລະນາສໍາລັບຜູ້ທີ່ຊອກວຽກງານທໍາ ຫຼື ຮັບຈ້າງງານໃນຕ່າງປະເທດໂດຍຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ. ມີຫຼາຍອົງກອນສາກົນໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານດັ່ງລຸ່ມນີ້: ອົງກອນການຍ້າຍຖິ່ນສາກົນ ຫຼື International Organization for Migration (IOM) ໄດ້ຈຳແນກການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານວ່າແມ່ນ ບຸກຄົນຍ້າຍຖິ່ນເພື່ອເສດຖະກິດ. ຊຶ່ງໃນນັ້ນຈະມີຫຼາຍກຸ່ມຄົນເຊັ່ນ: ແຮງງານຮັບຈ້າງທົ່ວໄປ, ການເດີນທາງ

ເພື່ອທຸລະກິດ, ຮັບຈ້າງຕາມສັນຍາ, ເຄື່ອນຍ້າຍຂອງນັກລົງທຶນ, ພະນັກງານໂຄງການ, ແຮງງານຕາມລະດູການ ແລະ ແຮງງານຊົ່ວຄາວ.

ການຍ້າຍຖິ່ນ (ມະນຸດ) ຄືການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຜູ້ຄົນຈາກທີ່ໜຶ່ງໄປອີກທີ່ໜຶ່ງ ເພື່ອຈຸດປະສົງໃນການອາໄສຖາວອນ ຫຼື ເຄິ່ງຖາວອນ ໂດຍປົກກະຕິຈະຂ້າມແດນທາງການເມືອງ ຕົວຢ່າງຂອງການຢູ່ອາໄສເຄິ່ງຖາວອນ ຄືການເຄື່ອນຍ້າຍຕາມລະດູການຂອງຄົນງານໃນທະວີບເອີຣົບ ຜູ້ຄົນສາມາດເລືອກທີ່ຈະຍ້າຍ (ການຍ້າຍໂດຍສະໝັກໃຈ) ຫຼື ຖືກບັງຄັບໃຫ້ຍ້າຍ (ການຍ້າຍແບບບໍ່ສະໝັກໃຈ) ການຍ້າຍຖິ່ນເກີດຂຶ້ນໃນຫຼາຍລະດັບ: ສະຫວ່າງທະວີບ, ລະຫວ່າງປະເທດໃນທະວີບໃດໜຶ່ງ ແລະ ລະຫວ່າງພູມມິພາກ, ພາຍໃນປະເທດ, ຮູບແບບການຍ້າຍຖິ່ນທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດປະການໜຶ່ງໄດ້ແກ່ ການຍ້າຍຖິ່ນໃນຊົນນະບົດສູ່ເມືອງ-ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງຄົນເພື່ອສະແຫວງຫາໂອກາດ (Blakemore, 2019).

ຕາມທິດສະດີການຍ້າຍຖິ່ນເຊັ່ນ: ທຶນມະນຸດ, ເຄື່ອນຍ້າຍ ແລະ ການປ່ຽນແປງຜ່ານການເຄື່ອນຍ້າຍອົງກອນຕ່າງໆ ຊຶ່ງລວມເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງຂອງຄ່າຈ້າງ, ຄວາມສຽງດ້ານລາຍໄດ້, ການສຶກສາ, ເພດ, ຄອບຄົວ, ໂຄງລ່າງພື້ນຖານ, ການຖືຄອງທີ່ດິນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສິນເຊື່ອສາມາດມີອິດທິພົນກໍານົດສິນໃຈຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນວ່າຈະເຄື່ອນຍ້າຍ ຫຼື ບໍ່ ຕາມຄວາມຕ້ອງການວ່າຈະໄປເມືອງໃຫຍ່ ຫຼື ໄປປະເທດອື່ນ ແລະ ທິດສະດີເຫຼົ່ານີ້ຍັງອະທິບາຍດ້ວຍການຕັດສິນໃຈດັ່ງກ່າວຂຶ້ນຢູ່ກັບທຶນມະນຸດ, ສັງຄົມ ແລະ ທາງກາຍຍະພາບ ຕະຫຼາດ

ຮອດເຄື່ອນຍ້າຍການຍ້າຍຖິ່ນ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ (Khemmarath et al., 2021).

ການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຢູ່ ສປປ ລາວ ໃນປະຈຸບັນ ໄດ້ມີປັດໄຈຢູ່ ຫຼຸດລົງດ້ານເຊັ່ນ: ມີສະຖຽນລະພາບທາງດ້ານ ການເມືອງ, ມີຄວາມສະຫງົບ, ມີຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍທາງ ສັງຄົມຢ່າງໜັກແໜ້ນ, ເສດຖະກິດມະຫາພາກມີການຂະຫຍາຍຕົວ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ໜັ້ນທ່ຽງ, ເຊິ່ງໄດ້ກາຍເປັນປັດໄຈພື້ນຖານທອນອ່ວຍ ໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາ, ໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ, ການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ. ການຮ່ວມມື ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງທາງດ້ານເສດຖະກິດ ໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ສປປ ລາວ ໄດ້ກາຍເປັນ ສະມາຊິກຂອງອົງການສາກົນຕ່າງໆເປັນຕົ້ນແມ່ນອົງການການຄ້າໂລກ, ປະຊາຄົມເສດຖະກິດອາຊຽນ ເຊິ່ງມີຕະຫຼາດ ແລະ ຖານການຜະລິດ ດຽວ; ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ການຄ້າ, ການລົງທຶນ ແລະ ການບໍລິການ ເພີ່ມຂຶ້ນ. ສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານ ໃນ ສປປ ລາວ ຈຶ່ງໄດ້ມີການປ່ຽນແປງ ໄປ ຕາມການຂະຫຍາຍຕົວຂອງຂະແໜງເສດຖະກິດ. ໂດຍການຄາດຄະເນ ອັດຕາສ່ວນໂຄງປະກອບກຳລັງແຮງງານ ທີ່ການເໜັງຕີງໃນຕະຫຼາດ ແຮງງານ ແຍກຕາມຂົງເຂດເສດຖະກິດດັ່ງນັ້ນ ກະສິກາ ແລະ ປ່າໄມ້ຫຼຸດ ລົງຈາກ 65.3% ໃນປີ 2015 ມາເປັນ 64.8 % ໃນປີ 2016 ແລະ 64.5 % ໃນປີ 2017 ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ກໍ່ສ້າງ ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 11.4 % ໃນປີ 2015 ມາເປັນ 11.6 % ໃນປີ 2016 ແລະ 11.8 % ໃນປີ 2017 ແລະ ບໍລິການ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຈາກ 23.3 %, 23.6 % ແລະ 23,7 % ຕາມລຳດັບ (ສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ສປປ ລາວ, ບົດລາຍງານ ການພະຍາກອນຕະຫຼາດແຮງງານ ປີ 2019-2022, ໜ້າທີ 5, (Ministry of Labour and Social Welfare, 2019). ການ ພັດທະນາດ້ານເສດຖະກິດ-ສັງຄົມຂອງ ສປປ ລາວ ໃນປັດຈຸບັນ ໄດ້ ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຫຼາຍປັດໄຈ ເຊັ່ນ: ຄວາມມັ່ນຄົງທາງ ການເມືອງ, ສັນຕິພາບ ແລະ ຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍຂອງສັງຄົມ. ເສດຖະກິດມະຫາພາກໄດ້ຂະຫຍາຍຕົວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ມີສະຖຽນລະ ພາບ ເຊິ່ງເປັນປັດໄຈພື້ນຖານສຳຄັນໃນການເອື້ອອຳນວຍການ ພັດທະນາດ້ານການດຳເນີນທຸລະກິດ, ການຜະລິດ ແລະ ການບໍລິການ. ຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ການເຊື່ອມໂຍງທາງເສດຖະກິດໄດ້ຂະຫຍາຍອອກ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ. ສປປ ລາວ ໄດ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການສາກົນ ຫຼາຍແຫ່ງ ເຊັ່ນ ອົງການການຄ້າໂລກ (WTO) ແລະ ປະຊາຄົມ ເສດຖະກິດອາຊຽນ (AEC) ທີ່ມີຕະຫຼາດ ແລະ ຖານການຜະລິດຮ່ວມ ກັນ, ເຊິ່ງໄດ້ຊ່ວຍເພີ່ມພູນການຄ້າ, ການລົງທຶນ ແລະ ການບໍລິການ. ສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ສປປ ລາວ ໄດ້ປ່ຽນແປງໄປຕາມການ ຂະຫຍາຍຕົວຂອງພາກເສດຖະກິດ. ຕາມການຄາດຄະເນສັດສ່ວນແຮງ ງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານແຍກຕາມພາກເສດຖະກິດ ພົບວ່າ: ພາກກະສິ ກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ ຫຼຸດລົງຈາກ 65.3% ໃນປີ 2015 ເຫຼືອ 64.8% ໃນປີ 2016 ແລະ 64.5% ໃນປີ 2017; ພາກອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການກໍ່ສ້າງ ເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 11.4% ໃນປີ 2015 ເປັນ 11.6% ໃນປີ 2016 ແລະ 11.8% ໃນປີ 2017; ຂະນະທີ່ພາກບໍລິການເພີ່ມຂຶ້ນຈາກ 23.3%, 23.6% ແລະ 23.7% ຕາມລຳດັບ (Ministry of Labour and Social Welfare, 2019).

ສະພາບຕະຫຼາດແຮງງານໃນ ສປປ ລາວ ກຳລັງປ່ຽນແປງໄປ ຕາມການຂະຫຍາຍຕົວຂອງພາກເສດຖະກິດ. ອີງຕາມການປະເມີນທີ່ ພິຈາລະນາຈາກໂຄງສ້າງພາກເສດຖະກິດ, ລະດັບຄວາມທຸກຍາກ, ອັດຕາການວ່າງງານ ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານຄ່າແຮງງານ ພົບວ່າ

ແຮງງານສ່ວນໃຫຍ່ຂາດທັກສະ, ມີລະດັບການສຶກສາຕໍ່າ ແລະ ແຮງ ງານໜຸ່ມຫຼາຍຄົນເລືອກທີ່ຈະເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ (Southichack, 2014).

