

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน
ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด
**The Comparison of Factors Affected to Labor Mobility
in Eastern Seaboard Industrial Area**

วรรณภา ลือกิตินันท์

อาจารย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

E-mail: Wannapa.w236@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส เก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานต่างถิ่นในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-32 ปี มีสถานภาพโสด และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นในลำดับแรก คือ ความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น และลำดับสุดท้ายคือ ความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิม ทั้งนี้ เพศ อายุ สถานภาพที่ต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของพนักงานต่างกัน โดยเพศชายจะแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่เพศหญิงจะย้ายถิ่นฐานตามครอบครัวหรือคู่สมรส ส่วนบุคคลที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ปัจจัยด้านความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับมาก และพนักงานทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นทั้ง 7 ปัจจัยต่างกัน ยกเว้นด้านความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การย้ายถิ่น แรงงานย้ายถิ่น อีสเทิร์นซีบอร์ด อุตสาหกรรม



Abstract

The research aimed to compare the opinions about the factors affected to labor mobility in industrial area of the Eastern Seaboard by personal factors; gender, age and marriage status. The author gathered the data from 385 migrant workers in industrial area of the Eastern Seaboard by questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, t-Test and ANOVA. The findings found that the majority of respondents were female, aged between 26-32 years old, single and resident in the Northeast of Thailand. The opinions about the factors affected to labor mobility in the highest rank were the desire of income increasing and the lowest rank were the previous occupation failure. Regarding to compare the opinions by gender, age and status, the opinions were indifferent. The males would seek job security, while females were relocating in order to family or spouse. For the widowed and the divorced, previous occupation failure factor affect to labor mobility on a massive scale. Moreover, the labors of all ages have the different opinions on seven factors affected to labor mobility, except the desire of income increasing.

Keywords : Migrant, Labor Mobility, Eastern Seaboard, Industry

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 ที่รัฐบาลได้ดำเนินการตามโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก หรือโครงการอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งครอบคลุมจังหวัดระยอง และพื้นที่แหลมฉบัง และอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นแหล่งที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่สำคัญ เช่น อุตสาหกรรมแยกก๊าซปิโตรเคมี อุตสาหกรรมโซดาแอซ อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า และอุตสาหกรรมปิ๋ยเคมี และท่าเรือน้ำลึก จึงทำให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญต่างๆ เช่น การพัฒนาท่าเรือน้ำลึก การพัฒนารางรถไฟ และการพัฒนาสนามบินอู่ตะเภาเพื่อการพาณิชย์ ซึ่งการพัฒนาเหล่านี้ทำให้พื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ดมีศักยภาพสูงในการลงทุนด้านอุตสาหกรรม ปัจจุบันนับได้ว่าพื้นที่อีสเทิร์นซีบอร์ดเป็นพื้นที่ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุดของประเทศ (สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2552) ก่อปรกบในปี พ.ศ. 2554 ซึ่งได้เกิดเหตุการณ์น้ำท่วมใหญ่ในพื้นที่อุตสาหกรรมในกรุงเทพฯ จังหวัดในเขตปริมณฑล และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นผลให้สถานประกอบการที่ถูกน้ำท่วม ย้ายทำเลที่ตั้งมายังพื้นที่อีสเทิร์น



ซีบอร์ด (ม.ป.ช., 2556) จึงทำให้สถานประกอบการในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดมีจำนวนเพิ่มขึ้น และส่งผลกระทบต่อความต้องการใช้แรงงานในพื้นที่นี้

ทั้งนี้เมื่อความต้องการทางด้านการผลิตที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และแรงงานในท้องถิ่นมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของสถานประกอบการ จึงเกิดการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานจากทั่วสารทิศของประเทศเข้ามาทำงาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก และแรงงานจากจังหวัดอื่นๆ ในภาคตะวันออก ซึ่งตามทฤษฎีการย้ายถิ่นฐานนั้น ปัจจัยผลักดันจากต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากปลายทาง (สุมาลี สันติพลวุฒิ, 2543) รวมถึงนโยบายรัฐเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น (สุมาลี สันติพลวุฒิ, 2543; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2552) อย่างไรก็ตามสาเหตุหลักๆ ของการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานส่วนมากมาจากความต้องการทางด้านเศรษฐกิจคือ แรงงานต้องการรายได้เพิ่มขึ้น และหาโอกาสในการมีงานทำ แต่ปัจจัยนี้ก็ไม่มีผลต่อการอยู่หรือย้ายของประชากรทุกคน (ปราโมทย์ ประสาทกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี, 2558) การย้ายถิ่นยังขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล (สุมาลี สันติพลวุฒิ, 2543; พัชราวาลย์ วงศ์บุญสิน, 2552; ปราโมทย์ ประสาทกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี, 2558; นฤมล กล้าทุกวัน, 2558) เช่น การย้ายถิ่นฐานตามครอบครัวหรือคู่สมรส ความรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของครอบครัว การศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม และการแสวงหาประสบการณ์การทำงานใหม่ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ฝ่ายบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการสรรหาว่าจ้างพนักงานและธำรงรักษาพนักงานให้กับองค์กร จึงจำเป็นต้องกำหนดกลยุทธ์การดึงดูดและธำรงรักษาพนักงานโดยใช้ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นฐานเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนงาน ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งผลการศึกษานำไปเป็นแนวทางในการสรรหาว่าจ้างพนักงานต่างถิ่นให้เข้ามาทำงาน และเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน รวมถึงการวางแผนอัตรากำลังคนในระยะยาวตามลักษณะประชากรศาสตร์ ตลอดจนองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น แรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด เป็นต้น มีข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และคาดการณ์เกี่ยวกับกำลังแรงงานอพยพ แรงงานแฝงในอนาคตได้เช่นกัน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สถานประกอบการสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสรรหาว่าจ้าง ดึงดูดพนักงานต่างถิ่นให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานที่ขาดแคลนได้ และเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน รวมถึงการวางแผนอัตรากำลังคนในระยะยาวตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. องค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น แรงงานจังหวัด สำนักงานจัดหางานจังหวัด เป็นต้น มีข้อมูลเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมในเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผน และคาดการณ์เกี่ยวกับกำลังแรงงานอพยพ แรงงานแฝงในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งได้มาจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ ตำรา และวารสารวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพสมรส
2. ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น ถิ่นที่อยู่เดิมมีการจ้างงานน้อย การแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน การแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานใหม่ การย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานย้ายถิ่นที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการ เขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานย้ายถิ่นที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการ เขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 385 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากร (ธานิน ศิลปจารุ, 2550) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

ขอบเขตของระยะเวลา การศึกษาในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2558 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้าย เปลี่ยนที่อยู่ ของแรงงานจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่ง ในที่นี้คือ เขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งอาจเป็นการเคลื่อนย้ายแบบถาวร หรือชั่วคราวก็ได้

แรงงาน หมายถึง แรงงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด ซึ่งครอบคลุมพื้นที่จังหวัดระยอง และพื้นที่แหลมฉบัง และอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่น คือ กระบวนการเคลื่อนย้ายของประชากรจากพื้นที่ที่เป็นถิ่นที่อยู่ของตนเองตั้งแต่ เดิมไปอยู่อีกพื้นที่หนึ่ง อาจจะเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นการย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศหนึ่ง หรือย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายใน ประเทศเดียวกัน การย้ายถิ่นจะพิจารณาการเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาติดต่อกัน เหตุผลหรือ สาเหตุนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งการย้ายถิ่นที่อยู่ด้วยการตัดสินใจของตนเองหรือครอบครัวอย่างอิสระโดย สมจริตใจ (Voluntary Migration) และการย้ายถิ่นที่อยู่โดยผู้ย้ายถิ่นไม่เต็มใจหรือถูกบีบบังคับ (Forced Migration) (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552) ซึ่งสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) ได้ระบุว่าผู้ย้ายถิ่น คือ ผู้ที่ย้ายสถานที่ที่อยู่อาศัยจากหมู่บ้านอื่น หรือเขตเทศบาลอื่น หรือจากประเทศอื่น โดยผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ อยู่ในวัยทำงาน หรือผู้ที่มีอายุ 15-24 ปี รองลงมาคือผู้ที่มีอายุ 25-34 ปี และ 35-59 ปี ผู้ที่ย้ายถิ่นและ ผู้ไม่ย้ายถิ่นที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย และ ผู้ที่ย้ายถิ่นฐานมีสัดส่วนของคนโสดมากกว่าผู้ที่ไม่ย้ายถิ่นฐาน เหตุผลของการย้ายถิ่นที่มีสัดส่วนสูงสุด คือ เหตุผลด้านครอบครัว รองลงมาคือด้านการทำงาน โดยพบว่าผู้ชายจะย้ายด้วยเหตุผลด้านการทำงาน สูงกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงย้ายด้วยเหตุผลด้านครอบครัวมากกว่าผู้ชาย และสถานภาพการจ้างงาน ของผู้ย้ายถิ่น ผู้ย้ายถิ่นจากเขตเมือง จะเป็นกลุ่มที่น่าจะมีสถานภาพด้านเศรษฐกิจและสังคม ดีกว่า ผู้ย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เขตเมือง แต่ก็มีส่วนบางส่วนเมื่อย้ายถิ่นแล้วสถานภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไป บางกลุ่มสามารถมีงานทำ แต่บางกลุ่มกลับว่างงาน ซึ่งสามารถจำแนกผู้ย้ายถิ่น เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มเข้าสู่การจ้างงาน 2) กลุ่มออกจากการทำงาน 3) กลุ่มอยู่ในการทำงาน และ 4) กลุ่มว่างงาน (ดุยฉวี อายุวัฒน์, 2541) อย่างไรก็ตามที่สุชาดา ทวีสิทธิ์ มาลี สันถาวรธรรม และศุทธิดา ชนวนวัน (2556)



ได้กล่าวว่าบุคคลที่ย้ายถิ่นส่วนมาก ได้แก่ แรงงานทักษะฝีมือสูง นักเรียน/นักศึกษาต่างชาติ ผู้ย้ายถิ่นจากการแต่งงาน ผู้ย้ายถิ่นหลังเกษียณอายุ ทั้งนี้ โยบายรัฐมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น

ประเภทของการย้ายถิ่น

ประเภทของการย้ายถิ่นสามารถจำแนกตามสาเหตุหรือลักษณะของการตัดสินใจในการย้ายถิ่น และจำแนกตามระยะเวลา (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552)

1. การย้ายถิ่นตามมุมมองด้านสาเหตุหรือลักษณะของการตัดสินใจในการย้ายถิ่น จะจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การย้ายถิ่นโดยการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นหรือครอบครัวอย่างเป็นอิสระโดยสมัครใจ

1.2 การย้ายถิ่นโดยผู้ย้ายถิ่นไม่เต็มใจหรือถูกบีบบังคับ ผู้ย้ายถิ่นที่ต้องเดินทางโยกย้ายถิ่นฐานโดยไม่สมัครใจ ได้แก่ ผู้ลี้ภัย ผู้พลัดถิ่น

2. ประเภทของการย้ายถิ่นตามมุมมองด้านระยะเวลาในการย้ายถิ่น สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การย้ายถิ่นถาวร (Permanent Migration) หรือตลอดช่วงชีวิต (Lifetime Migration)

2.2 การย้ายถิ่นชั่วคราว (Temporary)

2.2.1 การย้ายถิ่นระยะสั้น (Short-term) คือ การเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่ไปยังพื้นที่ในอีกพื้นที่หนึ่ง ที่ไม่ใช่ถิ่นกำเนิดหรือพื้นที่ถิ่นที่อยู่ตามปกติของตนแต่เดิมเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 3 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี

2.2.2 การย้ายถิ่นระยะยาว (Long-term) คือ การเคลื่อนย้ายถิ่นที่อยู่ไปยังพื้นที่ในอีกพื้นที่หนึ่ง ที่ไม่ใช่ถิ่นกำเนิดหรือพื้นที่ถิ่นที่อยู่ตามปกติของตนแต่เดิมเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี (12 เดือน)

สาเหตุของการย้ายถิ่น

นักวิชาการหลายท่านได้พยายามอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์การย้ายถิ่น โดยพยายามสร้างแบบจำลองหรือทฤษฎีเพื่ออธิบายลักษณะ สาเหตุและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นไว้ ซึ่งทฤษฎีแต่ละทฤษฎีได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ และความเกี่ยวข้องในปัจจัยเหล่านั้นที่มีต่อการย้ายถิ่น ทั้งนี้สามารถสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแต่ละทฤษฎีไว้ ดังนี้ (สุมาลี สันติพลวุฒิ, 2543)

1. ทฤษฎีของรณเวนสไตน์ ปัจจัยที่กำหนดการย้ายถิ่น คือ ปัจจัยผลักดันจากต้นทาง และปัจจัยดึงดูดจากปลายทาง

2. ทฤษฎีของพีเตอร์เซนต์ ปัจจัยที่กำหนดการย้ายถิ่น คือ ปัจจัยด้านแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม ต้นทาง ปัจจัยด้านนโยบายการย้ายถิ่นของรัฐ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยทางด้านแรงดึงดูดทางสังคม
3. ทฤษฎีของลี ปัจจัยที่กำหนดการย้ายถิ่น คือ ปัจจัยผลักดันของแหล่งต้นทาง ปัจจัยดึงดูดของถิ่นปลายทาง อุปสรรคที่แทรกอยู่ระหว่างถิ่นต้นทางและปลายทาง และปัจจัยส่วนบุคคล
4. ทฤษฎีของการย้ายถิ่นในสังคมทวิลักษณ์ ปัจจัยที่กำหนดการย้ายถิ่น คือ การพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตเมือง ค่าจ้างแรงงานในเขตเมือง และการมีแรงงานส่วนเกินในชนบท
5. ทฤษฎีแรงงานส่วนเกิน ปัจจัยที่กำหนดการย้ายถิ่น คือ ความยากไร้ในชนบท การไม่มีงานทำในชนบท และการมีแรงงานส่วนเกินในชนบท

อย่างไรก็ตามสาเหตุของการย้ายถิ่นนั้นมีอยู่หลายสาเหตุ แต่สาเหตุหลักๆ คือ 1) การย้ายถิ่นเพื่อทำงานโดยได้รับค่าจ้างจากถิ่นที่ตนย้ายเข้าไป และ 2) การย้ายถิ่นด้วยเหตุผลอื่น เช่น เพื่อไปอยู่กับครอบครัว (Family reunion) เพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อฝึกอบรม (พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2552) เช่นเดียวกับปราโมทย์ ประสาทกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี (2558) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้ประชากรย้ายถิ่นไม่ว่าจะเป็นอย่างถาวรหรือระยะเวลาสั้นๆนั้น จะเป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก คือการย้ายถิ่นไปหางานทำที่อื่นเพื่อเพิ่มรายได้มาเลี้ยงตนเองและจุนเจือครอบครัว แต่ปัจจัยนี้ก็ไม่มีผลต่อการอยู่หรือย้ายของประชากรทั้งหมดพร้อมๆกัน ซึ่งการย้ายถิ่นยังขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศและอายุ ในเรื่องของเพศจะพบว่าผู้ย้ายถิ่นจะเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ในเรื่องของอายุจะเป็นช่วงคนหนุ่มสาวและผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน ส่วนใหญ่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปจนถึง 44 ปี การย้ายถิ่นจะมีอัตราสูงมากในช่วงอายุ 20-29 ปี และจะลดลงอย่างรวดเร็วในช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป
2. สถานภาพสมรส จะพบว่าผู้ย้ายถิ่นมีสถานภาพโสดคิดเป็นอัตราสูงกว่าที่แต่งงานแล้ว
3. จำนวนสมาชิกในครอบครัวครัวเรือนที่มีสมาชิกอยู่มากย่อมหมายถึงภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวมากขึ้น

ในขณะที่นฤมล กล้าทุกวัน (2558) ได้จำแนกหลักปัจจัยในการเข้าสู่การจ้างงานในระบบอุตสาหกรรม ได้แก่

1. ความยากจนและการทำหน้าที่สมาชิกในครอบครัว บางคนเข้าสู่เมืองด้วยเหตุผลเรื่องภาระหนี้สิน ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นสาเหตุสำคัญในการเข้าสู่การจ้างแรงงาน เหตุผลทางเศรษฐกิจยังดำเนินควบคู่ไปกับเหตุผลทางวัฒนธรรมที่คาดหวังต่อสมาชิกของครอบครัว



2. ความมั่นคงและความสม่ำเสมอของรายได้และเวลา นอกจากรายได้จำนวนมากที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ยังมีในเรื่องของความแน่นอนและความรู้สึกมั่นคงที่ได้รับจากการทำงานโรงงานด้วย นอกจากรายได้แล้วยังมั่นคงในด้านเวลาด้วย
3. ความต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆ และมีอิสระในการใช้จ่าย
4. ปัจจัยอื่นๆ เช่น การย้ายถิ่นฐานตามกลุ่มสมรส

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนาเดิม สถานภาพ ซึ่งเพศกับสถานภาพเป็นคำถามปลายเปิด และอายุกับภูมิลำเนาเดิมเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นในพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ใช้แบบประมาณค่า 4 ค่า มีข้อเลือกให้ผู้ตอบเลือกเป็น 4 ระดับ คือ

- 4 คะแนน หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการย้ายถิ่นในระดับมากที่สุด
- 3 คะแนน หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการย้ายถิ่นในระดับมาก
- 2 คะแนน หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการย้ายถิ่นในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการย้ายถิ่นในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูล ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้การคำนวณจากค่าพิสัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 3.26 – 4.00 หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการย้ายถิ่นในระดับมากที่สุด
- 2.51 – 3.25 หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการย้ายถิ่นในระดับมาก
- 1.76 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการย้ายถิ่นในระดับน้อย
- 1.00 – 1.75 หมายถึง ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการย้ายถิ่นในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน



ผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีอายุระหว่าง 26-32 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 มีสถานภาพโสดจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน

แรงงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการรายได้เพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.66$) และด้านการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.29$, $SD = 0.77$) นอกนั้นมีความคิดเห็นในระดับมาก ยกเว้นด้านความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.37$, $SD = 1.07$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของแรงงาน	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น	3.56	0.66	มากที่สุด	1
2. ถิ่นที่อยู่เดิมมีการจ้างงานน้อย	3.05	0.87	มาก	5
3. การแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน	3.29	0.77	มากที่สุด	2
4. การแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานใหม่	3.16	0.85	มาก	4
5. การย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส	2.55	1.09	มาก	6
6. การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	3.17	0.80	มาก	3
7. ความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิม	2.37	1.07	น้อย	7

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายถิ่น จำแนกตามเพศ

เพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นแตกต่างกัน โดยความคิดเห็นในด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และด้านการย้ายถิ่นฐานตามครอบครัวหรือคู่สมรส ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสวงหาความมั่นคงในการทำงานในระดับมากที่สุด ในขณะที่เพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับน้อย ทั้งนี้เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานตามครอบครัวหรือคู่สมรสในระดับมาก ในขณะที่เพศชายมีความคิดเห็นในระดับน้อย รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายถิ่น จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของ แรงงาน	ชาย			หญิง			t	p
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
1. ความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น	3.55	0.64	มากที่สุด	3.57	0.68	มากที่สุด	-0.47	0.64
2. ถิ่นที่อยู่เดิมมีการจ้างน้อย	3.05	0.85	มาก	3.03	0.89	มาก	-1.66	0.51
3. การแสวงหาความมั่นคง ในการทำงาน	3.29	0.77	มากที่สุด	2.30	0.76	น้อย	2.53	0.01*
4. การแสวงหาประสบการณ์ ในการทำงานใหม่	3.14	0.86	มาก	3.17	0.85	มาก	-1.02	0.31
5. การย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือ คู่สมรส	2.47	1.08	น้อย	2.63	1.10	มาก	1.83	0.01*
6. การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	3.10	0.83	มาก	3.23	0.76	มาก	0.21	0.82
7. ความล้มเหลวในการประกอบ อาชีพเดิม	2.34	1.09	น้อย	2.39	1.05	น้อย	-0.27	0.78

* $p < 0.05$

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายถิ่น จำแนกตามอายุ

แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาการแปลค่าระดับจากค่าเฉลี่ย พบว่าแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ด้านถิ่นที่อยู่เดิมมีการจ้างน้อย การแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน การแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานใหม่ การย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิมแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้นไม่มีความแตกต่างกัน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 3

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายถิ่น จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายถิ่นแตกต่างกัน โดยความคิดเห็นในด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านการย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิม โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นด้านการย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรสในระดับมาก ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในระดับน้อย และผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิมในระดับมาก รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4



ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายถิ่น จำแนกตามอายุ

x̄	18-25 ปี		26-32 ปี		33-39 ปี		40-46 ปี		47-53 ปี		54-60 ปี		F	p						
	x̄	SD	ระดับ	SD	ระดับ	SD	ระดับ	SD	ระดับ	SD	ระดับ	SD			ระดับ					
1.ความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น	3.51	0.64	มากที่สุด	3.46	0.76	มากที่สุด	3.63	0.62	มากที่สุด	3.67	0.47	มากที่สุด	3.86	0.35	มากที่สุด	3.57	0.78	มากที่สุด	2.82	1.83
2.ถิ่นที่อยู่เดิมมีการจ้างงานน้อย	2.99	0.85	มาก	3.06	0.90	มาก	3.21	0.79	มาก	2.89	0.87	มาก	2.80	1.01	มาก	3.28	0.75	มากที่สุด	0.89	0.03*
3.การแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน	3.24	0.82	มาก	3.23	0.76	มาก	3.41	0.66	มากที่สุด	3.28	0.71	มากที่สุด	3.46	0.83	มากที่สุด	3.42	1.13	มากที่สุด	1.33	0.04*
4.การแสวงหาประสบการณ์ในการทำงาน	3.10	0.88	มาก	3.14	0.78	มาก	3.33	0.84	มากที่สุด	3.08	0.86	มาก	2.93	1.16	มาก	3.14	0.69	มาก	0.74	0.01*
5.การย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส	2.42	1.09	น้อย	2.54	1.06	มาก	2.66	1.14	มาก	2.52	1.14	มาก	3.06	0.70	มาก	2.57	1.13	มาก	0.30	0.01*
6.การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	3.12	0.72	มาก	3.09	0.81	มาก	3.33	0.77	มาก	3.15	0.91	มาก	3.46	0.51	มากที่สุด	2.71	1.11	มาก	0.45	0.03*
7.ความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิม	2.32	1.11	น้อย	2.36	1.03	น้อย	2.56	1.06	มาก	2.02	0.97	น้อย	2.86	0.99	มาก	2.14	1.06	น้อย	1.53	0.04*



ตารางที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายถิ่น จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ของแรงงาน	โสด		สมรส		หมายเหตุข้าง			F	p
	\bar{x}	SD	ระดับ	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ		
1. ความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น	3.53	0.64	มากที่สุด	มากที่สุด	3.59	0.68	มากที่สุด	2.19	0.13
2. อันที่อยู่มากเกินไป	3.06	0.85	มาก	มาก	3.03	0.90	มาก	1.34	0.27
3. การแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน	3.29	0.77	มากที่สุด	มากที่สุด	3.30	0.77	มากที่สุด	2.29	0.12
4. การแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานใหม่	3.15	0.84	มาก	มาก	3.15	0.89	มาก	0.41	0.66
5. การย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส	2.28	1.06	น้อย	มาก	2.92	1.04	มาก	0.93	0.04*
6. การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ	3.13	0.80	มาก	มาก	3.23	0.77	มาก	0.80	0.45
7. ความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิม	2.37	1.05	น้อย	น้อย	2.60	1.09	น้อย	1.23	0.02*

อภิปรายผล

1. เพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นแตกต่างกัน โดยความคิดเห็นในด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และด้านการย้ายถิ่นฐานตามครอบครัวหรือคู่สมรส ซึ่งเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสวงหาความมั่นคงในการทำงานในระดับมากที่สุด ในขณะที่เพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับน้อย และเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐานตามครอบครัวหรือคู่สมรสในระดับมาก ในขณะที่เพศชายมีความคิดเห็นในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมไทยมีค่านิยมที่เพศชายมีหน้าที่ทำงานและเป็นหัวหน้าครอบครัว ส่วนผู้หญิงมีหน้าที่ในการดูแลสมาชิกในครอบครัว สอดคล้องกับบุญมล กล้าทุกวัน (2558) ที่ระบุว่าสาเหตุหนึ่งของการเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมของแรงงานในชนบทมาจากความต้องการความมั่นคงและความสม่ำเสมอของรายได้และเวลา และปัจจัยอื่นๆ เช่น การย้ายถิ่นฐานตามคู่สมรส นอกจากนี้ผลการศึกษาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) ยังระบุว่าผู้ชายจะย้ายด้วยเหตุผลด้านการทำงานสูงกว่าผู้หญิง ในขณะที่ผู้หญิงย้ายด้วยเหตุผลด้านครอบครัวมากกว่าผู้ชาย

2. แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นด้านถิ่นที่อยู่เดิมมีการจ้างน้อย การแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน การแสวงหาประสบการณ์ในการทำงานใหม่ การย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส การเพิ่มโอกาสในการมีงานทำ และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงงานในแต่ละต้องการในชีวิตไม่เหมือนกัน เช่น แรงงานในช่วงอายุ 47-53 ปี และอายุ 54-60 ปี อาจตัดสินใจย้ายถิ่นเพราะต้องการโอกาสในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ถิ่นที่อยู่เดิมอาจไม่มีงานเพียงพอสำหรับแรงงานที่สูงอายุ ส่วนแรงงานในช่วงอายุ 33-39 ปี นั้นอาจต้องการประสบการณ์ใหม่ๆ ในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสุมาลี สันติพลวุฒิ (2543) ที่สรุประบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น

3. แรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นด้านความต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ารายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานในปัจจุบันที่ใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับปราโมทย์ ประสาทกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี (2558) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้ประชากรย้ายถิ่น ไม่ว่าจะเป็นอย่างถาวรหรือระยะเวลาสั้นๆ นั้น จะเป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก คือการย้ายถิ่นไปหางานทำที่อื่นเพื่อเพิ่มรายได้มาเลี้ยงตนเองและจุนเจือครอบครัว เช่นเดียวกับบุญมล กล้าทุกวัน (2558) ที่ระบุว่าความยากจนและการทำหน้าที่สมาชิกในครอบครัวบางคนเข้าสู่เมืองด้วยเหตุผลเรื่องภาระหนี้สิน ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นสาเหตุสำคัญในการเข้าสู่การจ้างแรงงาน เหตุผลทางเศรษฐกิจยังดำเนินควบคู่ไปกับเหตุผลทางวัฒนธรรมที่คาดหวังต่อสมาชิกของครอบครัว



4. สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการย้ายถิ่นด้านการย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิมแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าจำนวนสมาชิกในครอบครัว หรือบุคคลพึ่งพิงในครอบครัวมีผลต่อความรับผิดชอบและการแบกรับค่าใช้จ่าย จึงทำให้แรงงานที่สถานภาพโสดสามารถตัดสินใจย้ายถิ่นได้ง่ายกว่าแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว สอดคล้องกับ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) ได้ระบุว่าผู้ย้ายถิ่นในวัยทำงานมีสัดส่วนของคนโสดมากกว่าผู้ที่ไม่ย้ายถิ่นฐาน ในขณะที่แรงงานที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความกังวลในการดำเนินชีวิต จึงทำให้ปัจจัยด้านความล้มเหลวในการประกอบอาชีพเดิม มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจย้ายถิ่น สอดคล้องกับปราโมทย์ ประสาทกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี (2558) ที่กล่าวว่าผู้ย้ายถิ่นมีสถานภาพโสดคิดเป็นอัตราสูงกว่าที่แต่งงานแล้ว และจำนวนสมาชิกในครอบครัวครัวเรือนที่มีสมาชิกอยู่มากย่อมหมายถึงภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. สถานประกอบการในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการสรรหาว่าจ้าง และการธำรงรักษาพนักงาน ทั้งนี้ปัจจัยที่ใช้ในการดึงดูดแรงงานจากพื้นที่อื่น หรือปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจให้แรงงานทำงานกับองค์กร ในลำดับแรก คือ ประเด็นทางด้านการรายได้ และความมั่นคงในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังมีความจำเป็นการพิจารณาปัจจัยอื่นร่วมด้วย โดยเฉพาะด้านการย้ายถิ่นตามครอบครัวหรือคู่สมรส ซึ่งหากองค์กรต้องการดึงดูดผู้สมัครงานจากพื้นที่อื่นเข้ามาทำงาน สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวพนักงานก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องพิจารณาเช่นกัน

และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล ในการดึงดูดผู้สมัครงานเพศชายจากพื้นที่อื่นเข้ามาทำงานอาจต้องเน้นในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่เพศหญิงจะมีแนวโน้มย้ายตามครอบครัวและคู่สมรสไปทำงานที่อื่น จึงอาจดึงดูดพนักงานให้ยังคงทำงานกับองค์กรด้วยสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น การอนุญาตให้พนักงานสามารถจัดตารางเวลาการทำงานของตนเองได้ การกำหนดวันลาคลอดและการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างการลาคลอดที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น ตลอดจนการดึงดูดแรงงานในช่วงอายุ 33-39 ปี ควรดึงดูดผู้สมัครงานและจูงใจพนักงานให้ทำงานกับองค์กรด้วยลักษณะการทำงานที่ท้าทาย และความมั่นคงในการทำงาน เพราะจากผลการศึกษาพบว่าแรงงานที่มีอายุช่วงนี้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลต่อการย้ายถิ่นเกี่ยวกับการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และการแสวงหาประสบการณ์ใหม่มากที่สุด



2. ในส่วนของการวางแผนในเชิงนโยบายของภาครัฐในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด อาจต้องพิจารณาถึงผลกระทบของการย้ายถิ่นฐานของแรงงานเข้ามาในพื้นที่ ซึ่งการที่แรงงานเพศหญิง ย้ายถิ่นตามคู่สมรส บางครั้งอาจมีการตั้งครอบครัว หรืออพยพลูกหลานมาในพื้นที่ด้วย ย่อมทำให้จำนวน ประชากรในพื้นที่มีจำนวนมากขึ้น อันส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขโลก เช่น การให้บริการทางการแพทย์ และการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งถัดอาจปรับปรุงแบบสอบถามโดยเพิ่มเติมในส่วนของข้อคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม รวมทั้งอาจศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบในมุมมองของประชาชนทั่วไปในเขตพื้นที่เกี่ยวกับผลกระทบของการย้ายถิ่นของแรงงานต่างถิ่น ในเขตพื้นที่ ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อผลการศึกษาจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน พัฒนาชุมชน การกำหนดนโยบายทางด้านแรงงานในเชิงมหภาคต่อไป





เอกสารอ้างอิง

- คุณฎี อายุวัฒน์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อนอาชีพของผู้ย้ายถิ่น*. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุณฎีบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชานิน ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์พรีนท์.
- นฤมล กล้าทุกวัน. (2558). *สู่เมืองใหญ่: ปัจจัยในการย้ายถิ่นฐานและการปรับตัวของแรงงานหญิงนวนคร*, *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 21, 100-132.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล และพิมลพรรณ อิศรภักดี. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกรย้ายถิ่นของชาวนบต: กรณีศึกษาของอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน. (2552). *การย้ายถิ่น: ทฤษฎีความเป็นไปในเอเชีย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ม.ป.ช. (2556, เมษายน 19). *น้ำท่วม-ญี่ปุ่นย้ายฐานจากจีนมาไทย ดันที่ดินอีสเทิร์นชิบอร์คพุ่ง 6.4%*. ผู้จัดการออนไลน์, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2559, จากเว็บไซต์ <http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9560000046955>
- สุชาดา ทวีสิทธิ์ มาลี สันถาวรณ และศุทธิดา ชนวนัน. (2556). *ประชากรและสังคมในอาเซียน: ความท้าทายและโอกาส*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ. (2543). *การย้ายถิ่นเข้า: ปัจจัยที่กำหนดและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม*, *วารสารเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 7, 33-34.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). *การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง. (2552). *สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานของจังหวัดระยองไตรมาส 4 ปี 2552*. ระยอง: สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง.