

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงในประเทศไทย

## Factors Influencing Female Labor Migration in Thailand

<sup>1</sup>วารังกรัตน์ ฎานาวรรณ, <sup>2</sup>พระครูธรรมธรสามารถ โพธิ์แก้ว และ <sup>3</sup>ชวพัฒน์ พรหมขุนทด

<sup>1</sup>Warangrat Danawan, <sup>2</sup>Phrakruthammathorn Samart Phokheaw and  
<sup>3</sup>Chawapat Phromkhunthod

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

E-mail: <sup>1</sup>chwarangrat@gmail.com, <sup>2</sup>samart.pho@mcu.ac.th, <sup>3</sup>chawapat.p2493@gmail.com

Received September 3, 2025; Revised October 16, 2025; Accepted October 25, 2025

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลจากแบบสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2566 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,979 ราย ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ (LR  $\chi^2(21) = 243.86$ ,  $p < 0.001$ ) และมีค่า Pseudo  $R^2 = 0.0774$  ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางประชากร ได้แก่ อายุ ซึ่งเมื่ออายุของแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นมี โอกาสย้ายถิ่นเพิ่มขึ้นร้อยละ 37 (OR = 1.37,  $p < 0.001$ ) และสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่น โดย แรงงานหญิงที่หย่าร้างมีโอกาสย้ายถิ่นสูงกว่าผู้สมรสร้อยละ 52 (OR = 1.52,  $p = 0.008$ ) ขณะที่ผู้โสดมีโอกาส ย้ายถิ่นน้อยกว่าสมรสแล้วร้อยละ 65 (OR = 0.35,  $p < 0.001$ ) แรงงานหญิงที่อยู่ในครัวเรือนขนาด 4–7 คนมี โอกาสย้ายถิ่นน้อยกว่าครัวเรือนขนาดเล็กร้อยละ 33 (OR = 0.67,  $p = 0.008$ ) ในขณะที่ครัวเรือนที่มีเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีมีโอกาสย้ายถิ่นเพิ่มขึ้นร้อยละ 34 (OR = 1.34,  $p < 0.001$ ) ด้านเศรษฐกิจและภูมิศาสตร์พบว่า แรงงาน หญิงที่อยู่ในกลุ่มอาชีพทักษะเกษตรมีโอกาสย้ายถิ่นมากกว่ากลุ่มอาชีพช่างฝีมือ 2.46 เท่า (OR = 2.46,  $p < 0.01$ ) และกลุ่มอาชีพพื้นฐานมีโอกาสย้ายถิ่นมากกว่ากลุ่มอาชีพช่างฝีมือ 1.93 เท่า (OR = 1.93,  $p < 0.05$ ) สำหรับด้าน ภูมิภาคแรงงานหญิงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโอกาสย้ายถิ่นสูงกว่ากรุงเทพฯ ปริมาณ 3.78 เท่า (OR = 3.78,  $p < 0.001$ ) รองลงมาคือภาคใต้ (OR = 3.53,  $p < 0.001$ ) และภาคเหนือ (OR = 3.03,  $p < 0.01$ ) สรุปการ ย้ายถิ่นของแรงงานหญิงไทยได้รับอิทธิพลจากอายุ สถานภาพสมรส โครงสร้างครัวเรือน ลักษณะอาชีพ และ ภูมิภาค ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงผลัก-แรงดึง (Push-Pull Theory) และทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่อธิบายว่าการย้ายถิ่นเป็นกลไกสำคัญของแรงงานหญิงในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจและสร้างความ มั่นคงของครัวเรือนในระยะยาว

**คำสำคัญ:** การย้ายถิ่น; แรงงานหญิง; ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม; ทุนมนุษย์

## Abstract

This study aimed to analyze the factors influencing female labor migration in Thailand, using data from the 2023 Household Socio-Economic Survey with a sample of 2,979 individuals. The analysis results showed that the overall model was statistically significant (LR  $\chi^2(21) = 243.86$ ,  $p < 0.001$ ) and had a Pseudo  $R^2$  of 0.0774. The results showed that demographic factors, including age, increased the likelihood of female workers migrating by 37 percent (OR = 1.37,  $p < 0.001$ ), and marital status also influenced migration. Divorced female workers were 52% more likely to migrate than married women (OR = 1.52,  $p = 0.008$ ), while single women were 65% less likely to migrate than married women (OR = 0.35,  $p < 0.001$ ). Female workers in households of 4–7 persons were 33% less likely to migrate than small households (OR = 0.67,  $p = 0.008$ ), while households with children under 15 years of age had a 34% increased chance of migrating (OR = 1.34,  $p < 0.001$ ). In terms of economics and geography, Female workers in the agricultural skilled occupation group were 2.46 times more likely to migrate than those in the skilled occupation group (OR = 2.46,  $p < 0.01$ ), and those in the basic occupation group were 1.93 times more likely to migrate than those in the skilled occupation group (OR = 1.93,  $p < 0.05$ ). Regarding regional migration, female workers in the Northeastern region were 3.78 times more likely to migrate than those in Bangkok and its vicinity (OR = 3.78,  $p < 0.001$ ), followed by the Southern region (OR = 3.53,  $p < 0.001$ ) and the Northern region (OR = 3.03,  $p < 0.01$ ). In summary, the migration of Thai female workers is influenced by age, marital status, household structure, occupational characteristics, and region. This is consistent with the Push–Pull Theory and the Human Capital Theory, which explain that migration is a key mechanism for female workers to increase economic opportunities and create long-term household stability.

**Keywords:** Migration; Female Workers; Economic and Social Factors; Human Capital

## บทนำ

การย้ายถิ่นของแรงงาน (labor migration) เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีความสำคัญในประเทศไทยกำลังพัฒนา ซึ่งการเปลี่ยนโครงสร้างประชากรและเศรษฐกิจผลักดันให้แรงงานจำนวนมากมีการย้ายถิ่นจากภูมิลำเนาเดิมสู่ภูมิลำเนาใหม่ เพื่อแสวงหาโอกาสทางการศึกษาและรายได้ที่ดีกว่า (Skeldon, 2012) โดยข้อมูลสำคัญจากการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2566 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระบุจำนวนผู้ย้ายถิ่นและสาเหตุหลักของการย้ายถิ่นซึ่งสะท้อนแรงผลักดันและแรงดึงดูดในบริบทไทย (สำนักงานสถิติ, 2566a) ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์เชิงทฤษฎีเช่น Lee (1966) และ Todaro (1969) ที่เน้นแรงผลักดันและแรงดึงดูดและการคำนวณรายได้ที่คาดหวังในการตัดสินใจย้ายถิ่น การย้ายถิ่นโดยเฉพาะในระดับระหว่างประเทศมักถูกเชื่อมโยงกับมิติการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมของผู้ย้ายถิ่นและครัวเรือน รวมถึงการพัฒนาของประเทศต้นทางและปลายทาง (สร้อยมาศ รุ่งมณี, 2565)

การเปลี่ยนผ่านทางประชากร (Demographic Transition) เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดรูปแบบการย้ายถิ่น ในขณะที่มีแรงงานวัยหนุ่มสาวจำนวนมากเข้าสู่ตลาดแรงงาน การย้ายถิ่นจึงเปลี่ยนจากการหางานใช้แรงงานไปสู่การแสวงหาโอกาสทางการศึกษาและงานที่มีทักษะสูงขึ้น (Kurek et al., 2015) ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านประชากร (Demographic Transition Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่าง

โครงสร้างประชากรกับพฤติกรรมการย้ายถิ่นในแต่ละระยะของการพัฒนา (Dyson, 2010) อย่างไรก็ตาม การเพิ่มขึ้นของแรงงานหญิงในการย้ายถิ่น ยังพบว่าแรงงานหญิงจำนวนมากเผชิญกับความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และการคุ้มครองทางสังคมที่จำกัด เมื่อเทียบกับแรงงานชาย ปัญหานี้ทำให้เห็นถึงความจำเป็นที่มุ่งทำความเข้าใจว่า ปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคมส่งผลอย่างไรต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานหญิงโดยเฉพาะ (UN Women, 2016) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 สรุปทฤษฎีเปลี่ยนผ่านประชากร และผลกระทบต่อกรย้ายถิ่นและแรงงานหญิง

ขั้นตอน	ผลกระทบต่อกรย้ายถิ่น	ผลกระทบต่อแรงงานหญิง
1. ยุคก่อนการเปลี่ยนผ่าน (Pre-transition)	การย้ายถิ่นน้อย เน้นการย้ายในระดับท้องถิ่น	ผู้หญิงส่วนใหญ่ทำงานในครัวเรือนและเกษตรกรรม
2. ยุคการตายลดลง (Early transition)	การย้ายถิ่นเริ่มเพิ่มขึ้นเพื่อแสวงหาอาหารและงาน	ผู้หญิงเริ่มมีบทบาทในการช่วยหารายได้ครัวเรือน
3. ยุคการเกิดลดลง (Late transition)	การย้ายถิ่นเพื่อศึกษาและทำงานเพิ่มขึ้น	ผู้หญิงมีโอกาสทำงานนอกครัวเรือนมากขึ้น
4. ยุคหลังการเปลี่ยนผ่าน (Post-transition)	การย้ายถิ่นเป็นทางเลือกเพื่อพัฒนาตำแหน่งงานและศึกษา	ผู้หญิงเข้าถึงการศึกษาและการจ้างงานได้มากขึ้น
5. ยุคลดลงของประชากร (Optional Stage 5)	การย้ายถิ่นเพื่อตลาดแรงงานหรืออาศัย	ผู้หญิงวัยทำงานมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนเศรษฐกิจและครัวเรือน

ในประเทศไทยการย้ายถิ่นภายในประเทศยังคงเป็นกลไกสำคัญในการจัดสรรแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเฉพาะแรงงานหญิงมีส่วนร่วมการย้ายถิ่นที่เพิ่มขึ้นและเผชิญปัญหาความไม่เท่าเทียมทางรายได้และการคุ้มครองทางสังคม (Citaristi, 2022) รายงานเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านการย้ายถิ่นในประเทศไทย และรายงานการย้ายถิ่นของ ILO (Thailand Migration Report 2024) ให้ภาพรวมแนวโน้ม การขับเคลื่อนนโยบาย และประเด็นความเปราะบางของแรงงานทั้งชายและหญิง การวิเคราะห์เชิงประจักษ์ระดับครัวเรือนเพื่อพิจารณาความแตกต่างตามภูมิภาค เพศ และลักษณะอาชีพ ข้อจำกัดและความท้าทายที่แตกต่างกันทำให้ครัวเรือนมีความสามารถในการยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจได้ไม่เท่ากัน และข้อจำกัดดังกล่าวยังทำให้การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศยังคงเป็นยุทธศาสตร์การดำรงชีพที่สำคัญของครัวเรือนที่ส่งต่อจากคนรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นลูกหลานจนถึงปัจจุบัน (สร้อยมาศ รุ่งมณี, 2565)

ดังนั้น งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ทางด้านระดับครัวเรือน เศรษฐกิจและสังคม และภูมิภาคที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานหญิงไทย ซึ่งจะช่วยยกระดับความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของผู้หญิงในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับกำหนดนโยบายการจ้างงานและความเสมอภาคทางเพศในอนาคต

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของปัจจัยระดับครัวเรือน โดยเฉพาะอายุและสถานภาพสมรสของหัวหน้าครัวเรือน ต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานหญิง
2. เพื่อศึกษาความเหลื่อมล้ำทางภูมิภาคและลักษณะอาชีพที่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการย้ายถิ่นของแรงงานหญิง

3. เพื่อประเมินบทบาทของรูปแบบการตั้งถิ่นฐานแบบรวมกลุ่มและเครือข่ายสังคมต่อการปรับตัวและการเลื่อนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานหญิง

### ทบทวนวรรณกรรม

ในงานวิจัยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงในประเทศไทย มีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่ต้องศึกษาตามกรอบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงผลัก-แรงดึง (Push-Pull Theory) อธิบายว่าการย้ายถิ่นเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงผลักจากพื้นที่ต้นทางและแรงดึงจากพื้นที่ปลายทาง (Castles & Ozkul, 2014) แรงผลักมักเกี่ยวข้องกับข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้ต่ำ โอกาสในการทำงานจำกัด หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต ขณะที่แรงดึงสะท้อนโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ปลายทาง เช่น ค่าจ้างสูงกว่า หรือโอกาสทางการศึกษา และอาชีพที่มั่นคงกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Todaro and Smith (2009) ที่ชี้ว่าแรงงานจากภาคเกษตรมักย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาผลตอบแทนทางเศรษฐกิจที่สูงกว่าในภาคเมือง สอดคล้องกับแนวคิดของ นพรัตน์ ไชยชนะ (2565) นำเสนอว่า เงื่อนไขสำคัญในการย้ายถิ่น คือ ความต้องการที่จะมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น ภาระหนี้สินของครอบครัว/ความยากลำบาก การถือครองที่ดินและการใช้ประโยชน์ของที่ดิน รายได้ที่ได้รับแน่นอนเมื่อไปประกอบอาชีพใหม่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ และการย้ายถิ่นด้วยเหตุผลอื่นๆ เครือข่ายทางสังคม

2. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) การย้ายถิ่นเป็นการตัดสินใจลงทุนในตนเองเพื่อแสวงหาผลตอบแทนที่สูงกว่าในอนาคต โดยผู้ที่มีการศึกษา ทักษะ หรือประสบการณ์สูง มักมีแนวโน้มย้ายถิ่นมากกว่า เนื่องจากสามารถเข้าถึงตลาดแรงงานที่มีรายได้ดีกว่าและประเมินความคุ้มค่าของการย้ายถิ่นได้ดีกว่า งานของ Curran et al. (2001) ในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า แรงงานหญิงที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปมีโอกาสย้ายถิ่นสูงกว่า 2.3 เท่า ซึ่งแรงงานหญิงที่มีทักษะเฉพาะทางมีแนวโน้มย้ายถิ่นเพื่อหางานที่สอดคล้องกับความสามารถ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Fielding (2007) และ Long (2005) ที่ชี้ว่าการย้ายถิ่นเป็นกลไกสำคัญของการเลื่อนชั้นทางสังคม (social mobility)

3. ทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม (Social Network Theory) มองว่าการย้ายถิ่นมิได้เป็นเพียงการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ แต่เป็นกระบวนการที่ได้รับอิทธิพลจากความสัมพันธ์ทางสังคม เครือข่ายของญาติ เพื่อน หรือชุมชนช่วยลดความเสี่ยงและต้นทุนของการย้ายถิ่น โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับที่พัก การจ้างงาน และการปรับตัวในสังคมใหม่ (Massey et al., 1993) แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นต้องทำงานให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ประกอบกับยังต้องรักษาบทบาทในการสนับสนุนครอบครัวในฐานะลูกผู้หญิง จึงต้องทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จหรือก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อให้สมาชิกในครัวเรือนมีความเป็นอยู่ที่ดี (กิตติพิชญ์ พรหมโคตร และ ดุษฎีอายุวัฒน์, 2566) งานของ Jampaklay et al. (2007) แสดงให้เห็นว่าแรงงานหญิงจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือนิยมรวมกลุ่มในพื้นที่ปลายทางเพื่อสร้างระบบสนับสนุนซึ่งกันและกัน หากพิจารณามิติทางสังคม นอกจากความต้องการชีวิตที่อิสระแล้ว การดูแลสมาชิกในครอบครัวหรือการติดตามสามี ก็ทำให้ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นเพิ่มขึ้นเพราะต้องการหารายได้และส่งกลับมาให้สมาชิกในครอบครัวในถิ่นต้นทาง (Douglas et al., 2019)

4. มุมมองเชิงเพศสภาพ (Gender Perspective in Migration) ชี้ว่าการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงมีพลวัตเฉพาะที่แตกต่างจากแรงงานชาย โดยเชื่อมโยงกับบทบาททางครอบครัว ความคาดหวังทางสังคม และความไม่เท่าเทียมทางเพศ (Chant & Radcliffe, 1992; Morokvasic, 1984) งานของ ปังปอนด์ และศิริพงศ์ (2562) พบว่าแรงงานหญิงมีส่วนสูงในกลุ่มผู้ย้ายถิ่นตามฤดูกาลและเพื่อการสร้างครอบครัว สะท้อนบทบาททางเพศที่กำหนด

รูปแบบการย้ายถิ่นอย่างชัดเจน ทั้งนี้ Mills (2000) ยังชี้ว่าในสังคมไทย ความคาดหวังให้ลูกสาวส่งเงินกลับบ้าน เป็นแรงผลักดันทางวัฒนธรรมสำคัญที่กระตุ้นการย้ายถิ่นของแรงงานหญิง

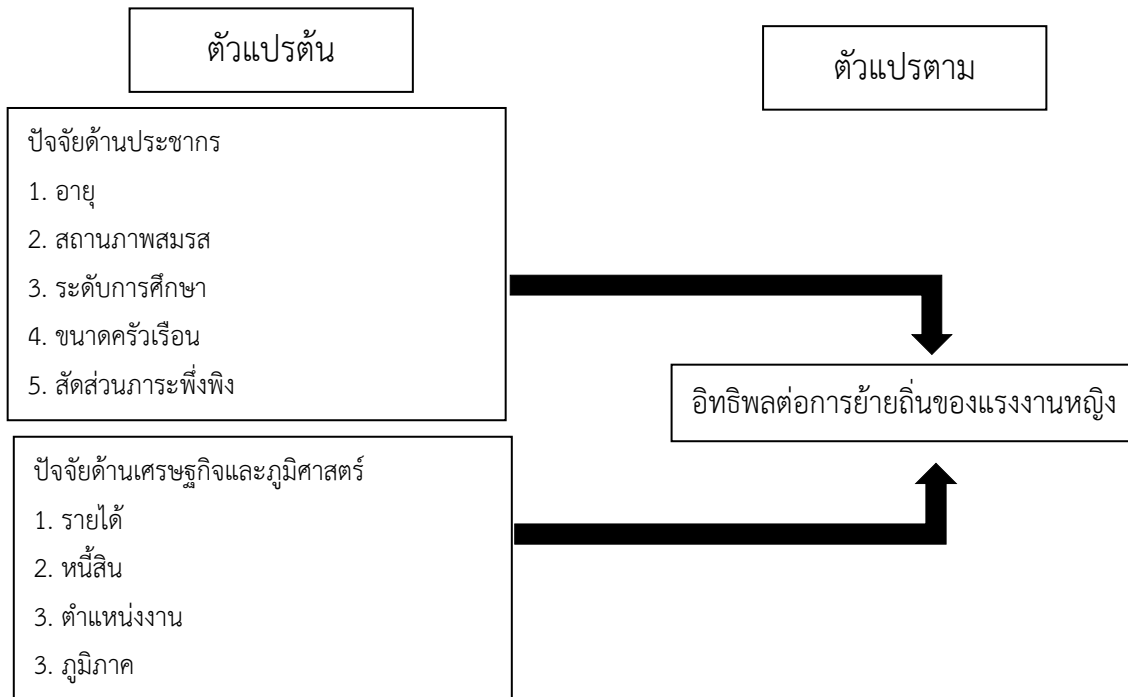
จากการทบทวนวรรณกรรมพร้อมทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปเป็นดังตารางที่ 2 ในการศึกษาของงานวิจัย ท่านอื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา และการศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยต่อไป

ตารางที่ 2 สรุปผลการศึกษาและข้อค้นพบของงานวิจัยเชิงประจักษ์ของการย้ายถิ่นของแรงงานหญิง

ลำดับ	งานวิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	ผลการศึกษา / ข้อค้นพบสำคัญ
1	Castles & Ozkul (2014); Todaro & Smith (2009)	รายได้, โอกาสทางเศรษฐกิจ, ภูมิภาค	แรงงานหญิงจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวโน้มย้ายสู่กรุงเทพฯ และปริมณฑลสูง แรงผลักดันและแรงดึงดูดอิทธิพลร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญ
2	Curran et al. (2001); Fielding (2007); Long (2005)	การศึกษา, ทักษะ, ประสบการณ์ทำงาน	แรงงานหญิงที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาขึ้นไปมีโอกาสย้ายถิ่นมากกว่า 2.3 เท่า สะท้อนการย้ายถิ่นเพื่อเลื่อนชั้นทางสังคม
3	Massey et al. (1993); Curran & Saguy (2001); Jampaklay et al. (2007)	เครือข่ายญาติ, เพื่อน, ชุมชน	แรงงานหญิงจากภาคอีสานนิยมรวมกลุ่มในพื้นที่ปลายทางเพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนซึ่งกันและกัน
4	Chant & Radcliffe (1992); Morokvasic (1984); ปังปอนด์ และศิริรังษี (2562); Mills (2000)	เพศ, บทบาทครอบครัว, ภาระส่งเงินกลับบ้าน	แรงงานหญิงมักย้ายถิ่นตามฤดูกาลหรือเพื่อสร้างครอบครัว สะท้อนบทบาทเพศที่กำหนดการย้ายถิ่น โดยลูกสาวถูกคาดหวังให้ส่งเงินกลับบ้าน
5	Pham et al. (2022) – เวียดนาม	การศึกษา, สถานภาพสมรส, อายุ	แรงงานหญิงที่มีการศึกษาสูงและยังไม่มีบุตรมีแนวโน้มย้ายถิ่นเพื่อทำงานในเมืองมากกว่า

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทฤษฎีและทบทวนงานวิจัยที่สามารถสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นของแรงงานหญิงไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา เครือข่ายทางสังคม และบทบาททางเพศสภาพ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยเชิงประชากร เศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากร ที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงในประเทศไทย โดยใช้กรอบแนวคิดแบบบูรณาการจากทั้งทฤษฎี Push–Pull, Human Capital และ Gender Perspective และได้เป็นกรอบแนวคิดที่จะศึกษาดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2566 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานหญิงในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือแรงงานหญิงไทยอายุ 15 ปีขึ้นไปในครัวเรือนปกติที่มีข้อมูลการย้ายถิ่นในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา รวม 2,979 คน โดยคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีข้อมูลครบถ้วนเกี่ยวกับสถานภาพแรงงาน การศึกษา รายได้ หนี้สิน และภูมิภาค กลุ่มตัวอย่าง ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกเฉพาะแรงงานหญิงวัยทำงานที่มีข้อมูลครบถ้วน และตรวจสอบคุณภาพโดยการตัดค่าผิดปกติและลบข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ จากนั้นใช้แบบจำลองถดถอยโลจิสติก (Binary Logistic Regression) ในการวิเคราะห์สถิติ เนื่องจากตัวแปรตามเป็นข้อมูลสองระดับ (ย้ายถิ่น/ไม่ย้ายถิ่น) ซึ่งสามารถอธิบายโอกาสการย้ายถิ่นได้อย่างเหมาะสมกว่าแบบจำลอง Probit หรือ Multinomial Logistic โดยตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลด้วยค่า VIF (< 10) และ Hosmer-Lemeshow test

ข้อจำกัดของการใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ (1) ตัวแปรบางตัวที่สำคัญอาจไม่มีในแบบสอบถาม (2) ข้อมูลแบบตัดขวางสะท้อนเพียงความสัมพันธ์ ไม่สามารถสรุปเชิงเหตุและผลได้ชัดเจน (3) ความคลาดเคลื่อนจากการตอบคำถามย้อนหลัง และ (4) ความครอบคลุมของข้อมูลที่อาจไม่ครอบคลุมแรงงานนอกระบบหรือผู้ที่ไม่มีภูมิลำเนาถาวร

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงในประเทศไทย (ตารางที่ 3) จำนวน 2,979 ตัวอย่าง แสดงว่าแบบจำลองโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ (LR  $\chi^2(21) = 243.86, p < 0.001$ ) โดยมีค่า Pseudo R<sup>2</sup> = 0.0774 หรือคิดเป็นร้อยละ 7.74 และมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริง (Hosmer-

Lemeshow  $\chi^2 = 8.61$ ,  $p = 0.376$ ) โดยไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระ (ค่าเฉลี่ย VIF = 1.73) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากร พบว่า อายุและสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับโอกาสการย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงงานหญิงที่มีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปีมีโอกาสย้ายถิ่นเพิ่มขึ้นร้อยละ 37 (OR = 1.37,  $p < 0.001$ ) และแรงงานหญิงที่มีสถานภาพหย่าร้างมีโอกาสย้ายถิ่นสูงกว่าสมรสร้อยละ 52 (OR = 1.52,  $p = 0.008$ ) ส่วนแรงงานหญิงที่โสดมีโอกาสย้ายถิ่นน้อยกว่าสมสร้อยละ 65 (OR = 0.35,  $p < 0.001$ ) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Greenwood (2019) และ Massey et al. (1993) เห็นว่าแรงงานที่มีภาวะด้านครัวเรือนต่ำจะมีต้นทุนในการย้ายถิ่นต่ำกว่า และอายุนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกแสดงว่าแรงงานหญิงวัยกลางคน มีประสบการณ์และทรัพยากรเพียงพอในการย้ายถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ Human Capital Theory ของ Becker (1992) ที่มองว่าการย้ายถิ่นเป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มผลตอบแทน และ Push-Pull Theory ของ Lee (1966) ที่แรงงานหญิงโสดตอบสนองต่อแรงดึงดูดจากโอกาสทางเศรษฐกิจในเมืองได้ดีกว่า ในด้านการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ ต่างจากงานของ Curran et al. (2005) ที่พบว่า การศึกษาเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงตลาดแรงงานที่ให้ผลตอบแทนสูง ในด้านขนาดของครัวเรือนของแรงงานหญิงที่มีขนาดครัวเรือน 4-7 คน มีโอกาสการย้ายถิ่นน้อยกว่าครัวเรือนขนาดเล็กร้อยละ 33 (OR = 0.67,  $p = 0.008$ ) และการมีสมาชิกวัยพึ่งพิงที่เป็นเด็กนั้น มีโอกาสย้ายถิ่นเพิ่มขึ้นร้อยละ 34 (OR = 1.34,  $p < 0.001$ ) แสดงว่าภาวะดูแลครอบครัวเป็นภาวะสำคัญต่อการย้ายถิ่นสอดคล้องกับ Curran et al. (2005) และสนับสนุนแนวคิดของ Todaro (1969) เกี่ยวกับปัจจัยผลักดันด้านครัวเรือน แต่ Parreñas (2001) เห็นว่าแรงงานหญิงอาจเลือกย้ายถิ่นต้องการรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อเลี้ยงดูบุตร

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและภูมิศาสตร์ พบว่า รายได้และหนี้สินไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นหากรายได้เพิ่มขึ้นมีโอกาสย้ายถิ่นไปได้ สอดคล้องกับ Jampaklay et al. (2007) ที่ระบุว่ารายได้เพิ่มศักยภาพในการย้ายถิ่น ผลนี้สนับสนุน Human Capital Theory ที่การย้ายถิ่นต้องการทุนทั้งทางการเงินและสังคม ในทางตรงกันข้าม หนี้สินไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = 0.593$ ) สอดคล้องกับ Rigg et al. (2018) สะท้อนว่าการย้ายถิ่นเป็นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มากกว่าการทิ้งภาระหนี้ ในด้านลักษณะตำแหน่งงาน แรงงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตรมีโอกาสย้ายถิ่นมากกว่ากลุ่มช่างฝีมือ 2.46 เท่า (OR = 2.46,  $p < 0.01$ ) รองลงมาคือกลุ่มอาชีพพื้นฐานมากกว่ากลุ่มช่างฝีมือ 1.93 เท่า (OR = 1.93,  $p < 0.05$ ) สะท้อนว่าแรงงานทักษะต่ำแสวงหารายได้ที่มั่นคงกว่า สอดคล้องกับ Todaro and Smith (2009) และ Lewis (1954) เกี่ยวกับ Dual Sector Model ที่แรงงานจากภาคเกษตรย้ายสู่ภาคอุตสาหกรรมเพื่อผลตอบแทนที่สูงกว่า ผลนี้สนับสนุน Push-Pull Theory ที่แรงผลักดันจากรายได้ต่ำในภาคเกษตรและแรงดึงดูดจากโอกาสในเมืองเป็นกลไกสำคัญ และในด้านภูมิศาสตร์ จะมีความความเหลื่อมล้ำระหว่างภูมิภาค เห็นได้ว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีโอกาสย้ายถิ่นมากกว่ากรุงเทพฯ ปริมาณพล 3.78 เท่า (OR = 3.78,  $p < 0.001$ ) รองลงมาคือภาคใต้มากกว่า 3.53 เท่า (OR = 3.53,  $p < 0.001$ ) และภาคเหนือมากกว่า 3.03 เท่า (OR = 3.03,  $p < 0.01$ ) สอดคล้องกับ Jampaklay et al. (2007) และ Mills (1997) ที่พบว่าภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงผลักดันที่รุนแรง และมีแรงดึงดูดจากกรุงเทพฯ คือ โอกาสงาน ค่าจ้างสูงกว่า และเครือข่ายสังคม ผลนี้สอดคล้องอย่างชัดเจนกับ Push-Pull Theory ของ Lee (1966) และ Castles and Ozkul (2014) พร้อมสะท้อนความล้มเหลวของนโยบายการกระจายความเจริญที่ยังไม่สามารถลดช่องว่างได้อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานหญิง

ตัวแปรอิสระ	OR	SE	95% CI	p-value
อายุ	1.37	0.236	0.96 – 1.91	0.000***
สถานภาพโสด (อ้างอิง: สมรสแล้ว)	0.35	0.058	0.25 – 0.48	0.000***
หม้าย	1.17	0.192	0.85 – 1.62	0.327
หย่าร้าง	1.52	0.239	1.12 – 2.07	0.008**
แยกกันอยู่	1.13	0.188	0.81 – 1.56	0.469
ขนาดครัวเรือน 4–7 คน (อ้างอิง: ขนาดครัวเรือน < 4 คน)	0.67	0.100	0.50 – 0.89	0.008**
ขนาดครัวเรือน >7 คน	0.70	0.587	0.22 – 2.21	0.604
มีเด็กในครัวเรือน	1.34	0.064	1.18 – 1.52	0.000***
มีผู้สูงอายุในครัวเรือน	1.09	0.117	0.87 – 1.37	0.424
ระดับการศึกษา	0.93	0.099	0.77 – 1.13	0.357
รายได้ครัวเรือน	1.00	0.005	1.00 – 1.00	0.051
หนี้สินครัวเรือน	1.00	0.005	1.00 – 1.00	0.593
ผู้จัดการ (อ้างอิง: ช่างฝีมือ)	1.73	0.311	0.94 – 3.18	0.080
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1.27	0.305	0.70 – 2.31	0.428
เจ้าหน้าที่เทคนิค	1.23	0.322	0.66 – 2.31	0.517
เสมียน	1.58	0.299	0.88 – 2.84	0.126
พนักงานบริการ และผู้จำหน่ายสินค้า	1.47	0.281	0.85 – 2.55	0.166
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือด้านการเกษตร ป่าไม้ และประมง	2.46	0.324	1.30 – 4.64	0.006**
ผู้ควบคุมเครื่องจักร	1.40	0.329	0.74 – 2.67	0.300
ผู้ประกอบการอาชีพงานพื้นฐาน	1.93	0.267	1.14 – 3.26	0.014**
ภาคกลาง (อ้างอิง: กรุงเทพฯ ปริมณฑล)	1.53	0.280	0.88 – 2.65	0.133
ภาคเหนือ	3.03	0.209	2.01 – 4.56	0.000***
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.78	0.183	2.64 – 5.41	0.000***
ภาคใต้	3.53	0.216	2.31 – 5.39	0.000***

หมายเหตุ: OR = Odds Ratio,  $p < .05^*$ ,  $p < .01^{**}$ ,  $p < .001^{***}$

## อภิปรายผลการวิจัย

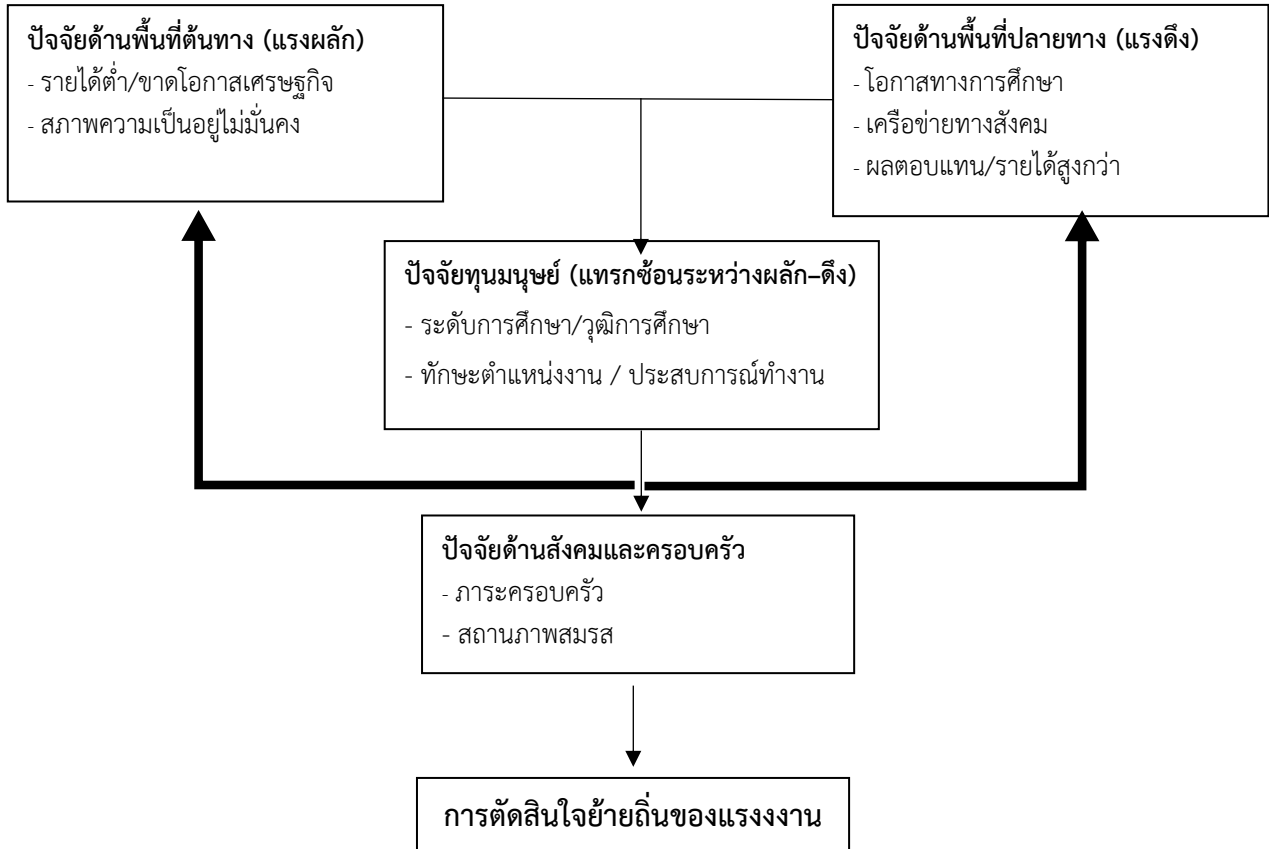
ผลการวิจัย พบว่า การย้ายถิ่นของแรงงานหญิงไทยได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งด้านประชากร ด้านเศรษฐกิจและภูมิศาสตร์ โดยสามารถเชื่อมโยงเชิงนโยบายกับกรอบแนวคิดทางทฤษฎีได้ จากทฤษฎีแรงผลัก-แรงดึง (Push–Pull Theory) ของ Lee (1966) ที่อธิบายว่าการย้ายถิ่นเกิดจากแรงผลักดันจากพื้นที่ต้นทางและแรงดึงดูดจากพื้นที่ปลายทาง ผลการศึกษาพบว่าแรงงานหญิงจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือมีแนวโน้มย้ายถิ่นสูง เนื่องจากรายได้ต่ำและโอกาสทางอาชีพจำกัดในภาคเกษตร ภาครัฐควรกำหนด นโยบายลดแรงผลัก เช่น การเพิ่มโอกาสการจ้างงานในท้องถิ่น การสนับสนุนอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก นโยบายจัดการแรงดึงดูด โดยการคุ้มครองแรงงานหญิงในเมืองผ่านสวัสดิการแรงงานและที่พักอาศัย ในส่วนทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker (1992) ที่มองว่าการย้ายถิ่นเป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มผลตอบแทนในอนาคต ผลการศึกษาพบว่าแรงงานหญิงที่โสดมีแนวโน้มย้ายถิ่นลดลง หรือน้อยกว่าสมรสแล้ว

เนื่องจากสามารถประเมินโอกาสทางเศรษฐกิจได้ดีกว่า ภาครัฐจึงควรส่งเสริมนโยบายพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิตของแรงงานหญิง เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานเมืองได้ เช่น การฝึกอบรมอาชีพใหม่ การสนับสนุนทุนการศึกษา หรือการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับแรงงานในชนบท ด้านทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม (Social Network Theory) ของ Massey et al. (1993) ซึ่งชี้ว่าเครือข่ายญาติและชุมชนช่วยลดต้นทุนและความเสี่ยงในการย้ายถิ่น ผลการศึกษาพบว่าแรงงานหญิงที่อยู่ในพื้นที่รายได้ต่ำจะย้ายถิ่นเพื่อไปหาเครือข่ายในพื้นที่ปลายทางที่มีรายได้ที่ดีกว่า ภาครัฐสามารถใช้ข้อมูลนี้พัฒนา นโยบายสร้างเครือข่ายแรงงานหญิงในเมือง โดยสนับสนุนศูนย์ประสานแรงงานหรือชมรมแรงงานหญิง เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการพัฒนาอาชีพพร้อมกัน ในมุมมองเพศสภาพ (Gender Perspective in Migration) ของ Chant & Radcliffe (1992) และ Morokvasic (1984) ชี้ว่าแรงงานหญิงเผชิญแรงผลักและแรงดึงที่ต่างจากแรงงานชาย เนื่องจากบทบาททางครอบครัวและค่านิยมทางสังคม ผลการศึกษาพบว่าแรงงานหญิงต้องรับผิดชอบดูแลสมาชิกในครัวเรือน ภาครัฐจึงควรพัฒนานโยบายแรงงานที่คำนึงถึงมิติทางเพศ (Gender-sensitive policy) เช่น การส่งเสริมสวัสดิการแม่ทำงาน การเข้าถึงศูนย์ดูแลเด็ก และการลดช่องว่างค่าจ้างเพศชายและเพศหญิง เพื่อสร้างความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจและสังคม

กล่าวโดยสรุป การเชื่อมโยงเชิงทฤษฎีกับนโยบายสะท้อนให้เห็นว่าการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงมิใช่เพียงปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจ แต่เป็นผลลัพธ์ของโครงสร้างสังคม ครัวเรือน และเพศสภาพที่ เพื่อให้แรงงานหญิงสามารถพัฒนาอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

### องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษานี้ได้พัฒนารอบแนวคิดองค์ความรู้ใหม่แบบบูรณาการ (Integrated Conceptual Framework) เพื่ออธิบายพฤติกรรมกรย้ายถิ่นของแรงงานหญิงในประเทศไทย โดยผสมผสานระหว่างทฤษฎีแรงผลักและแรงดึง (Push-Pull Theory) และ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) มุมมองมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และครอบครัวที่มีความเชื่อมโยงกันในการตัดสินใจย้ายถิ่นของแรงงานหญิงไทย กรอบแนวคิดนี้ได้เติมเต็มช่องว่างทางทฤษฎีด้วยการเพิ่ม มิติทางเพศ (gender dimension) ซึ่งมักถูกละเลยในทฤษฎีการย้ายถิ่นแบบดั้งเดิม และบูรณาการบริบทเศรษฐกิจและสังคมไทยที่สะท้อนความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้างระหว่างภูมิภาค รายละเอียดดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 แผนภาพองค์ความรู้ใหม่ของการการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงในประเทศไทย

กรอบแนวคิดองค์ความรู้ใหม่นี้มองการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงเป็นการตัดสินใจที่มีรากฐานจากทุนมนุษย์ ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและสังคม บทบาททางเพศ โดยที่แรงงานหญิงไม่ได้ย้ายถิ่นเพียงเพราะความยากจน แต่เกิดจากข้อจำกัดและความเหลื่อมล้ำเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านภูมิภาคและเพศในตลาดแรงงาน ภาระทางครอบครัว และสังคมยังมีอิทธิพลสำคัญต่อแรงจูงใจและความพร้อมในการย้ายถิ่น ซึ่งสะท้อนช่องว่างของทฤษฎีการย้ายถิ่นแบบดั้งเดิมไม่ได้ศึกษาบทบาททางเพศ

องค์ประกอบในกรอบแนวคิดใหม่ อธิบายได้ดังนี้

1. แรงผลัก (Push Factors) ปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานหญิงออกจากพื้นที่ต้นทาง เช่น รายได้ต่ำ ภาระครอบครัว หรือความเหลื่อมล้ำทางเพศในค่าจ้าง
2. แรงดึง (Pull Factors) ปัจจัยที่ดึงดูดให้แรงงานหญิงย้ายถิ่น เช่น โอกาสงาน รายได้สูง การศึกษา และเครือข่ายสังคม
3. ทุนมนุษย์ (Human Capital) ระดับการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และเป็นตัวเชื่อมระหว่างแรงผลักกับแรงดึง
4. ปัจจัยทางสังคมและครอบครัว (Social and Family Factors) ภาระดูแลครอบครัว สถานภาพสมรส และการสนับสนุนจากเครือญาติ มีผลต่อข้อจำกัดและความพร้อมในการย้ายถิ่น
5. ผลลัพธ์ของการย้ายถิ่น (Migration Outcomes) การมีงานทำ รายได้เพิ่ม การส่งเงินกลับบ้าน และการเปลี่ยนบทบาททางเพศ ซึ่งสะท้อนความสำเร็จและผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม

ในเชิงนโยบายกรอบแนวคิดนี้สนับสนุนแนวทาง นโยบายแรงงานหญิงแบบองค์รวมที่มุ่ง ลดแรงผลักดันด้วยการพัฒนาตลาดแรงงานท้องถิ่นและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ เพิ่มทุนมนุษย์ผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม

สนับสนุนการย้ายถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยระบบสวัสดิการและศูนย์บริการแรงงานหญิง คຸ້ມครองแรงงานหญิงในทุกภูมิภาคอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้ใหม่นี้จึงขยายความเข้าใจจากกรอบแนวคิดดั้งเดิม โดยบูรณาการมิติ เศรษฐกิจ สังคม และเพศสภาพ เพื่ออธิบายการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงไทยในบริบทโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรอบด้าน

## สรุป

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น ได้แก่ อายุและสถานภาพสมรสของหัวหน้าครัวเรือน ขนาดครัวเรือน ลักษณะงาน และภูมิภาคที่อยู่อาศัย แรงงานหญิงส่วนใหญ่ที่ย้ายถิ่นมักมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและโอกาสในการทำงาน จึงเกิดแรงผลักดันให้ออกมาทำงานในเมืองหรือพื้นที่อุตสาหกรรม เพื่อหารายได้เลี้ยงดูครอบครัวและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า

1. ปัจจัยระดับครัวเรือน โดยเฉพาะอายุและสถานภาพสมรสของหัวหน้าครัวเรือน มีผลต่อแรงจูงใจในการย้ายถิ่น โดยครัวเรือนที่หัวหน้ามีอายุน้อยหรือเป็นโสดมักสนับสนุนให้สมาชิก โดยเฉพาะแรงงานหญิง ย้ายถิ่นเพื่อหางานและรายได้เพิ่มขึ้น
2. ปัจจัยทางภูมิภาคและอาชีพ พบว่า แรงงานในภาคเกษตรและครัวเรือนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ มีแนวโน้มย้ายถิ่นสูงกว่าภาคอื่น เนื่องจากความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และโอกาสการจ้างงาน
3. การตั้งถิ่นฐานแบบรวมกลุ่มและเครือข่ายสังคม มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้ย้ายถิ่นปรับตัว เข้าถึงโอกาสงาน และสร้างความมั่นคงในพื้นที่ใหม่ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม

งานวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่า การย้ายถิ่นของแรงงานหญิงไม่ได้เป็นเพียงการเคลื่อนย้ายเชิงเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเป็น การปรับตัวต่อบริบททางสังคมและโครงสร้างครัวเรือนที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในฐานะผู้หารายได้หลักของครัวเรือน และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ เป็นการอธิบายว่าการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงนั้นสอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงผลัก-แรงดึง (Push-Pull Theory) ซึ่งอธิบายแรงผลักดันจากเศรษฐกิจชนบทที่จำกัดและแรงดึงจากโอกาสในเมือง ตลอดจน ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่ชี้ให้เห็นว่าการย้ายถิ่นเป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มศักยภาพและรายได้ของแรงงานหญิงในระยะยาว

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การย้ายถิ่นของแรงงานหญิงสะท้อนความเหลื่อมล้ำทางภูมิภาคและความไม่มั่นคงในตลาดแรงงาน ควรส่งเสริมการเข้าถึงงานที่มั่นคงควบคู่กับการพัฒนาทักษะอาชีพและสวัสดิการที่เหมาะสม ข้อค้นพบเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายแรงงาน การออกแบบสวัสดิการสำหรับแรงงานหญิง การพัฒนาตลาดแรงงานที่ยั่งยืน และมาตรการสนับสนุนแรงงานหญิงผู้ย้ายถิ่น เช่น การฝึกทักษะอาชีพ การส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม และการคุ้มครองทางสังคม ทำให้แรงงานหญิงสามารถสร้างรายได้และความมั่นคงให้ครัวเรือนได้อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงการออกแบบนโยบายที่ตอบสนองต่อความแตกต่างของภูมิภาคและลักษณะครัวเรือนของแรงงานหญิง เช่น แรงงานหญิงในบางภูมิภาคมีแนวโน้มย้ายถิ่นสูง การมีสมาชิกวัยเด็กในครัวเรือนส่งผลต่อการ

ตัดสินใจย้ายถิ่น ซึ่งสะท้อนความต้องการสวัสดิการที่เอื้อต่อการดูแลครอบครัว เช่น ศูนย์เลี้ยงเด็ก การลาคลอด และลาป่วยที่ยืดหยุ่น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (HSES) ปี พ.ศ. 2566 มีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคมและครอบครัว การวิจัยในอนาคตควรดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามเพิ่มเติม โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อให้เข้าใจมิติทางสังคมของการย้ายถิ่นของแรงงานหญิงอย่างรอบด้านมากขึ้น นอกจากนี้ ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่การเปรียบเทียบระหว่างแรงงานหญิงและแรงงานชาย หรือแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับโครงสร้างประชากรและแรงงานในบริบทภูมิภาค

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติพิชญ์ พรหมโคตร และ ดุษฎี आयुวัฒน์. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับชั่วโมงการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทาง. *มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, 40(3), 80-108.
- ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และ ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2562). ความหลากหลายของกลุ่มผู้ย้ายถิ่นในประเทศไทย: มุมมองทางประชากรและสังคม. *พัฒนาการเศรษฐกิจปริทรรศน์*, 13(2), 84-122.
- สร้อยมาศ รุ่งมณี. (2565). ชีวิตหลังการย้ายถิ่นและความท้าทายในการยกระดับทางเศรษฐกิจของแรงงานคืนถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยา*, 41(1), 179-211.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566a). *การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566b). *โครงการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานประจำปีและข่าวประชาสัมพันธ์ 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Becker, G. S. (1992). A Treatise on The Family. *Population and Development Review*, 18(3), 563-564.
- Castles, S., & Ozkul, D. (2014). Circular migration: Triple win, or a new label for temporary migration? In *Global and Asian perspectives on international migration* (pp. 27-49). New York: Springer.
- Chant, S., & Radcliffe, S. A. (1992). Migration and development: The importance of gender. In *Gender and migration in developing countries* (pp. 1-29). London: Belhaven Press.
- Citaristi, I. (2022). United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women—UN Women. In *The Europa directory of international organizations 2022* (pp. 189-192). New York: Routledge.

- Connell, R. (2020). *Gender: In world perspective* (4th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Curran, S. R., & Saguy, A. C. (2001). Migration and cultural change: A role for gender and social networks? *Journal of International Women's Studies*, 2(3), 54-77.
- Douglas, P., Cetron, M., & Spiegel, P. (2019). Definitions Matter: Migrants, Immigrants, Asylum Seekers and Refugees. *Journal of Travel Medicine*, 26(2), 1-3.
- Dyson, T. (2010). *Population and development: The demographic transition*. London: Bloomsbury Publishing.
- Fielding, A. J. (2007). Migration and social mobility in urban systems: National and international trends. In *International handbook of urban policy* (Vol. 1, pp. 107-137). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Greenwood, M. J. (2019). The migration legacy of EG Ravenstein. *Migration Studies*, 7(2), 269-278.
- International Labour Organization. (2024). *Thailand migration report 2024*. Geneva: International Labour Organization.
- Jampaklay, A., & Haseen, F. (2011). Marital unions and unmarried cohabitation in Bangkok, Thailand: Are cohabiters different from singles or married people? *Asian Population Studies*, 7(2), 137-156.
- Jampaklay, A., Korinek, K., & Entwisle, B. (2007). Residential clustering among Nang Rong migrants in urban settings of Thailand. *Asian and Pacific Migration Journal*, 16(4), 485-510.
- Kurek, D., Neagu, A., Tastemel, M., Tüysüz, N., Lehmann, J., van de Werken, H. J. G., . . . ten Berge, D. (2015). Endogenous WNT signals mediate BMP-induced and spontaneous differentiation of epiblast stem cells and human embryonic stem cells. *Stem Cell Reports*, 4(1), 114-128.
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47-57.
- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-191.
- Long, J. (2005). Rural-urban migration and socioeconomic mobility in Victorian Britain. *The Journal of Economic History*, 65(1), 1-35.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Mills, C. W. (2000). *The sociological imagination*. New York: Oxford University Press.
- Morokvasic, M. (1984). Birds of passage are also women. *International Migration Review*, 18(4), 886-907.

- Parreñas, R. S. (2001). Mothering from a distance: Emotions, gender, and intergenerational relations in Filipino transnational families. *Feminist Studies*, 27(2), 361-390.
- Pham, N. H., Tran, M. D., Le, A. D., & Le, T. L. (2022). The impact of migration on Vietnam household living standards. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(5), 201.
- Rigg, J., Salamanca, A., Phongsiri, M., & Sripun, M. (2018). More farmers, less farming? Understanding the truncated agrarian transition in Thailand. *World Development*, 107, 327-337.
- Skeldon, R. (2012). Migration transitions revisited: Their continued relevance for the development of migration theory. *Population, Space and Place*, 18(2), 154-166.
- Todaro, M. P. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review*, 59(1), 138-148.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2009). *Economic development*. (10th ed.). Massachusetts: Pearson Education.
- UN Women. (2016). *Women migrant workers' journey through the margins: Labour, migration and trafficking*. New York: UN Women.