ປີ 2010 ປະຊາກອນລາວມີທັງໝົດ 6,220,529 ຄົນ ໃນນັ້ນ ປະກອນໃນເກນອອກແຮງງານມີ 3,547,012 ຄົນ ກວມເອົາ 57.02% ນັບແຕ່ອາຍຸ 15 ຂຶ້ນໄປ, ການສະໜອງແຮງງານໄດ້ 3,079,852 ກວມ ເອົາ 86.83% ສ່ວນຄວາມຕ້ອງການແຮງງານພາຍໃນປະເທດແມ່ນ 3,021,212 ຄົນ. ການຫັນປ່ຽນໂຄງປະກອບການອອກແຮງງານຍັງບໍ່ ທັນໄປສົມຄູ່ກັບການປ່ຽນແປງໂຄງປະກອບດ້ານເສດຖະກິດຕາມທິດ ອຸດສາຫະກຳ ແລະ ທັນສະໄໝ, ຂະແໜງບໍລິການເປັນຂະແໜງທີ່ຮອງ ຮັບແຮງງານຈາກກະສິກຳຫຼາຍກວ່າອຸດສາຫະກຳ ສ່ວນໜຶ່ງອາດຍ້ອນ ຕົວຂັບເຄື່ອນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ ແມ່ນອຸດສາຫະກຳບໍ່ແຮ່, ໄຟຟ້າ ທີ່ ຕ້ອງການແຮງງານທັກສະຫຼາຍ. ໂດຍໃນປີ 2010 ແຮງງານໃນຂະແໜ ງກະສິກຳ ແລະ ປ່າໄມ້ກວມເອົາ 71.33%, ອຸດສາຫະກຳ 8.30% ແລະ ບໍລິການ 20.37% (Ministry of Labour and Social Welfare, 2019). ການວິເຄາະປັດໄຈທາງເສດຖະກິດທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍ ແຮງງານໄປຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ ໂດຍການວິເຄາະດ້ານເສດຖະກິດ ໂດຍລວມເຫັນວ່າແຕ່ປີ 2010 ຫາ ປີ 2012 ສະພາບເສດຖະກິດຂອງ ລາວມີການຂະຫຍາຍຕົວໃນລະດັບທີ່ສູງຄື: 8.1%, 8.2% ແລະ 8.1% ແລະ ອັດຕາແລກປ່ຽນກໍ່ມີຄວາມສະຖຽນຄື: 8,264 ກີບ/ໂດລາສະຫາ ລັດ, 8,001ກີບ/ໂດລາສະຫາລັດ ແລະ 7,978ກີບ/ໂດລາສະຫາລັດ; ຈາກປີ 2013 ຫາ ປີ 2016 ເຫັນວ່າອັດຕາການຂະຫຍາຍຕົວທາງ ເສດຖະກິດຫຼຸດລົງປະມານ 1% ມາເປັນ 7.90%, 7.16%, 7.27% ແລະ 7.01% ຕາມລຳດັບ ແລະ ໃນໄລຍະນີ້ອັດຕາແລກປ່ຽນຍັງຄົງທີຢູ່ ທີ່ 7,000 ກີບ/ໂດລາສະຫາລັດ ຫາ 8,000 ກີບ/ໂດລາສະຫາລັດ. ຈົນ ມາຮອດປີ 2016 ຫາ 2024 ການເຕີບໂຕທາງເສດຖະກິດກໍ່ມີທ່າອ່ຽງ ຫຼຸດລົງເລື້ອຍໆຄື 7.02%, 6.89%, 6.29%, 5.46%, 3.28%, 3.48%, 3.42%, 4.21, ແລະ 4.35% ຕາມລຳດັບ (Lao Statistics Center, 2024).

ຄວາມຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານລະຫວ່າງລັດຖະບານ ສປປ ລາວ ແລະ ລາຊະອານາຈັກໄທແມ່ນ ຂໍ້ຕົກລົງຄວາມຮ່ວມມືຄັ້ງທຳອິດດ້ານການ ຈ້າງງານລະຫວ່າງກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ ສປປ ລາວ ແລະ ກະຊວງແຮງງານ ລາຊະອານາຈັກໄທ ໄດ້ລົງນາມໃນປີ 2002. ຂໍ້ຕົກລົງດັ່ງກ່າວໄດ້ກຳນົດ: ຂັ້ນຕອນການຈ້າງງານທີ່ເໝາະສົມ; 1) ມາດຕະການທີ່ມີປະສິດທິຜົນໃນການສົ່ງແຮງງານກັບປະເທດຫຼັງ ຈາກສິ້ນສຸດສັນຍາ ຫຼື ການສົ່ງກັບໂດຍອຳນາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; 2) ການ ຄຸ້ມຄອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດແຮງງານຂອງທັງສອງຝ່າຍ; 3) ການ ບ້ອງກັນ ແລະ ຄວບຄຸມການຂ້າມແດນຜິດກົດໝາຍ, ການຄ້າມະນຸດ ແລະ ການຈ້າງງານຜິດກົດໝາຍ. ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈ (MOU) ນີ້ ບໍ່ ຄອບຄຸມຂະບວນການຈ້າງງານອື່ນໆ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍຂອງ ແຕ່ລະຝ່າຍ. ບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈຄັ້ງທີສອງ ລົງນາມໃນວັນທີ 6 ກໍລະກົດ 2016 ເກືອບກັບຄວາມຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ ເປັນກອບ ພື້ນຖານໃນການນຳໃຊ້ MOU ປີ 2002. ຈຸດປະສົງແມ່ນເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານ ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມ ຕ້ອງການແຮງງານສຳລັບການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ພ້ອມທັງ ຄຸ້ມຄອງສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດແຮງງານຕາມກົດໝາຍຂອງແຕ່ລະ ປະເທດ. ມາດຕາ 1 (ຈຸດປະສົງ) ໄດ້ກຳນົດຂອບເຂດຄວາມຮ່ວມມື

ເຊັ່ນ ການພັດທະນາທັກສະແຮງງານ, ການຈ້າງງານ, ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ, ປະກັນສັງຄົມ, ການປ້ອງກັນການຄ້າມະນຸດດ້ານແຮງງານ, ຄວາມຮ່ວມມືທາງເຕັກນິກ ແລະ ຮູບແບບອື່ນໆ (Royal Thai Government & Government of Lao PDR. (2002, October 18). ບົດບັນທຶກຄວາມເຂົ້າໃຈສະບັບທີ່ ສອງ ລະຫວ່າງ ລັດຖະບານສປປ ລາວ ແລະ ລັດຖະບານໄທ ວັນທີ 06 ກໍລະກົດ 2016 ວ່າດ້ວຍການຮ່ວມມືດ້ານການຈ້າງງານ. ຂໍ້ 1 ຈຸດປະສົງ: ເພື່ອກຳນົດຫຼັກການພື້ນຖານ ກ່ຽວກັບການຮ່ວມມືດ້ານແຮງງານເຊັ່ນ: ການພັດທະນາສີມືແຮງງານ, ການຈ້າງງານ, ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ, ການປະກັນສັງຄົມ, ການປ້ອງກັນບັນຫາການຄ້າມະນຸດດ້ານແຮງງານ, ການຮ່ວມມືດ້ານວິຊາການ ແລະ ການຮ່ວມມືດ້ານອື່ນໆ (Royal Thai Government & Government of Lao PDR. 2016, July 6).

ຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາ ເພື່ອເປັນການເຮັດໃຫ້ການດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄັ້ງນີ້ ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍ ແລະ ສະດວກຕໍ່ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໂດຍຜູ້ສຶກສາມີ 1 ຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຄື: ເພື່ອສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວ ໄປຈ້າງງານຢູ່ປະເທດໄທ ໃນໄລຍະແຕ່ປີ 2010-2024.

2. ອຸປະກອນ ແລະ ວິທີການຄົ້ນຄວ້າ

2.1 ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ

ຂໍ້ມູນທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ເປັນຂໍ້ມູນຂັ້ນສອງ ເຊິ່ງເປັນຂໍ້ມູນອະນຸກົມເວລາແບບລາຍຍີ ທີ່ໄດ້ຮວບຮວມມາຈາກແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ເພື່ອນຳມາວິເຄາະສະພາບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ແລະ ຈຳນວນຕົວເລກຂອງແຮງງານ ເຊິ່ງມາຈາກແຫຼ່ງຕ່າງເຊັ່ນ:

ຈຳນວນແຮງງານລາວໄປເຮັດຮັບຈ້າງງານງານຢູ່ໄທ (LnNLA) ແມ່ນໄດ້ມາຈາກສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ກະຊວງແຜນການ

ຄ່າຈ້າງງານຢູ່ປະເທດໄທ (LnLWTH) ຈາກເວບໄຊຣ໌ກະຊວງແຮງງານປະເທດໄທ

ຄ່າແຮງງານຢູ່ປະເທດລາວ (LnLWL) ຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການຂອງລາວ

ອັດຕາເງິນເຜີ້ (Inf) ບົດລາຍງານເສດຖະກິດປະຈຳປີຂອງສປປ ລາວໃນແຕ່ລະປີ

ນະໂຍບາຍດ້ານແຮງງານເຊັ່ນ ສັນຍາການຮ່ວມມືລະຫວ່າງປະເທດ (PL) ຈາກກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການຂອງລາວ.

2.2 ການຮວບຮວມຂໍ້ມູນ ແລະ ການກະກຽມ

ຂໍ້ມູນທີ່ໃຊ້ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ ເປັນຂໍ້ມູນທຸຕິຍະມູມ ເຊິ່ງເປັນຂໍ້ມູນອະນຸກົມເວລາແບບລາຍຍີ ແຕ່ປີ 2010-2024 ທີ່ໄດ້ຮວບຮວມມາຈາກບົດລາຍງານ ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ ກະຊວງແຜນການ ແລະ ການລົງທຶນ, ບົດລາຍປະຈຳປີກ່ຽວກັບແຮງງານ ຈາກກົມແຮງງານ ກະຊວງແຮງງານ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ, ບົດລາຍລາຍງານເສດຖະກິດສັງຄົມປະຈຳປີ ໂດຍການຂຽນໃບສະເໜີຂໍ້ມູນນຳພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຄົ້ນຫາຈາກເວບໄຊຣ໌ທາງກົມ ແລະ ກະຊວງທີ່ກ່າວມາ ຫຼັງຈາກນັ້ນຮວບຮວມລາຍລະອຽດຂອງຂໍ້ມູນທີ່ຕ້ອງການໃສ່ໃນ Microsoft Excel ເພື່ອສະດວກໃນການຈັດການຂໍ້ມູນ ແລະ ນຳຂໍ້ມູນໄປວິເຄາະທາສາເຫດ ແລະ ປັດໃຈຕ່າງໆທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄປຮັບຈ້າງຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

2.3 ວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ຂັ້ນຕອນ

ເປັນການວິເຄາະໂດຍໃຊ້ແບບຈຳລອງສົມຜົນຖົດຖອຍພະຫຸຄຸນ (Multiple Regression Analysis) ດ້ວຍວິທີກຳລັງສອງນ້ອຍສຸດ (Ordinary Least Squares: OLS) ແລະ ພະຍາກອນທ່າອ່ຽງຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວ ເພື່ອສຶກສາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວ ໄປຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ.

ຂັ້ນຕອນທີ່ 1: Test Unit Root Testing

ເປັນການເລີ່ມທົດສອບຄວາມນິ່ງຂອງແຕ່ລະຕົວປ່ຽນ ຖ້າຫາກບໍ່ນິ່ງ ແມ່ນຈະໄດ້ເລີ່ມ (Logarithm) ເຂົ້າໃນແຕ່ລະຕົວປ່ຽນທີ່ບໍ່ເປັນເປີເຊັນ ເພື່ອສະດວກໃນການວິເຄາະ.

ຂັ້ນຕອນທີ່ 2: Multiple Regression Analysis

ເອົາຂໍ້ມູນມາວິເຄາະຜ່ານໂປຣແກມສະເຕຕ້າ ເພື່ອສຶກສາຄວາມສຳພັນຂອງແຕ່ລະຕົວປ່ຽນ ດ້ວຍຄຳມາດຖານທາງສະຖິຕິ, ຄຳຄວາມສຳພັນ ແລະ ການວິເຄາະຄັ້ງນີ້ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ (Logarithm) ເຂົ້າເພື່ອສະດວກໃນການອ່ານຄ່າ ແລະ ການອະທິບາຍເປັນເປີເຊັນ ໂດຍມີແບບຈຳລອງທາງເສດຖະກິດ:

$$\ln NLA_t = \beta_0 + \beta_1 \ln LWTH_t + \beta_2 \ln LWL_t + \beta_3 Inf_t + \beta_4 PL_t + \varepsilon_t$$

$\ln NLA_t$ ໝາຍເຖິງ ຈຳນວນແຮງງານລາວ ໄປຈ້າງງານຢູ່ປະເທດໄທ

β_0 ໝາຍເຖິງ ສຳປະສິດຂອງຕົວຄົງຄ່າ

$\beta_1 \dots \beta_4$ ໝາຍເຖິງ ສຳປະສິດການຖົດຖອຍຂອງສົມຜົນແບບຈຳລອງປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວ ໄປຈ້າງງານຢູ່ຕ່າງປະເທດ

ຂັ້ນຕອນທີ່ 3: Durbin-Watson test

ການທົດສອບຕົວສະຖິຕິດູບິນ (Durbin-Watson Statistics) ເປັນຕົວສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການທົດສອບສະຫະສຳພັນຂອງຄວາມຄາດເຄື່ອນຕົວທີ່ຕິດກັນ ($S = 1$) ຄຳນວນໄດ້ໂດຍຜິຈາລະນາຄ່າ Durbin-Watson ວ່າປະຕິເສດ H_0 ຫຼື ບໍ່ ໂດຍທົດສອບສົມມຸດຖານຖ້າບໍ່ສາມາດປະຕິເສດ H_0 ສະແດງວ່າບໍ່ເກີດບັນຫາ Autocorrelation ແຕ່ຖ້າປະຕິເສດ H_0 ສະແດງວ່າເກີດບັນຫາ Autocorrelation ເຊິ່ງວ່າຖ້າຫາກເກີດບັນຫາ Autocorrelation ຈະແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວດ້ວຍການເພີ່ມ Autoregressive ລຳດັບຂັ້ນ ຕາມລຳດັບ.

ຂັ້ນຕອນທີ່ 4: Diagnostic and Causality Testing

ສຳລັບແບບຈຳລອງທີ່ເສດຖະກິດ, ພວກເຮົາໄດ້ວິເຄາະ ແລະ ທົດສອບເຊັ່ນ ບັນຫາຄວາມສຳພັນຂອງແຕ່ລະຕົວປ່ຽນ, ທົດສອບການເກີດບັນຫາ Hetero ແລະ ການເພີ່ມເລັກເປັນຕົ້ນ ເພື່ອໃຫ້ການທົດສອບຜ່ານໄປດ້ວຍຕິຕາມແບບຈຳລອງ ແລະ ຂໍ້ສົມມຸດຖານທີ່ຕັ້ງໃວ້.

3. ຜົນໄດ້ຮັບ

ຜົນຂອງການວິເຄາະປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວ ໄປຈ້າງງານຢູ່ປະເທດໄທ ໃນໄລຍະແຕ່ປີ 2010-2024 ຜົນການວິເຄາະພົບວ່າ ແບບຈຳລອງສາມາດອະທິບາຍຄ່າສຳປະສິດການຕັດສິນໃຈ (R-squared) ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.6236 ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງໝົດໃນແບບຈຳລອງສາມາດອະທິບາຍຕົວປ່ຽນຕາມແມ່ນຈຳນວນແຮງງານລາວທີ່ໄປຮັບຈ້າງງານຢູ່ປະເທດໄທ (LnNLA) ໄດ້ 85.79%, ສຳລັບຄ່າ Durbin-Watsonທີ່ຄຳນວນໄດ້ຈາກສົມຜົນມີຄ່າເທົ່າກັບ 2.01 ເຊິ່ງຢູ່ໃນຊ່ວງທີ່ບໍ່ເກີດບັນຫາ

Autocorrelation ເມື່ອພິຈາລະນາຈາກຄ່າ Prob. (F-Statistic) ມີຄ່າເທົ່າກັບ 0.0003 ເຊິ່ງມີຄ່ານ້ອຍກວ່າ 0.01 ຈຶ່ງເຮັດໃຫ້ຍອມຮັບສົມມຸດຖານຫຼັກມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມ ແລະ ເມື່ອພິຈາລະນາຄ່າສະຖິຕິ T-Statistic (*T-test*) ພົບວ່າ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະໄດ້ແກ່: ຄ່າແຮງງານງານໃນປະເທດໄທ (LnLWTH), : ຄ່າແຮງງານງານໃນປະເທດລາວ (LnLWL), ອັດຕາເງິນເຜີ້ (inf) ແລະ ນະໂຍບາຍຄວາມສໍາພັນກັບຕົວປ່ຽນຕາມ ຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01.

ເຊິ່ງສາມາດນໍາມາສ້າງແບບຈໍາລອງທາງດ້ານເສດຖາມິຕິໄດ້ດັ່ງນີ້:

$$\widehat{\text{LnNLD}}_t = 58.8293 + 6.8530 \text{ LnLWTH}_t + 0.9129 \text{ LnLWL}_t + 0.0845 \text{ inf}_t + 1.8831 \text{ PL}_t$$

ຈາກແບບຈໍາລອງຂ້າງເທິງ ສາມາດອະທິບາຍຜົນຂອງການທົດສອບຄວາມແຕກຕ່າງຄ່າສະເລ່ຍຂອງຕົວປ່ຽນ ດ້ວຍສະຖິຕິທົດສອບ (*t-test*) ສາມາດອະທິບາຍຜົນໄດ້ດັ່ງນີ້:

1. ຄ່າຈໍາລອງງານໃນປະເທດໄທ (LnLWTH) ມີຄວາມສໍາພັນໃນທິດທາງດຽວກັນກັບຈໍານວນແຮງງານລາວທີ່ໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ (LnNLA) ດ້ວຍຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01, ມີຄ່າສໍາປະສິດເທົ່າກັບ 6.8530. ສະແດງວ່າ ຖ້າຄ່າຈໍາລອງງານໃນປະເທດໄທປ່ຽນແປງໄປ 1% ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແຮງງານລາວໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ ປ່ຽນແປງໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ 6.8530% ນັ້ນຄື ຖ້າຄ່າຈໍາລອງງານໃນປະເທດໄທ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ 1% ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແຮງງານໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ໄທ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ 6.8530% ເມື່ອກໍານົດໃຫ້ປັດໄຈອື່ນໆຄົງທີ່.

2. ຄ່າຈໍາລອງງານໃນປະເທດໄທ (LnLWL) ມີຄວາມສໍາພັນໃນທິດທາງດຽວກັນກັບຈໍານວນແຮງງານລາວທີ່ໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ (LnNLA) ດ້ວຍຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01, ມີຄ່າສໍາປະສິດເທົ່າກັບ 0.9129. ສະແດງວ່າ ຖ້າຄ່າຈໍາລອງງານໃນປະເທດໄທປ່ຽນແປງໄປ 1% ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແຮງງານລາວໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ ປ່ຽນແປງໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ 0.9129% ນັ້ນຄື ຖ້າຄ່າຈໍາລອງງານໃນປະເທດໄທ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ 1% ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແຮງງານໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ໄທ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ 0.9129% ເມື່ອກໍານົດໃຫ້ປັດໄຈອື່ນໆຄົງທີ່.

3. ອັດຕາເງິນເຜີ້ໃນປະເທດລາວ (Inf) ມີຄວາມສໍາພັນໃນທິດທາງດຽວກັນກັບຈໍານວນແຮງງານລາວທີ່ໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ (LnNLA) ດ້ວຍຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01, ມີຄ່າສໍາປະສິດເທົ່າກັບ 0.0845. ສະແດງວ່າ ຖ້າອັດຕາເງິນເຜີ້ໃນປະເທດລາວ ປ່ຽນແປງໄປ 1% ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແຮງງານລາວໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ ປ່ຽນແປງໄປໃນທິດທາງດຽວກັນ 0.0845% ນັ້ນຄື ຖ້າອັດຕາເງິນເຜີ້ໃນປະເທດລາວ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ 1% ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແຮງງານໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ໄທ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ 0.1577% ເມື່ອກໍານົດໃຫ້ປັດໄຈອື່ນໆຄົງທີ່.

4. ນະໂຍບາຍການຮ່ວມມືລະຫວ່າງປະເທດລາວ-ປະເທດໄທ (PL) ມີຄວາມສໍາພັນໃນທິດທາງດຽວກັນກັບຈໍານວນແຮງງານລາວທີ່ໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ (LnNLA) ດ້ວຍຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01, ມີຄ່າສໍາປະສິດເທົ່າກັບ 1.8831. ສະແດງວ່າ ຖ້າອັດຕາເງິນເຜີ້ໃນປະເທດລາວ ປ່ຽນແປງໄປ 1% ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແຮງງານລາວໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ ປ່ຽນແປງໄປໃນທິດ

ທາງດຽວກັນ 1.8831% ນັ້ນຄື ຖ້າອັດຕາເງິນເຜີ້ໃນປະເທດລາວ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ 1% ຈະສົ່ງຜົນເຮັດໃຫ້ຈໍານວນແຮງງານໄປຮັບຈໍາລອງງານຢູ່ໄທ ເພີ່ມຂຶ້ນ ຫຼື ຫຼຸດລົງ 1.8831% ເມື່ອກໍານົດໃຫ້ປັດໄຈອື່ນໆຄົງທີ່.

4. ວິພາກຜົນ

ວິພາກຜົນກ່ຽວປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວ ໄປຈໍາລອງງານຢູ່ປະເທດໄທ ໃນໄລຍະແຕ່ປີ 2010-2024. ຜົນການວິເຄາະການຖີດຖອຍສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ແບບຈໍາລອງມີອໍານາດໃນການອະທິບາຍສູງ ໂດຍມີຄ່າ R^2 ເທົ່າກັບ 0.8579 ຊຶ່ງໝາຍຄວາມວ່າ 85.79% ຂອງການປ່ຽນແປງໃນຈໍານວນແຮງງານລາວທີ່ອົບພະຍົບໄປເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທ (LnNLA) ສາມາດຖືກອະທິບາຍໂດຍຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທີ່ນໍາເຂົ້າໃນແບບຈໍາລອງ. ຄ່າສະຖິຕິ Durbin-Watson ເທົ່າກັບ 2.01 ຊຶ່ງໃຫ້ເຫັນວ່າ ບໍ່ມີຜົນອັດຕະໂນມີ autocorrelation. ນອກຈາກນັ້ນ ແບບຈໍາລອງໂດຍລວມມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິເນື່ອງຈາກວ່າຄ່າຂອງ F-statistic ($p = .0003$) ນ້ອຍກວ່າ 0.01 ຍືນຍັນວ່າ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງໝົດລວມກັນມີຜົນກະທົບຕໍ່ຕົວປ່ຽນຕາມຢ່າງມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ລະດັບ 1%. ນີ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ແຮງງານລາວມັກມີທ່າອ່ຽງໄປໄທ ໃນຍາມທີ່ຄ່າແຮງງານທີ່ນັ້ນສູງຂຶ້ນ. ຜົນນີ້ສອດຄ່ອງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ (Todaro, 1969) ແລະ (Harris & Todaro, 1970) ທີ່ລະບຸວ່າຄວາມແຕກຕ່າງຂອງລາຍໄດ້ ແລະ ສະພາບເສດຖະກິດໃນປະເທດຕົ້ນທາງແມ່ນປັດໄຈຫຼັກໃນການຕັດສິນໃຈອົບພະຍົບ.

ຜົນການທົດສອບ *t-test* ພົບວ່າ ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະທັງໝົດປະກອບມີ ຄ່າແຮງງານໃນປະເທດໄທ (LnLWTH), ຄ່າແຮງງານໃນປະເທດລາວ (LnLWL), ອັດຕາເງິນເຜີ້ (Inf) ແລະ ນະໂຍບາຍຄວາມຮ່ວມມືສອງປະເທດ (PL) ລ້ວນແຕ່ມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.01 ອັດຕາເງິນເຜີ້ໃນລາວ (Inf) ແມ່ນປັດໄຈທີ່ມີຄວາມສໍາພັນທາງບວກຕໍ່ຈໍານວນແຮງງານທີ່ໄປໄທທີ່ສອດຄ່ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າຂອງ (Phommasone, 2025). ປັດໄຈການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງລາວໄປໄທ

ໃນບັນດາຕົວປ່ຽນເຫຼົ່ານີ້ ຄ່າແຮງງານໃນປະເທດໄທມີອິດທິພົນສູງທີ່ສຸດ ($\beta = 6.8530$) ຊຶ່ງສະແດງວ່າ ຖ້າຄ່າແຮງງານໃນໄທເພີ່ມຂຶ້ນ 1% ຈະເຮັດໃຫ້ການອົບພະຍົບແຮງງານລາວເພີ່ມຂຶ້ນ 6.8530% ໂດຍກໍານົດໃຫ້ປັດໄຈອື່ນໆຄົງທີ່. ຜົນການນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານຄ່າແຮງງານເປັນປັດໄຈຫຼັກທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ.

ຄ່າແຮງງານໃນປະເທດລາວ ($\beta = 0.9129$) ກໍສະແດງຄວາມສໍາພັນທາງບວກ ແລະ ມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ເຊັ່ນດຽວກັນ ອັດຕາເງິນເຜີ້ ($\beta = 0.0845$) ມີຜົນກະທົບທາງບວກ ແຕ່ມີຂະໜາດຜົນກະທົບຄ່ອນຂ້າງນ້ອຍ. ນອກຈາກນັ້ນ ນະໂຍບາຍຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງລາວ-ໄທ ($\beta = 1.8831$) ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການສົ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ຊຶ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ນະໂຍບາຍແລະ ການບໍລິຫານ ລະຫວ່າງສອງປະເທດ ມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ.

ໂດຍສະຫຼຸບ ຜົນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ປັດໄຈທາງເສດຖະກິດ ໂດຍສະເພາະລະດັບຄ່າແຮງງານໃນປະເທດໄທ ເປັນຕົວກໍານົດທີ່ສໍາຄັນທີ່ສຸດຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລາວ ໃນຂະນະທີ່

ສະພາບເສດຖະກິດພາຍໃນ ແລະ ນະໂຍບາຍຄວາມຮ່ວມມື ກໍ່ມີບົດບາດສິ່ງເສີມການຕັດສິນໃຈການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເຊັ່ນກັນ. ສາເຫດສໍາຄັນທີ່ຜະທົບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລາວໄປປະເທດໄທໄດ້ແກ່, ສະພາບເສດຖະກິດພາຍໃນປະເທດລາວ: ອາດມີການອ່ອນຄ່າຂອງກີບ, ຄ່າແຮງງານຕໍ່າ, ຄວາມໃກ້ຊິດທາງພາສາ ແລະ ວັດທະນະທຳກັບປະເທດ ຊຶ່ງສອດຄ່ອງກັບບົດຄົ້ນຄວ້າຂອງ (Rungmanee, (2016) ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຈາກບ້ານຢູ່ຫ່າງໄກສອກຫຼີກຂອງສປປ ລາວ ໄປຮັບຈ້າງງານຢູ່ກຸງເທບ, ປະເທດໄທ ໄດ້ສຶກສາລົງເລິກກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນກັບບ້ານເກີດເມືອງນອນ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າ (Suwinthawong, 2017) ກ່ຽວກັບ ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານແມ່ຍິງທີ່ອາໄສຕາມເຂດຊາຍແດນລາວ-ໄທ ແລະ ບົດວິໃຈຂອງ (Woralak & Thongyou, 2017) ກ່ຽວກັບເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງລາວໃນຈັງຫວັດຂອນແກ່ນ, ປະເທດໄທ. ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານຂອງລາວແມ່ນຍຸທະສາດໜຶ່ງໃນການເອົາຕົວລອດສໍາລັບໄວໜຸ່ມເພື່ອປັບປຸງສະຖານະທາງເສດຖະກິດ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອຄອບຄົວ, ຂາດໂອກາດ ແລະ ທາງເລືອກໃນອາຊີບພາຍໃນປະເທດ, ໂດຍສະເພາະຄວາມປອດໄພໃນໜ້າວຽກ ແລະ ຄ່າແຮງຕໍ່າ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ກໍ່ເປັນປັດໃຈຍຸກດັນໃຫ້ແຮງງານຈໍານວນຫຼາຍຕ້ອງຈາກບ້ານເພື່ອຫາໂອກາດທີ່ດີກວ່າໃນຕ່າງປະເທດ (International Organization for Migration, 2021). ການແຈ້ງກ່ອນການຕັດສິນໃຈໃນການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານເປັນບາດກ້າວສໍາຄັນຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາແຮງງານສາມາດຄວບຄຸມການເປັນຢູ່ຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ. ສະເພາະແຮງງານລາວໄປເນັດວຽກຢູ່ປະເທດໄທພົບວ່າມີພຽງ 4% ເທົ່ານັ້ນທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມກ່ອນການເດີນທາງ. ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສິດທິດ້ານແຮງງານແມ່ນມີປະໂຫຍດຫຼາຍກວມເອົາ 32%, ກິດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆ 17%, ວັດທະນະທຳ ແລະ ປະເພນີ 13% ແລະ ການໂອນເງິນຄືນກັບບ້ານມີ 12% (International Organization for Migration (IOM), 2022). ເຖິງແມ່ນວ່າການລະບາດຂອງໂຄວິດ-19 ຈະມີຜົນກະທົບຢ່າງຮຸນແຮງຕໍ່ປະຊາຊົນໃນທຸກປະເທດທົ່ວໂລກ ແຕ່ຜົນກະທົບທີ່ເກີດຂຶ້ນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເປັນການສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຢ່າງຊັດເຈນເຖິງຄວາມຈໍາເປັນຢ່າງເຮັ່ງດ່ວນໃນການປະຕິຮູບຂະບວນການ ແລະ ແນວປະຕິບັດດ້ານການຄຸ້ມຄອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ ເພື່ອມຸ່ງໄປສູ່ລະບົບທີ່ເປັນທໍາ ປາສະຈາກການຂຸດຮີດ ແລະ ເອື້ອອໍານວຍໃຫ້ການຈ້າງງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ສໍາລັບທຸກຄົນ ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ (Jones, Mudaliar, & Piper. 2021) ໃນບົດຄວາມ Locked down and in limbo: ຜົນກະທົບຂອງພະຍາດໂຄວິດ 19ຕໍ່ກັບສິດທິ ແລະ ການຈ້າງງານຂອງແຮງງານໃນທົ່ວໂລກ.

5. ສະຫຼຸບ

ປັດໄຈທີ່ສິ່ງຜົນຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງແຮງງານລາວ ໄປຈ້າງງານຢູ່ປະເທດໄທ ໃນໄລຍະແຕ່ປີ 2010-2024.

ການສຶກສາສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນການນໍາເອົາຂໍ້ມູນ 15 ປີ ແຕ່ປີ 2010 ຫາ 2024 ແລະ ແບບຈໍາລອງມີຄວາມແມ່ນປະສິດທິພາບສູງ ແລະ ສາມາດອະທິບາຍການປ່ຽນແປງຂອງຈໍານວນແຮງງານລາວທີ່ເຄື່ອນ

ຍ້າຍໄປຮັບຈ້າງໄທ. ຕົວປ່ຽນທັງໝົດແມ່ນມີຄວາມສໍາຄັນທາງສະຖິຕິ ແລະ ມີຜົນກະທົບຕໍ່ການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ.

ໃນບັນດາປັດໄຈທັງໝົດ ຄ່າແຮງງານໃນປະເທດໄທເປັນປັດໄຈທີ່ມີອິດທິຜົນສູງທີ່ສຸດ ຊຶ່ງສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນວ່າ ຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານລາຍໄດ້ແມ່ນແຮງຈູງໃຈຫຼັກໃນການຕັດສິນໃຈເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ຂະນະດຽວກັນ ຄ່າແຮງງານໃນລາວ, ອັດຕາເງິນເຜີ້ ແລະ ນະໂຍບາຍຄວາມຮ່ວມມືລາວ-ໄທ ກໍ່ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການສິ່ງເສີມການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານ. ໂດຍລວມ ປັດໄຈທາງເສດຖະກິດເປັນຕົວກໍານົດຫຼັກຂອງການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລາວໄປໄທ.

6. ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ

ພວກຂ້າພະເຈົ້າໃນນາມທີມງານຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ຂໍປະຕິຍານຕົນວ່າ ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ມີໃນບົດຄວາມວິຊາການດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດກັບພາກສ່ວນໃດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ເອື້ອປະໂຫຍດໃຫ້ກັບພາກສ່ວນໃດພາກສ່ວນໜຶ່ງ, ກໍ່ລະນີມີການລະເມີດໃນຮູບການໃດໜຶ່ງ ຂ້າພະເຈົ້າມີຄວາມຍິນດີ ທີ່ຈະຮັບຜິດຊອບແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ.

7. ເອກະສານອ້າງອີງ

Blakemore, E. (2019). Human migration sparked by wars, disasters, and now climate. National Geographic. <https://www.nationalgeographic.com/culture/article/migration>.

Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, unemployment and development: A two-sector analysis. *American Economic Review*, 60(1), 126–142.

International Organization for Migration (IOM), 2021. An Analysis of Migration Trends of Lao Migrants for Lao People's Democratic Republic in Two Selected Provinces: Savannakhet and Xayaboury. IOM. Vientiane.

International Organization for Migration (IOM), 2022. IOM Country Strategy for Lao People's Democratic Republic 2022–2026. IOM, Vientiane.

Jones, K., Mudaliar, S., & Piper, N. (2021). *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment*. ILO.

Khemmarath, S., Sengsouriya, P., Phothirath, M., Sengvilaykham, B., Thykeo, S., & Suikhamlar, K. (2021). Impact of COVID-19 on Lao Migration Case Study: Migrant Workers from Savannakhet Province Return from the Kingdom of Thailand. *Souphanouvong University Journal Multidisciplinary Research and Development*, 7(2), 309-319.

Lao Statistics Center. (2024). *Lao Labour immigration report*.

Ministry of Labour and Social Welfare. (2019). *Lao labor forecast report 2019-2022*

Phommasone, K. (2025). *The determinants of Lao labor migration to Thailand: An econometric analysis* (Master's thesis). National University of Laos.

Rigg, J. (2007). Moving lives: migration and livelihoods in the Lao PDR. *Population, space and place*, 13(3), 163-178).

Royal Thai Government & Government of Lao PDR. (2002, October 18). *Memorandum of Understanding between Royal Thai Government & Government of Lao PDR on employment cooperation [PDF]*

Royal Thai Government & Government of Lao PDR. (2016, July 6). *Memorandum of Understanding between Royal Thai Government & Government of Lao PDR on labour. [Signatory Ceremony]. Bangkok, Thailand.*

Rungmanee, S. (2016). Unravelling the dynamics of border crossing and rural-to-rural-to-urban Mobility in the northeastern Thai–Lao Borderlands. *Population, Space and Place*, 22(7), 693-704.

Southichack, M. (2014). *Lao Labor Migration and Remittance*. Trends and economic and livelihood implications.

Suwinthawong, S. (2017). *Irregular Female Migrant Workers along Lao-Thai Borders* (Doctoral dissertation, Monash University).

Todaro, M. P. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review*, 59(1), 138–148.

Woralak, P., & Thongyou, M. (2017). Transnational Relations of Lao Migrant Workers in Khon Kaen. *Journal of Mekong Societies*, 13(1), 149–170.

ຕາຕະລາງ 1: ຕົວປ່ຽນອິດສະຫຼະ: ຈຳນວນແຮງງານ ດ້ວຍສົມຜົນທົດຖອຍພະຫຸຄຸນ LnNLA

	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
lnLWTH	6.8530***	1.9006	3.61	0.005	11.0879	2.6180
lnLWL	0.9129***	0.4032	2.26	0.047	0.0144	1.8114
Inf	0.0845***	0.0352	2.40	0.038	0.0059	0.1630
Pl	1.8831***	0.5276	3.57	0.005	0.7075122	3.0587
cons	58.8293	14.7612	3.99	0.003	25.9392	91.7194

a. Dependent Variable: LnNLA

Linear regression

Number of obs = 15

F-test (3, 11) = 15.10

Prob > F = 0.0003

R-squared = 0.8579

Root MSE = 0.67357

Durbin-Watson d-statistic (4, 15) = 2.01

ເຊິ່ງວ່າ:

*** ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິໃນລະດັບ 0.01

** ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິໃນລະດັບ 0.05

* ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິໃນລະດັບ 0.1

Ns ບໍ່ມີຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິ