

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของ  
แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง  
Factors Associated to Working Hours of Isan Female  
Migrant Workers in Place of Destination

กิตติพิชญ์ พรหมโคตร<sup>1</sup> และ ดุษฎี आयुวัฒน์<sup>2\*</sup>  
Kittipitch Prommakot<sup>1</sup> and Dusadee Ayuwat<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา

<sup>1,2</sup> Doctor of Philosophy Program in Sociology

<sup>1,2</sup> ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

<sup>1,2</sup> Labour and International Migration Service Center

<sup>1,2</sup> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

<sup>1,2</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences

<sup>1,2</sup> มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>1,2</sup> Khon Kaen University

<sup>2\*</sup> Corresponding author e-mail: dusayu@kku.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง ใช้หน่วยการวิเคราะห์ระดับปัจเจก กลุ่มตัวอย่างคือแรงงานหญิงอีสานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 1,713 คน จากข้อมูลitudinal ระดับย่อยโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2562 ซึ่งเก็บข้อมูลเมื่อตุลาคม-ธันวาคม 2562 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติไคสแควร์ เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นเป็นคน Generation Y (อายุ 24-41 ปี) และ Generation X (อายุ 42-56 ปี) ร้อยละ 48.6 และ 41.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.1 สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และสมรสแล้ว ร้อยละ 71.4 รวกร้อยละ 55.5 ย้ายถิ่นไปทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 72.8 ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับที่ 2 (เสมียน พนักงานบริการ ฯลฯ) ส่วนใหญ่ร้อยละ 65.5 ได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาทต่อเดือน และทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และราว 1 ใน 3 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่สำเร็จการศึกษาทุกระดับการศึกษาทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล เป็นส่วนใหญ่ และแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ได้รับค่าจ้างต่อเดือน 9,001-15,000 บาท ร้อยละ 32.8 เป็นกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และพบว่า ระดับการศึกษา อาชีพ พื้นที่ปลายทาง และค่าจ้างต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ** ทักษะระดับอาชีพ แรงงานหญิงอีสาน การย้ายถิ่นภายในประเทศ ชั่วโมงการทำงาน

## Abstract

This article was aimed at investigating factors associated with the working hours of Isan female migrant workers in place of destination, with the individual analytical unit. The population was composed of female migrant workers from the northeastern region who migrated to work in the central region, from 1,713 samples obtained from the sub-secondary data of the Demographic Migration Survey Project, National Statistical Office (2019), data was collected between October – December 2019. The descriptive analysis and Chi-square test were applied to analyze factors associated with the working hours of Isan female migrant workers in place of destination.

The research shows that Isan female migrant is Generation Y (24-41 years old) and Generation X (42-56 years old) 48.6% and 41.2% respectively, 62.1% graduated under the compulsory level, and 71.4% of them were married. Most Isan female migrants migrated to Bangkok and its vicinity (72.8%) and have worked in the skill level 2 of work (clerks, service workers, etc.), 65.5% of them have gained wages between 9,001-15,000 Thai baht per month (290 - 483 USD), barely one-third have work more than 48 hours a week, it's crucial to note that most of the Isan female migrant who graduated from every level of education work at Bangkok and its vicinity, have gained wages between 9,001-15,000 Thai baht per month, and 32.8% have worked more than 48 hours a week, which not following the law. The result also shows that education level, occupation, place of destination, and wage are the factors associated with the working hours of Isan female migrant workers with statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords:** Skill level of work, Female migrants, Internal migration, Working hours

## บทนำ

ประเทศไทยมีคนวัยแรงงานที่มีงานทำกว่า 37 ล้านคน และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศ เกือบครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานหญิงย้ายถิ่นจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) สู่ภาคกลางซึ่งเป็นพื้นที่แห่งโอกาสและมีงานรองรับ เพื่อแสวงหาความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) จากการสำรวจการย้ายถิ่นระหว่าง พ.ศ. 2560-2564 พบว่า สัดส่วนของผู้ย้ายถิ่นชายและหญิงใกล้เคียงกัน และบางปีมีผู้หญิงย้ายถิ่นไปเป็นแรงงานเพิ่มขึ้นในฐานะผู้มีบทบาททางเศรษฐกิจ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564) โดยย้ายถิ่นเข้าสู่พื้นที่ที่มีงานรองรับในเขตอุตสาหกรรม ภาคบริการ การท่องเที่ยว และนิคมอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะพื้นที่ภาคกลาง ได้แก่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล และจังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมและการบริการหลักของประเทศ (Ayuwat, Saithong, and Chinnasri, 2019; กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน, 2564)

แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และจังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาโอกาสและความมั่นคงของรายได้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) จึงถือเป็นกลุ่มที่น่าสนใจอย่างมาก เนื่องจากในบริบทของสังคมอีสาน ผู้หญิงมักถูกจำกัดพื้นที่การทำงานไว้เฉพาะพื้นที่ในบ้าน (Domestic work) ตามค่านิยมของสังคมชนบท ซึ่งผู้หญิงต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างครัวเรือนและชุมชนเสมอ (Khamnoi and Ayuwat, 2019; ดุษฎี आयวัฒน์, 2556) เงื่อนไขดังกล่าวทำให้ผู้หญิงอีสานพยายามย้ายถิ่นออกจากพื้นที่ต้นทางที่มีข้อจำกัดเรื่องแหล่งงานไปเป็นแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นเพื่อชีวิตที่อิสระและมีรายได้มากขึ้น

การย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่ภาคกลางซึ่งเป็นพื้นที่ที่ต้องการแรงงานหลายระดับทักษะและมีตำแหน่งงานรองรับมาก ทำให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นเข้าถึงแหล่งงานที่หลากหลาย แต่บางส่วนก็ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามที่คาดหวัง และต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้ค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ รวมทั้งต้องส่งเงินกลับไปยังครัวเรือนในถิ่นต้นทาง (Hassan and Rafaz, 2017) ทำให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนหนึ่งต้องทำงานหลายชั่วโมงต่อเนื่องกัน เพื่อให้ได้รับค่าจ้าง

เพิ่มขึ้น (เพียงทิพย์ ศรีบุญเรือง และรัชพันธุ์ เชนจิตร, 2565) โดยกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ว่า แรงงานสามารถทำงานทั่วไปได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (สำนักคุ้มครองแรงงาน, 2566)

นอกจากนี้พบว่า กว่า 1 ใน 4 ของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) แสดงให้เห็นว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นมีโอกาสทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนด อาจเป็นเพราะแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นต้องทำงานให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ประกอบกับยังต้องรักษาบทบาทในการสนับสนุนครอบครัวในฐานะลูกผู้หญิง จึงต้องทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จหรือก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อให้สมาชิกในครัวเรือนมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่มีบทบาทเป็นทั้งแม่และหัวหน้าครอบครัว จึงอาจมีชั่วโมงการทำงานที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด (Davies, 2020) ด้วยเหตุนี้อาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงานเป็นระยะเวลายาวนาน เกิดความเครียดจนกระทบต่อความอยู่ดีมีสุข และเกิดปัญหาในระดับครัวเรือนและองค์กร อาทิ ความขัดแย้งในครัวเรือน และการทำให้งานในองค์กรล่าช้าหรือเกิดความเสียหายต่อองค์กร เป็นต้น (Baxter and Warren, 2018) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีคำถามว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ย้ายถิ่นไปทำงานในถิ่นปลายทางมีแบบแผนการทำงานเป็นอย่างไร มีชั่วโมงการทำงานเป็นอย่างไรในถิ่นปลายทาง รวมถึงปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงาน ของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง โดยเฉพาะพื้นที่ภาคกลาง ซึ่งจำแนกเป็นพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และจังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ผลการวิจัยนี้จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการคุ้มครองแรงงานหญิงย้ายถิ่นต่อสำนักคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เพื่อหาแนวทางการป้องกันความเสี่ยงจากการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง

## แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยทบทวนแนวคิดการย้ายถิ่น และแนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

### แนวคิดการย้ายถิ่น

Lee (1966) กล่าวว่า การย้ายถิ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยในลักษณะถาวรหรือกึ่งถาวรเพื่อความมั่นคง ผู้ย้ายถิ่นมักเป็นประชากรวัยแรงงาน โดยการย้ายถิ่นแปรผันตามสภาวะทางเศรษฐกิจ หากพื้นที่ใดมีการพัฒนาเศรษฐกิจสูง ผู้คนก็จะย้ายถิ่นไปยังพื้นที่นั้นสูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่า ผู้คนจะย้ายถิ่นออกไปเพื่อประกอบอาชีพและสร้างรายได้ที่สูงกว่าพื้นที่ต้นทาง โดยมีปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ เช่น ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง โอกาสในชีวิต เป็นต้น ทั้งนี้ การย้ายถิ่นเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่ง ทำให้ประชากรของต้นทางและพื้นที่ปลายทางเปลี่ยนแปลงไป (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2557) นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่นเป็นผู้ที่มีลักษณะพิเศษ หรือมักเป็นผู้ที่ผ่านการเลือกสรรทางประชากร ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเพื่อเข้าสู่พื้นที่ใหม่ ตลอดจนเข้าสู่งานใหม่ โดยเป็นผู้ที่มีทักษะหรือคุณสมบัติบางประการที่เป็นที่ต้องการในพื้นที่ปลายทาง ทั้งนี้ผู้ย้ายถิ่นมีความแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา สังคมไทยมักพบว่าผู้ชายย้ายถิ่นในสัดส่วนที่สูงกว่าผู้หญิง เพราะโครงสร้างทางสังคมที่จำกัดโอกาสในการทำงานนอกบ้านของผู้หญิง (ดุษฎี อายุวัฒน์, 2562)

ทั้งนี้ ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มักเป็นเพศชาย เพราะความได้เปรียบของสรีระร่างกายที่สังคมมีทัศนะว่าผู้ชายคล่องแคล่วกว่าผู้หญิงโดยเฉพาะในการทำงาน อีกทั้งยังมีทัศนะว่าผู้ชายสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจได้มากกว่า จึงจ้างแรงงานชายมากกว่าแรงงานหญิง โดยเฉพาะงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ และผู้หญิงถูกสังคมคาดหวังให้ทำหน้าที่

ในการผลิตซ้ำ (Reproductive) ในครัวเรือนและถูกคาดหวังให้เป็นผู้ตาม (Ravenstein, 1885; ปณิธิ บราวน์, 2557) ในกระบวนการย้ายถิ่นผู้หญิงถูกมองว่าเป็นเพียงผู้ร่วมย้ายถิ่น (Associational migrants) หรือเป็นเพียงภรรยาผู้ติดตาม (Trailing wives) อย่างไรก็ตาม หลังจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ ประกอบกับการส่งเสริมความเท่าเทียมและสิทธิพื้นฐาน ผู้หญิงจึงกลายเป็นผู้ย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาความมั่นคงด้วยตนเองมากขึ้น ทั้งการย้ายถิ่นในประเทศและต่างประเทศ แม้ว่าการย้ายถิ่นของผู้หญิงจะก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้หญิงก็เลือกที่จะย้ายถิ่นเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองและส่งเงินกลับไปให้ครอบครัวได้ (สร้อยบุญทรายทอง และ ดุษฎี आयुวัฒน์, 2559) เมื่อผู้หญิงย้ายถิ่นและเข้าสู่ตลาดแรงงานแล้วยังต้องเผชิญกับปัญหาชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานจากโครงสร้างทางสังคมและช่องว่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง อีกทั้งชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานมีความเชื่อมโยงกับระดับการศึกษา หากผู้ย้ายถิ่นมีระดับการศึกษาไม่สูงมากต้องทำงานยาวนานขึ้นเพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น (Cortes and Pan, 2018) ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณามิติทางสังคม นอกจากความต้องการชีวิตที่ดีอิสระแล้ว การดูแลสมาชิกในครอบครัวหรือการติดตามสามี ก็ทำให้ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นเพิ่มขึ้นเพราะต้องการหารายได้และส่งกลับมาให้สมาชิกในครอบครัวในถิ่นต้นทาง (Douglas, Cetron, and Spiegel, 2019)

ในบริบทของการย้ายถิ่นภายในประเทศไทย ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นคนวัยแรงงาน ย้ายถิ่นเพื่อประกอบอาชีพ มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะผู้ย้ายถิ่นจากพื้นที่ชนบท ซึ่งมีรายได้และโอกาสในการทำงานต่ำเป็นปัจจัยผลักดัน ประกอบกับมีรายได้ในถิ่นปลายทางเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีระยะเวลาการย้ายถิ่นมากกว่า 1 ปี (ปิงปอนด์ รักอำนวยกิจ และศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา, 2561; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) นอกจากนี้ ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) จึงเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ขณะที่ผู้ย้ายถิ่นที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงมักประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะมากกว่าเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการ (กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และแคร์รี ริคเตอร์, 2554)

จากการทบทวนแนวคิดการย้ายถิ่น ทำให้ได้ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และพื้นที่ปลายทาง น่าจะมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง

### แนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน

การทำงาน หมายถึง การปฏิบัติตามภาระหรือหน้าที่รับผิดชอบ โดยใช้ความเชี่ยวชาญซึ่งการทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบหลายงานร่วมกันเพื่อให้กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งสำเร็จลุล่วง จะเรียกว่าอาชีพ การทำงานมักสัมพันธ์กับความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการเข้าสู่งานของแรงงาน จะต้องพิจารณาระดับการศึกษา และทักษะ ทั้งนี้ บุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเจริญก้าวหน้า และค่าตอบแทน (Hackman and Oldham, 1980)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) จำแนกอาชีพตามการจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล (The International Standard Classification of Occupations หรือ ISCO-08) ที่จัดโครงสร้างอาชีพให้เป็นหมวดหมู่ตามหน้าที่รับผิดชอบ พิจารณาร่วมกับระดับการศึกษา (ILO, 2012; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2553) จำแนกหมวดงานเป็น 4 ทักษะระดับ ได้แก่ **ทักษะระดับที่ 1** จะปฏิบัติงานประจำวันง่าย ๆ ที่ใช้แรงกายเป็นหลัก ใช้เครื่องมือประเภทที่ต้องใช้มือถือหรืออุปกรณ์ง่าย ๆ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ใช้แรงงานและความอดทน คือ ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน **ทักษะระดับที่ 2** ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ผู้มีความสามารถในการอ่านและคำนวณข้อมูล เพื่อจัดทำบันทึกการทำงานและติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี คือ เสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง ช่างฝีมือและเกี่ยวข้อง ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงาน และเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ **ทักษะระดับที่ 3** ปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ด้านเทคนิคที่มีความซับซ้อน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ความรู้ทางเทคนิค และกระบวนการเฉพาะด้าน คือ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส

และผู้บัญญัติกฎหมาย และเจ้าหน้าที่เทคนิคและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ และ **ทักษะระดับที่ 4** ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ต้องแก้ไขปัญหาและตัดสินใจที่ยุ้งยาก บนพื้นฐานความรู้ในทางทฤษฎีและข้อเท็จจริงในสาขาเฉพาะที่ใช้ความรู้ในระดับสูงมาก คือ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ ระดับสูง ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาการทำงานของผู้ย้ายถิ่นพบว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริการและผู้จัดการร้านค้า รองลงมาคือผู้ประกอบการช่างพื้นบ้าน ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานทักษะระดับที่ 2 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564)

ในส่วนของชั่วโมงการทำงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2562) ให้นิยามว่า หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานจริงทั้งหมดในสัปดาห์ที่สำรวจ ซึ่งเป็นผลรวมของชั่วโมงทำงาน โดยสำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน กำหนดชั่วโมงการทำงานตามกฎหมายแรงงานว่า ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง และสภาวะแวดล้อมของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง ต้องจัดให้มีการป้องกันความเสี่ยงที่ตัวบุคคล ให้มีเวลาทำงานปกติไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้ต้องมีวันหยุดไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือวันหยุดตามประเพณี (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7, 2562) เพื่อให้แรงงานสามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ หรือมีเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอ (Baxter and Warren, 2018)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน ทำให้ได้ตัวแปรตาม คือ ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานจริงทั้งหมดในสัปดาห์ที่สำรวจ พิจารณาจากการทำงานเต็มเวลา ตามกฎหมายแรงงานที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การศึกษานี้จึงได้แบ่งจำนวนชั่วโมงการทำงานเป็น 2 กลุ่ม คือ ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และได้ตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้อง

กับแบบแผนการทำงาน ประกอบด้วยอาชีพ และค่าจ้างต่อเดือน ที่น่าจะสัมพันธ์กับ ชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่น

ดังนั้น จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก 2 กลุ่มแนวคิดทำให้เชื่อว่า ตัวแปรอิสระที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของ แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น (ตัวแปรตาม) คือ คุณลักษณะของแรงงานหญิงย้ายถิ่น และแบบแผนการย้ายถิ่น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส จำนวน สมาชิกในครัวเรือน และพื้นที่ปลายทาง และแบบแผนการทำงาน ได้แก่ อาชีพ และ ค่าจ้างต่อเดือน ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานการวิจัยว่าตัวแปรอิสระดังกล่าวน่าจะมี ความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative methodology) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional design) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ที่เป็นข้อมูลระดับย่อย (Micro data) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ของประชากร ซึ่งรวบรวมโดยการสำรวจ ได้มาด้วยวิธีการตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. 2550 ที่ผ่านการตรวจสอบ ความถูกต้องและความครบถ้วนแล้วเพื่อใช้ในการประมวลผลต่อไป (สำนักงานสถิติ แห่งชาติ, 2559) โดยผู้วิจัยเลือกใช้ข้อมูลระดับย่อยจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่น ของประชากร พ.ศ. 2562 ที่เก็บข้อมูลในช่วงไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) เพราะช่วงการสำรวจไม่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา-2019 จึงเป็นข้อมูลที่อยู่ในสภาวะปกติ เป็นข้อมูลทุติยภูมิรายบุคคลที่เก็บจาก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานย้ายถิ่น ระหว่างเดือนตุลาคมถึงธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยการสุ่มตัวอย่างของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้กระทำการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน (Stratified two-stage random sampling) ขั้นที่ 1 จำแนกตามภูมิภาคของถิ่น ปลายทาง ได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดเขตแดนนับจากแต่ละชั้นภูมีย่อยหรือแต่ละเขต

การปกครอง จำนวน 127,460 เขตแดนนับตัวอย่าง **ขั้นที่ 2** จำแนกตามเขตการปกครอง ได้แก่ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ได้ครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือน ในกรุงเทพฯ และทุกภาคของประเทศ ซึ่งบุคคลที่เข้าข่ายการงานนับจะมีรายชื่อปรากฏ ในบัญชีรายชื่อครัวเรือนตัวอย่าง จำนวน 205,256 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) การวิจัยนี้ กำหนดหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระดับปัจเจก ประชากรของการวิจัย คือ แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น หมายถึง ประชากรเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18-59 ปี มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง ซึ่งเป็นผู้ย้ายถิ่น ระหว่างภาค โดยเป็นแรงงานหญิงที่ย้ายถิ่นมาทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และจังหวัดอื่นๆ ในภาคกลาง และมีงานทำในรอบ 7 วัน ณ เวลาที่สำรวจของโครงการฯ จึงมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,713 คน ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า **“แรงงานหญิงย้ายถิ่น”**

การวิจัยนี้ กำหนดตัวแปรอิสระที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คุณลักษณะของแรงงานหญิงย้ายถิ่นและแบบแผนการ ย้ายถิ่น ประกอบด้วย อายุ และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน มีการวัดระดับอัตราส่วน (Ratio scale) ระดับการศึกษาสูงสุด มีการวัดระดับอันดับ (Ordinal scale) สถานภาพ สมรส และพื้นที่ปลายทาง มีการวัดระดับนามบัญญัติ (Nominal scale) ส่วนแบบแผน การทำงาน ประกอบด้วย อาชีพ มีการวัดระดับนามบัญญัติ และค่าจ้างต่อเดือน มีการวัดระดับอัตราส่วน ทั้งนี้ตัวแปรอายุ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และค่าจ้าง ต่อเดือน ได้จัดกระทำให้มีการวัดในระดับอันดับ เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ระดับ สองตัวแปร (Bi-variate analysis) ตัวแปรตาม คือ ชั่วโมงการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับอัตราส่วน พิจารณาจากจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงาน หญิงย้ายถิ่น และจัดกระทำให้มีการวัดระดับนามบัญญัติ เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และ 2) มากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์สถิติทาง สังคมศาสตร์ (SPSS) โดยวิเคราะห์ตัวแปรเดี่ยวด้วยสถิติอย่างง่าย (Descriptive statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และวิเคราะห์สองตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ตารางไขว้ (Crosstabulation) ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยพิจารณาระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (Contingency Coefficient, CC.) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง การวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE663137

บทความนี้ ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากข้อมูลสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลระดับย่อยที่ศึกษาถึงคุณลักษณะทางประชากรตัวแปรส่วนใหญ่จึงมีการวัดระดับนามบัญญัติ และระดับอันดับ และมีตัวแปรที่มีการวัดระดับอันดับทรากทัศน์ (Interval scale) และระดับอัตราส่วนค่อนข้างน้อย และข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญบางประการที่ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ร่วมได้ เช่น ค่าใช้จ่าย สาเหตุการย้ายถิ่น เขตที่อยู่อาศัยในถิ่นต้นทาง เป็นต้น เนื่องจากขาดความครบถ้วนของข้อมูลจากข้อมูลระดับย่อย

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอครอบคลุม 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ คุณลักษณะของแรงงานหญิงย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น แบบแผนการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่น มีรายละเอียดดังนี้

1. **คุณลักษณะของแรงงานหญิงย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น** พบว่าแรงงานหญิงย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นคน Generation Y (อายุ 24-41 ปี) และ Generation X (อายุ 42-56 ปี) ร้อยละ 48.6 และ 41.2 ตามลำดับ ตามการจำแนกช่วงวัยของ รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2559) ที่จำแนกตามบริบทการเปลี่ยนผ่านของประเทศไทย เนื่องจากแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่เป็นคน Generation Y สามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ถึงความทันสมัยในพื้นที่ปลายทาง นอกจากนี้คน Generation X มีความยืดหยุ่น มุ่งมั่น และไม่ปิดกั้นตนเอง จึงสามารถปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเช่นเดียวกับคน Generation Y (ศูนย์สื่อสารองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2563) ทำให้เข้าถึงข้อมูลแหล่งงานและย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ปลายทางได้ (รศรินทร์ เกรย์ และคณะ, 2559; สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2565) นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นกว่า 2 ใน 3 สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษามัธยมศึกษา (ร้อยละ 62.1)

กว่าร้อยละ 71.4 ของแรงงานหญิงย้ายถิ่นส่วนใหญ่สมรสแล้ว และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนในถิ่นปลายทาง 1-2 คน ร้อยละ 52.0 และแรงงานหญิงย้ายถิ่นมากกว่าครึ่งหนึ่งมีถิ่นปลายทางอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 55.5 เพราะพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล เป็นพื้นที่ที่มีความเป็นเมืองสูงและเป็นพื้นที่ศูนย์กลางของประเทศ จึงมีสถานประกอบการของรัฐและเอกชนที่ประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และมีตำแหน่งงานรองรับ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Ngoc, Barysheva, and Trung (2019) ที่พบว่าในพื้นที่เมืองที่เป็นพื้นที่ศูนย์กลางของประเทศมักมีงานรองรับสูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ เพราะมีการกระจุกตัวของผู้ประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ต้องการแรงงานในการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะเขตอุตสาหกรรม

2. แบบแผนการทำงาน พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นเกือบ 3 ใน 4 ประกอบอาชีพทักษะระดับที่ 2 (ร้อยละ 72.8) เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถในการอ่านและคำนวณข้อมูลเพื่อจัดทำบันทึกการทำงาน และติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี อาชีวะเสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร เป็นต้น เนื่องจากแรงงานหญิงย้ายถิ่นส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลให้สามารถเข้าถึงเพียงอาชีพทักษะระดับที่ 2 สอดคล้องกับการศึกษาของ Hassan and Rafaz (2017) ที่อธิบายว่าแรงงานที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าภาคบังคับ มักมีข้อจำกัดในการเข้าถึงงานที่ต้องใช้ทักษะในระดับสูง อีกทั้งการไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่อุตสาหกรรมในระดับสูงในถิ่นต้นทางทำให้ไม่สามารถเลือกงานได้ แรงงานหญิงย้ายถิ่นส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่อเดือน 9,001-15,000 บาท ร้อยละ 65.5 โดยมีค่าจ้างต่อเดือนเฉลี่ย 12,459.23 บาท (S.D. = 5,015.73) สูงสุดที่ 50,000 บาทต่อเดือน และต่ำสุด 6,000 บาทต่อเดือน เนื่องจากแรงงานหญิงย้ายถิ่นสามารถเข้าถึงแหล่งงานที่หลากหลาย ประกอบกับค่าตอบแทนสูงตามโครงสร้างของรายได้ขั้นต่ำในพื้นที่ปลายทาง (ในกรุงเทพฯ และภาคกลาง เช่น ชลบุรี ระยะเวลา 390 - 425 บาท) จึงส่งผลให้มีรายได้ที่สูงกว่าพื้นที่ต้นทาง (Todaro, 1976; อรรถกฤต บัจฉิมนันท์, 2558)

3. ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจเพราะมีภาระหน้าที่ดูแลงานในบ้าน ส่งผลให้ส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่สมรสแล้ว จึงต้องสละเวลาเพื่อดูแลงานในบ้าน (Mahiwan and Ayuwat, 2019; Matteazzi and Scherer, 2021) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ามีแรงงานหญิงย้ายถิ่นกว่าร้อยละ 28.4 ต้องทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่าชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายกำหนด โดยพบว่า มีผู้ที่ทำงานมากที่สุดถึง 98 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และทำงานเฉลี่ย 48.63 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (S.D. = 9.21) อาจเพราะแรงงานย้ายถิ่นหญิงเหล่านั้นมีทักษะที่ไม่สูงมาก จึงต้องทำมากขึ้นเพื่อให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้น อีกทั้งแรงงานหญิงย้ายถิ่นบางส่วนมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้นเพราะลักษณะของงาน เช่น งานผู้ดูแลวัยพึ่งพิง ที่ต้องพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง (Cortes and Pan, 2018).

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่น ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ตารางไขว้ด้วยสถิติไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานและระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีบางตัวแปร ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด พื้นที่ปลายทาง อาชีพ และค่าจ้างต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง รายละเอียดดังต่อไปนี้

**อายุ** พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นทุก Generation ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่เป็นคน Generation Z และ Generation X ร้อยละ 78.3 และ 72.4 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่เป็นคน Generation Baby boomer และ Generation X เกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 30.5 และ 27.6 ตามลำดับ) ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจเพราะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่เป็นคน Generation Baby boomer มีลักษณะนิสัยเป็นคนจริงจังและให้ความสำคัญกับภาระหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จ จึงทุ่มเทกับการทำงาน (ขวัญชนก กมลศุภจินดา, 2558) ส่วนแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่เป็นคน Generation X นั้นเป็นกลุ่มคนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ประกอบกับเป็นกลุ่มช่วงวัยที่ทุ่มเทให้กับงาน มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และบางส่วนก็สมัครใจทำงาน

ล่วงหน้า เช่นเดียวกับคน Generation Baby boomer อาจส่งผลให้มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่ากฎหมายกำหนดเช่นเดียวกัน (Ko and Choi, 2019; Hamm et al., 2019) และพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

**ระดับการศึกษาสูงสุด** พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่สำเร็จการศึกษาทุกระดับส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไป ร้อยละ 83.6 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา และต่ำกว่า และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 71.6 และ 71.4 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า มากกว่า 1 ใน 3 ของแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและ ปวช. ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 36.8) อาจเป็นเพราะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่สำเร็จการศึกษาระดับดังกล่าวไม่สามารถเข้าถึงงานที่มีค่าตอบแทนสูงที่เพียงพอต่อการดำรงชีพเพราะต้องใช้ทักษะและวุฒิการศึกษาระดับสูง (บึงปอนต์ รักอำนวยกิจ และศิริพงศ์ ปาลกะวงษ์ ณ อยุธยา, 2561; Muller, 2019) แรงงานหญิงย้ายถิ่นเหล่านี้จึงต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตมากยิ่งขึ้น (ดาวเดือน อินเดชะ ถนอมคณิตปัญญาเจริญ และ Janak Pandey, 2565) และระดับการศึกษาสูงสุดมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.136 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากการสำเร็จการศึกษาระดับที่สูงขึ้นสามารถส่งเสริมให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นเข้าถึงงานที่มีค่าตอบแทนสูง และไม่ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น (บึงปอนต์ รักอำนวยกิจ และศิริพงศ์ ปาลกะวงษ์ ณ อยุธยา, 2561; Borgonov and Pokropek, 2019) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Passaretta and Triventi (2023) ที่พบว่า เมื่อผู้ย้ายถิ่นสำเร็จการศึกษาในระดับสูง จะสามารถเข้าถึงงานที่มีความมั่นคงด้านค่าตอบแทน ไม่ต้องทำงานล่วงเวลา และมีเวลาให้กับการดำรงชีวิตด้านอื่น ๆ มากขึ้น

**สถานภาพสมรส** พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นทุกสถานภาพสมรส ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย และแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่เป็นโสด ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 73.8 และ 72.8 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่สมรสแล้วเกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 29.1) ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจเป็นเพราะแรงงานหญิงย้ายถิ่นกลุ่มนี้มีภาระรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครัวเรือน โดยเฉพาะในครัวเรือนที่มีบุตร หรือวัยพึ่งพิง จึงต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่มากสำหรับการแบ่งเบาภาระในครัวเรือน (Považanová, Kollár, and Nedelová, 2019; จูติวารวรรณ อินสะอาด ชมพูนุท โกศลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ และกิริยา กุลกลการ, 2565) และพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเพราะแรงงานหญิงย้ายถิ่นทุกสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ต้องทำงานตามกฎหมายแรงงานกำหนด

**จำนวนสมาชิกในครัวเรือน** พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 1-2 คน 3-4 คน และ 5 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 1-2 คน ร้อยละ 30.0 และแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ร้อยละ 28.5 ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจเป็นเพราะแรงงานหญิงย้ายถิ่นต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของตนเอง รวมถึงค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครัวเรือนด้วย ทั้งนี้ จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ไม่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากแรงงานหญิงย้ายถิ่นต้องทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพไม่ว่าจะมีสมาชิกในครัวเรือนจำนวนเท่าใดก็ตาม อีกทั้งสมาชิกคนอื่นในครัวเรือน เช่น สามี บุตร อาจช่วยทำงานเพื่อสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในครัวเรือน และอาจเป็นเพราะแรงงานหญิงย้ายถิ่นเลือกที่จะไม่ทำงานล่วงเวลาเนื่องจากมีภาระต้องดูแลสามี หรือสมาชิกในครัวเรือน (วรรณภา ลือกิตินันท์, 2559; Liu and Long, 2021)

**พื้นที่ปลายทาง** พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ย้ายถิ่นไปทำงานในทุกพื้นที่ปลายทาง มากกว่าครึ่งหนึ่ง ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ร้อยละ 65.6 ขณะเดียวกัน แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ย้ายถิ่นไปพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 40.7 ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจเป็นเพราะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ทำงานในสถานประกอบการของเอกชน ต้องทำงานวันละมากกว่า 8 ชั่วโมงเป็นเวลา 6 วันต่อสัปดาห์ หรือมากกว่า เพราะวัฒนธรรมและกฎระเบียบขององค์กร โดยเฉพาะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่มีพื้นที่ปลายทางในพื้นที่เมือง โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และปริมณฑล อีกทั้งยังต้องแบกรับค่าครองชีพที่สูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง ทำให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นต้องทำงานล่วงเวลา (Fox, 2009) และพื้นที่ปลายทางมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.119 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากพื้นที่ปลายทางที่เป็นเมืองสูง รวมถึงเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมและแหล่งท่องเที่ยว ย่อมมีงานให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นประกอบอาชีพได้ ขณะเดียวกันพื้นที่ดังกล่าวก็มีค่าครองชีพที่สูงด้วยเช่นกัน จึงทำให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นมีชั่วโมงการทำงานสูงขึ้นเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนมากขึ้น (Fox, 2009; สร้อยบุญ ทรายทอง, 2561) สอดคล้องกับการศึกษาของสร้อยบุญ ทรายทอง และคุชฎี อายุวัฒน์ (2559) ที่พบว่า พื้นที่ปลายทางที่มีความเป็นเมืองสูง โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมและพื้นที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศ ทำให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นสามารถเข้าสู่งานที่หลากหลายและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่มีระดับการศึกษาระดับสูง

**อาชีพ** พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ทำงานในอาชีพทุกทักษะระดับ ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ทำงานในอาชีพทักษะระดับที่ 4 ร้อยละ 95.6 รองลงมา คือ อาชีพทักษะระดับที่ 3 และอาชีพทักษะระดับที่ 1 ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ร้อยละ 79.7 และ 79.1 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ทำงานในอาชีพทักษะระดับที่ 2 และทักษะระดับ 1 กว่าร้อยละ 32.4 และ 20.9 ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นเพราะอาชีพในกลุ่มทักษะระดับนี้มีค่าตอบแทนตามโครงสร้างของค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐกำหนดไว้ ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อ

การดำรงชีพ จึงต้องทำงานล่วงเวลาให้ได้ค่าตอบแทนมากขึ้น (Chan et al., 2021) และอาชีพมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.161 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ประกอบอาชีพทักษะระดับในระดับสูง จะได้ค่าตอบแทนที่สูงตามทักษะที่ใช้ในงาน เมื่อมีแรงงานหญิงย้ายถิ่นได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นก็จะมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานลดลง หรือไม่ต้องทำงานล่วงเวลา (Reddy and Sundaram, 2022; Salleh and Mansor, 2022) สอดคล้องกับการศึกษาของ Lee, Doerr, and Drechsel (2022) ที่พบว่า เมื่อทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามทักษะและความสามารถในการแต่ละคุณลักษณะของตำแหน่งงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถให้ความสำคัญกับการดำรงชีวิตในมิติอื่น ๆ

**ค่าจ้างต่อเดือน** พบว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ได้รับค่าจ้างต่อเดือนในทุกระดับส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไปต่อเดือน ร้อยละ 86.5 เป็นที่น่าสังเกตว่า กว่าร้อยละ 32.8 ของแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่มีรายได้ระหว่าง 9,000-15,000 บาทต่อเดือน และกว่าร้อยละ 23.1 ของแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน ทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจเพราะต้องทำงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้ได้ค่าทำงานล่วงเวลามากขึ้น จึงจะเพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงในพื้นที่ปลายทาง แม้ว่า จะกระทบต่อสมดุลชีวิตในด้านอื่น ๆ (ศยามล เอกะกุลนันต์, 2562; Issarangkun Na Ayutaya and Boriraj, 2021) และค่าจ้างต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.141 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เพราะเมื่อแรงงานหญิงย้ายถิ่นได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพแล้ว อาจไม่จำเป็นต้องทำงานมากขึ้นเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนล่วงเวลา สอดคล้องกับการศึกษาของ Považanová, Kollár, and Nedelová (2019) ที่พบว่า เมื่อแรงงานมีรายได้ที่สูงขึ้นเวลาในการการทำงานล่วงเวลาจะลดลง เพราะมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ขณะเดียวกันแรงงานหญิงมีโอกาที่จะทำงานล่วงเวลาน้อยกว่าแรงงานชาย เนื่องจาก

มีภาวะในครัวเรือนตามความคาดหวังของสังคมในการเลี้ยงดูบุตรหรือการดูแลภายในบ้าน โดยเฉพาะผู้ที่มีสมรสแล้ว

**ตารางที่ 1** ร้อยละของแรงงานหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามคุณลักษณะของแรงงานหญิงย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น แบบแผนการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ของแรงงานหญิงย้ายถิ่น

แรงงานหญิงย้ายถิ่น	จำนวนชั่วโมงการทำงานของ		รวม (1,713)
	แรงงานหญิงย้ายถิ่น		
	ไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์	มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์	

**คุณลักษณะของแรงงานหญิงย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น**

**1. อายุ**

Gen Z (18-23 ปี)	78.3	21.7	100.0 (92)
Gen Y (24-41 ปี)	70.5	29.5	100.0 (833)
Gen X (42-56 ปี)	72.4	27.6	100.0 (706)
Gen Baby boomer (57 ขึ้นไป)	69.5	30.5	100.0 (82)

Chi-square = 2.920 df = 3 Sig. = 0.404

**2. ระดับการศึกษาสูงสุด**

ประถมศึกษาและต่ำกว่า	71.6	28.4	100.0 (666)
มัธยมศึกษาตอนต้น	71.4	28.6	100.0 (398)
มัธยมศึกษาตอนปลายและ ปวช.	63.2	36.8	100.0 (375)
ตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไป	83.6	16.4	100.0 (274)

Chi-square = 32.371 df = 3 Sig. = 0.000 CC. = 0.136

**ตารางที่ 1** ร้อยละของแรงงานหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามคุณลักษณะของแรงงานหญิงย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น แบบแผนการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ของแรงงานหญิงย้ายถิ่น (ต่อ)

แรงงานหญิงย้ายถิ่น	จำนวนชั่วโมงการทำงานของ		รวม (1,713)
	แรงงานหญิงย้ายถิ่น		
	ไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์	มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์	

### 3. สถานภาพสมรส

โสด	73.8	26.2	100.0 (340)
สมรส	70.9	29.1	100.0 (1,222)
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	72.8	27.2	100.0 (151)

Chi-square = 1.265 df = 2 Sig. = 0.531

### 4. จำนวนสมาชิกในครัวเรือน

1-2 คน	70.0	30.0	100.0 (891)
3-4 คน	74.1	25.9	100.0 (583)
ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	71.5	28.5	100.0 (239)

Chi-square = 2.868 df = 2 Sig. = 0.238

### 5. พื้นที่ปลายทาง

กรุงเทพฯ และปริมณฑล	59.3	40.7	100.0 (951)
จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง	65.6	34.4	100.0 (762)

Chi-square = 24.411 df = 1 Sig. = 0.000 CC. = 0.119

**ตารางที่ 1** ร้อยละของแรงงานหญิงย้ายถิ่น จำแนกตามคุณลักษณะของแรงงานหญิงย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น แบบแผนการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ของแรงงานหญิงย้ายถิ่น (ต่อ)

แรงงานหญิงย้ายถิ่น	จำนวนชั่วโมงการทำงานของ		รวม (1,713)
	แรงงานหญิงย้ายถิ่น		
	ไม่เกิน 48 ชม./สัปดาห์	มากกว่า 48 ชม./สัปดาห์	

**แบบแผนการทำงาน**

**6. อาชีพ**

ทักษะระดับที่ 1	79.1	20.9	100.0 (301)
ทักษะระดับที่ 2	67.6	32.4	100.0 (1,248)
ทักษะระดับที่ 3	79.7	20.3	100.0 (74)
ทักษะระดับที่ 4	95.6	4.4	100.0 (90)

Chi-square = 45.773 df = 3 Sig. = 0.000 CC. = 0.161

**7. ค่าจ้างต่อเดือน**

ต่ำกว่า 9,000 บาท	76.9	23.1	100.0 (399)
9,001-15,000 บาท	67.2	32.8	100.0 (1,122)
15,001 บาทขึ้นไป	86.5	13.5	100.0 (192)

Chi-square = 37.143 df = 2 Sig. = 0.000 CC. = 0.146

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ สามารถสรุปได้ว่า แรงงานหญิงย้ายถิ่นส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่กฎหมายกำหนด และพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด พื้นที่ปลายทาง อาชีพ และค่าจ้างต่อเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงาน ของแรงงานหญิงย้ายถิ่น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยแรงงานหญิงย้ายถิ่น ส่วนใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไป ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมถึงแรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ย้ายถิ่นไปพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง แรงงานย้ายถิ่นหญิงที่ทำงานในอาชีพทักษะระดับที่ 4 อาทิ ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่าง ๆ ระดับสูง เป็นต้น และแรงงานย้ายถิ่นหญิงที่ได้รับค่าจ้างต่อเดือน ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป ขณะเดียวกัน แรงงานหญิงย้ายถิ่นที่ต้องทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาเพียงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและปวช. ย้ายถิ่นไปพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ทำงานในอาชีพทักษะระดับที่ 2 อาทิ เสมียน พนักงานบริการและผู้จัดการร้านค้า ผู้ควบคุมเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร ผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ เป็นต้น โดยได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ซึ่งแรงงานหญิงย้ายถิ่นกลุ่มนี้ควรได้รับการดูแลอย่างเร่งด่วน เพื่อให้มีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อสุขภาพกายของแรงงานหญิงย้ายถิ่น และเพื่อให้ไม่ต้องทำงานหนักจนเกินไป รวมถึงสุขภาพจิตที่ได้รับผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน

ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสถานประกอบการที่แรงงานหญิงย้ายถิ่นทำงานอยู่ ควรพิจารณาชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับค่าจ้าง รวมถึงการพิจารณาการปรับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของแรงงาน เพื่อช่วยลดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เกินกว่ากฎหมายกำหนด ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายจากการทำงานหนักในระยะยาว และลดความตึงเครียดในการทำงาน เพื่อให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นมีสมดุลชีวิตและการทำงาน สามารถดำรงชีพในพื้นที่ปลายทางได้อย่างมีความสุข รวมถึงควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นมีความรู้และทักษะ เพื่อให้สามารถเลื่อนเข้าสู่อาชีพที่มีทักษะระดับสูงขึ้นได้ ขณะเดียวกันแรงงานหญิง

ย้ายถิ่นก็ควรระดมประสบการณ์ในการทำงาน หมั่นเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญและพัฒนาตนเองให้สถานประกอบการพิจารณาปรับค่าแรงขึ้นให้เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ

## กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา แผนการศึกษาแบบ 2.2 ได้รับการสนับสนุนข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ และได้รับการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้จากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา และศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

## เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน. (2564). *ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 10*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ แครี ริคเตอร์. (2554). เพศภาวะและการย้ายถิ่น. ใน เจอร์รูด ดับเบิลยู ฮักเกรซ และอภิชาติ จำรัสฤทธิ์รักษ์ (บรรณาธิการ). *รายงานการย้ายถิ่นของประเทศไทย พ.ศ. 2554*, 132-138.
- ขวัญชนก กมลศุภจินดา. (2558). *พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์และการแสดงตัวตนของเจนเอเรชั่น: กรณีศึกษาความแตกต่างระหว่างเจนเอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์สและเจนเอเรชั่นวาย*. ปริญญาานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐิตาวรรณ อินสะอาด ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ และกิริยา กุลกลการ. (2565). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *สถาบันพระปกเกล้า*, 20(2), 95-120.

- ดาวเดือน อินเตชะ ถนอม คณิตปัญญาเจริญ และ Janak Pandey. (2565). ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคนปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 79-90.
- ดุขฎิ อายูวัฒน์. (2556). องค์ประกอบความอยู่ดีมีสุขของครัวเรือนแรงงานย้ายถิ่นในชนบทอีสาน. *มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 30(2), 89-106.
- ดุขฎิ อายูวัฒน์. (2562). *ศาสตร์และวิธีวิทยาการศึกษาการย้ายถิ่นของประชากร*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- ปณิธิ บราวน์. (2557). ความหลากหลายทางเพศกับพฤติกรรมธรรมในสังคมไทย: การสำรวจองค์ความรู้. *วารสารสังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 4(2), 51-67.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2557). *ประชากรศาสตร์: สารัตถศึกษาเรื่อง ประชากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บึงปอนด์ รักอำนวยกิจ และศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2561). ความหลากหลายของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย: มุมมองทางประชากรและสังคม. *พัฒนาการเศรษฐกิจปริทรรศน์*, 13(2), 84-122.
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562. (2562, 5 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก. หน้า 21-29.
- เพียงทิพย์ ศรีบุญเรือง และรัชพันธุ์ เขยจิตร. (2565). การศึกษาผลกระทบของแรงงานข้ามชาติต่อค่าจ้างเฉลี่ยและชั่วโมงการทำงานของแรงงานนอกระบบ. *วารสาร รัตติกาล*, 16(48), 496-511.
- รศรินทร์ เกรย์ อุมารณณ์ ภัทรวาณิชย์ อักษรภาค หลักทอง และเจตพล แสงกล้า. (2559). *คุณภาพชีวิตต่างวัยของผู้มีงานทำ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณภา ลือกิตินันท์. (2559). การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. *ธุรกิจปริทัศน์*, 8(1), 27 – 42.

- ศยามล เอกะกุลานันต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิง กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. *สุทธิปริทัศน์*, 33(106), 107-120.
- ศูนย์สื่อสารองค์กร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2563). *แตกต่างอย่างไม่แตกแยก สังคมไทยสังคมหลายรุ่น*. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://www.chula.ac.th/news/40575/>.
- สร้อยบุญ ทราญทอง และดุษฎี อายุวัฒน์. (2559). แบบแผนการย้ายถิ่นของผู้หญิงจากชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับการสะสมทุน. ใน *การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2559*, จัดโดย สมาคมนักประชากรไทย.
- สร้อยบุญ ทราญทอง. (2561). *การสะสมทุนของผู้หญิงย้ายถิ่นกับการเลื่อนอาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักคุ้มครองแรงงาน. (2566). *การคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2565). *รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). *การจัดประเภทอาชีพตามมาตรฐานสากล ฉบับแปลจาก International Standard Classification of Occupation: ISCO-08*. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *คู่มือการปฏิบัติงานการให้บริการข้อมูล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2560). *การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *สำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2565 ไตรมาสที่ 1*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถกฤต ปัจฉิมนันท์. (2558). นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจในระยะยาว: กรณีศึกษาประเทศไทย. *สถาบันพระปกเกล้า. พฤษภาคม – สิงหาคม*, 113-144.
- Ayuwat, D., Saithong, S., and Chinnasri, O. (2019). Determinants of human capital accumulation of female migrants in the destination. *Journal of Social and Political Sciences*, 2(2), 347-355.
- Baxter, J. and Warren, D. (2018). Long working hours and the wellbeing of mothers in dual-earner families in Australia. *Journal of Family Studies*, 24(2), 141-158.
- Borgonovi, F. and Pokropek, A. (2019). Education and attitudes toward migration in a cross-country perspective. *Frontiers in Psychology*, 10(2019), 1-17.
- Chan, S. M., Au-Yeung, T. C., Wong, H. Chung, R. Y., and Chung, G. K. (2021). Long working hours, precarious employment and anxiety symptoms among working Chinese population in Hong Kong. *Psychiatric Quarterly*, 92, 1745–1757.

- Cortes, P. and Pan, J. (2018). When Time Binds: Substitutes for Household Production, Returns to Working Long Hours, and the Skilled Gender Wage Gap. *Journal of Labor Economics*. doi:10.1086/700185.
- Davies, J. M. (2020). Why women need to “Work hard(er) and persist” to succeed in the clinic and the lab. *Journal of Cystic Fibrosis*, 19(2), 330-331.
- Douglas, P., Cetron, M., and Spiegel, P. (2019). Definitions matter: migrants, immigrants, asylum seekers and refugees. *Journal of Travel Medicine*, 26(2), 1-3.
- Fox, J. T. (2009). Firm-size wage gaps, job responsibility, and hierarchical matching. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 83–126.
- Hackman, J. R. and Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hamm B., Karafa, M., Yu, P. C., Rose, S., and Neuendorf, K. (2019). Comparison of burnout and empathy among Millennial and generation X residents and fellows: associations with training level and race but not generation affiliation. *Academic Psychiatry*, 44, 388–393.
- Hassan, S. A. and Rafaz, N. (2017). The role of female education in economic growth of Pakistan: a time series analysis from 1990-2016. *International Journal of Innovation Economic Development Cultural Change*, 3(5), 83-93.
- ILO. (2012). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08*. Geneva: International Labour Office.
- Issarangkun na ayutaya, J. and Boriraj, J. (2021). Factor of working motivation affective employee loyalty: a case study of an electric company in Laem Chabang industry estate, Chonburi province. *Journal of Graduate School of Commerce-Burapha Review*, 16(2), 58–70.

- Khamnoi, S. and Ayuwat, D. (2019), Roles in public space of wives who left behind international migrant husbands. *Journal of Economics and Business*, 2(3), 586-592.
- Ko, Y. J. and Choi, J. N. (2019). Overtime work as the antecedent of employee satisfaction, firm productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 40, 282– 295.
- Lee, D., Doerr, S., and Drechsel, T. (2022). *Income Inequality and Job Creation*. FRB of New York Staff Report No. 1021, Rev. August 2023.
- Lee, E.S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3, 47-57.
- Liu, Y. and Long, C. (2021). Urban and rural income gap: does urban spatial form matter in China? *SAGE Open*, 11(1), 1-11.
- Mahiwan, P. and Ayuwat, D. (2019), Factors associated to the gender roles socialization of working women: a case of major city, Thailand. *Journal of Social and Political Sciences*, 2(3), 554-561.
- Matteazzi, E. and Scherer, S. (2021). Gender wage gap and the involvement of partners in household work. *Work, Employment and Society*, 35(3), 490–508.
- Mullur, T. (2019). *She works hard for the money: tackling low pay in sectors dominated by women – evidence from health and social care*. ETUI aisbl: Brussels.
- Ngoc, T. T. B., Barysheva, G. A., and Trung, T. D. (2019). Industrial zone development and internal migration issue in Vietnam: Evidence from Binh Duong Province. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(2), 649-661.
- Passaretta, G. and Triventi, M. (2023). Inequality at the top. The gender earnings gap among the Italian educational elite, *Research in Social Stratification and Mobility*, 100796, <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2023.100796>.

- Považanová, M., Kollár, J., and Nedelová, G. (2019). Overtime work determinants of men and women in Slovakia, *Olsztyn Economic Journal*, 14(4), 331–343.
- Ravenstein, E. G. (1885). The laws of migration. *Journal of the Statistical Society of London*, 48, 167-235.
- Reddy Sai, K. and Sundaram, N. (2022). Analysis of socioeconomic status of young migrant farmers in India using probit regression. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(1), 2737-2750.
- Salleh, S.N.S. and Mansor, N. (2022). Women and labour force participation in Malaysia. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(7), 1-9.
- Todaro, M. P. (1976). *Internal migration in developing countries*. Geneva: International Labour Office.