

รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ

จัดทำโดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, มิถุนายน 2553

เสนอต่อ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กิตติกรรมประกาศ

โครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ
ได้รับความอนุเคราะห์ทางการเงินจากสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน กระทรวงแรงงาน ความสำเร็จของ
โครงการนี้จะเกิดขึ้นมิได้ หากไม่ได้รับข้อเสนอแนะและการสนับสนุนอย่างดียิ่งจากคณะกรรมการ
ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาโดยวิธีคัดเลือก ซึ่งมีคุณสุนันท์ โพธิ์ทอง ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน เป็น
ประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการทุกท่าน (ตั้งรายนามปรากฏท้ายเล่ม) ซึ่งคณะผู้วิจัย
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบคุณ คุณวีรจิตต์ สุวรรณบุญย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัย
และวางแผนกำลังแรงงาน และคุณพรพิมล ต้นเจริญผล นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ เป็นพิเศษที่ให้
การช่วยเหลือในเรื่องข้อมูลและการติดต่อประสานงาน ตลอดช่วงเวลาของโครงการฯ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ร่วมประชุมในการสัมมนาวิชาการเพื่อนำเสนอร่างรายงานฉบับ
สมบูรณ์ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีสามารถเอ่ยชื่อได้ทั้งหมด

ท้ายที่สุดขอขอบคุณผู้ประกอบการและแรงงานทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของ
การศึกษาในครั้งนี้ ถ้าปราศจากความร่วมมือของท่าน การศึกษานี้คงมีอาจเสร็จลงได้ ทั้งนี้หากมี
ข้อบกพร่องประการใดที่เกิดขึ้นในรายงานฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขออภัยไว้ทั้งหมด

คณะผู้วิจัย

มิถุนายน 2553

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร (ภาษาไทย)	1
Executive Summary	1
1. บทนำ	1-1
1.1 หลักการ/เหตุผล	1-1
1.2 วัตถุประสงค์.....	1-3
1.3 นิยามศัพท์	1-3
1.4 ขอบเขตของโครงการวิจัย	1-4
1.5 ระยะเวลาและแผนงานวิจัย.....	1-4
1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1-6
1.7 องค์ประกอบของรายงาน.....	1-6
2. กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา.....	2-1
2.1 กรอบความคิดการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ.....	2-1
2.2 ลักษณะและขนาดของการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....	2-4
2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน	2-8
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ	2-12
2.5 ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อภาคอุตสาหกรรม (สถานประกอบการ) และแรงงาน	2-19
2.6 ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการและแรงงาน.....	2-21
3. การทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของต่างประเทศ.....	3-1
3.1 สหราชอาณาจักร (United Kingdom)	3-1
3.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา	3-10
3.3 ประเทศออสเตรเลีย	3-18
3.4 ประเทศแคนาดา.....	3-24

3.5 ประเทศมาเลเซีย	3-28
3.6 ประเทศฟิลิปปินส์	3-34
3.7 ประเทศเกาหลีใต้.....	3-39
4. การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายในภาพรวมของประเทศไทย	4-1
4.1 การวิเคราะห์ภาพรวมของการเคลื่อนย้ายแรงงานเชิงพรรณนา.....	4-2
4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน การวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติ	4-21
5. ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	5-1
5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	5-1
5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐมิติ	5-87
6. ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และต้นทุนในการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....	6-1
6.1 ผลกระทบทางเศรษฐกิจ (ที่มีต่อสถานประกอบการและแรงงาน).....	6-1
6.2 ผลกระทบทางสังคม.....	6-6
6.3 ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานและสถานประกอบการ.....	6-8
7. สรุปและข้อเสนอแนะ	7-1
7.1 สรุปผลการศึกษา.....	7-1
7.2 ข้อเสนอแนะ.....	7-12

บรรณานุกรม

- ภาคผนวก ก แบบสอบถาม (แรงงาน)
- ภาคผนวก ข แบบสอบถาม (สถานประกอบการ)
- ภาคผนวก ค ตารางสถิติ
- ภาคผนวก ง สรุปผลการสัมมนา

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	แผนการดำเนินงาน..... 1-5
ตารางที่ 2.1	โมเดลการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 มิติ 2-2
ตารางที่ 2.2	จังหวัดตัวอย่างที่เลือกเพื่อใช้ในการสำรวจในแต่ละภาค จากเกณฑ์จังหวัด ที่มีการจ้างงานสูงสุดและจังหวัดใกล้เคียง (Growth and Satellite provinces) 2-13
ตารางที่ 2.3	จำนวนสถานประกอบการและการสุ่มตัวอย่างในระดับภาค (ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 10.0) 2-14
ตารางที่ 2.4	จำนวนแรงงานและการสุ่มตัวอย่างในระดับภาค (ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 3.2) 2-14
ตารางที่ 2.5	จำนวนตัวอย่างสถานประกอบการ จำแนกตามจังหวัด และขนาดของ สถานประกอบการ..... 2-15
ตารางที่ 2.6	จำนวนตัวอย่างแรงงาน จำแนกตามจังหวัดและระดับฝีมือแรงงาน 2-17
ตารางที่ 3.1	จำนวนผู้ย้ายถิ่นในภูมิภาคต่างๆ ในสหราชอาณาจักร ณ เดือนมีนาคม ค.ศ. 2009 3-3
ตารางที่ 3.2	จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสู่สหราชอาณาจักรจากกลุ่มประเทศต่างๆ 3-7
ตารางที่ 3.3	รูปแบบการจ้างงานเปรียบเทียบระหว่างแรงงานในสหราชอาณาจักรและแรงงาน เคลื่อนย้ายจาก NMS 3-8
ตารางที่ 3.4	รูปแบบการกระจายตัวของแรงงานในแต่ละพื้นที่ในปี ค.ศ. 2007 3-8
ตารางที่ 3.5	จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย เปรียบเทียบพื้นที่ในช่วงปี ค.ศ. 2000-2008 3-11
ตารางที่ 3.6	จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย เปรียบเทียบพื้นที่และกลุ่มอาชีพ ปี ค.ศ. 2008 3-11

ตารางที่ 3.7	จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย เปรียบเทียบพื้นที่และอุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 2008	3-12
ตารางที่ 3.8	จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย จำแนกตามเหตุผลและกลุ่มอาชีพ ปี ค.ศ. 2008	3-15
ตารางที่ 3.9	จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย จำแนกตามเหตุผลและกลุ่มอุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 2008	3-18
ตารางที่ 3.10	ตารางแสดงการเปลี่ยนงานของผู้ที่ทำงานมาน้อยกว่า 12 เดือน.....	3-19
ตารางที่ 3.11	ตารางแสดงการเปลี่ยนงานของผู้ที่ทำงานมามากกว่า 1 ปี หรือมากกว่า	3-20
ตารางที่ 3.12	จำนวนประชากรจำแนกตามช่วงอายุและสถานะการเคลื่อนย้าย.....	3-28
ตารางที่ 3.13	สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานในช่วงอายุ 15-34 ปี จำแนกตามการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานะการเคลื่อนย้าย.....	3-30
ตารางที่ 3.14	สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานในช่วงอายุ 15-34 ปี จำแนกตามการศึกษา สถานะการเคลื่อนย้าย และปลายทางการเคลื่อนย้าย	3-30
ตารางที่ 3.15	จำนวนประชากรและผู้เคลื่อนย้ายจำแนกตามพื้นที่.....	3-37
ตารางที่ 4.1	จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพการย้ายพื้นที่ เพศ เขตการปกครอง และภาคที่อยู่ในปัจจุบัน (ไม่รวมผู้ย้ายถิ่นภายในจังหวัด).....	4-3
ตารางที่ 4.2	สัดส่วนร้อยละของประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามกลุ่มอายุ และเพศ	4-4
ตารางที่ 4.3	ประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ	4-5
ตารางที่ 4.4	ประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน.....	4-6
ตารางที่ 4.5	สัดส่วนประชากรที่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามสถานภาพแรงงานและภาค ที่อยู่ในปัจจุบัน	4-7
ตารางที่ 4.6	ผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรมและสถานภาพการย้ายพื้นที่.....	4-9
ตารางที่ 4.7	ผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพและสถานภาพการย้ายพื้นที่.....	4-10
ตารางที่ 4.8	จำนวนและสัดส่วนของประชากรย้ายพื้นที่ จำแนกตามภาคที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และประเภทการย้ายพื้นที่	4-11
ตารางที่ 4.9	สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามภาคที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และถิ่นที่อยู่ก่อนย้าย	4-12

ตารางที่ 4.10	สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามเหตุผลของการย้ายพื้นที่ และภาคที่อยู่ในปัจจุบัน	4-14
ตารางที่ 4.11	จำนวนแรงงานที่มีการย้ายถิ่น (ตามคำนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) จำแนกตามลักษณะของการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม	4-16
ตารางที่ 4.12	จำนวนแรงงานที่มีการย้ายถิ่น (ตามคำนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) จำแนกตามลักษณะของการเคลื่อนย้ายอาชีพ.....	4-18
ตารางที่ 4.13	รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 มิติเบื้องต้น (จำนวนแรงงาน).....	4-20
ตารางที่ 4.14	รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 มิติเบื้องต้น (อัตราการเคลื่อนย้ายแรงงาน ต่อแรงงาน 1,000 คน).....	4-21
ตารางที่ 4.15	คำจำกัดความของตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการโลจิตของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ใน 3 มิติ โดยข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ.....	4-23
ตารางที่ 4.16	ผลการประมาณการการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ใน 3 มิติ	4-26
ตารางที่ 4.17	ผล Marginal effect ของการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ	4-27
ตารางที่ 5.1	จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามจังหวัด และขนาดของ สถานประกอบการ.....	5-2
ตารางที่ 5.2	จำนวนแรงงาน จำแนกตามจังหวัดที่อยู่ปัจจุบัน และขนาดของ สถานประกอบการ.....	5-3
ตารางที่ 5.3	จำนวนแรงงาน จำแนกตามจังหวัดที่อยู่ปัจจุบัน และระดับฝีมือแรงงาน	5-4
ตารางที่ 5.4	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามภาค เขตการปกครอง และขนาดของสถานประกอบการ	5-6
ตารางที่ 5.5	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ	5-7
ตารางที่ 5.6	จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียน ตามกฎหมายและขนาดของสถานประกอบการ.....	5-8
ตารางที่ 5.7	ยอดขายเฉลี่ยต่อปีของสถานประกอบการ จำแนกตามอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ	5-9

ตารางที่ 5.8	อายุเฉลี่ยของสถานประกอบการ จำแนกตามอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ	5-10
ตารางที่ 5.9	การจ้างงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน และขนาดของสถานประกอบการ	5-11
ตารางที่ 5.10	จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ออกจากงาน จำแนกตามลักษณะการออกจากงาน และขนาดของสถานประกอบการ	5-12
ตารางที่ 5.11	ร้อยละของแรงงานที่ออกจากงาน จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน และขนาด ของสถานประกอบการ	5-13
ตารางที่ 5.12	จำนวนและร้อยละของแรงงานเข้างานใหม่ จำแนกตามลักษณะการเข้างาน และขนาดของสถานประกอบการ	5-14
ตารางที่ 5.13	จำนวนและร้อยละของแรงงานที่เข้างานใหม่ในปี 2552 จำแนกตามภูมิภาค และขนาดของสถานประกอบการ	5-14
ตารางที่ 5.14	ลักษณะของแรงงานเข้าใหม่ เมื่อเทียบกับแรงงานที่ออกไป.....	5-15
ตารางที่ 5.15	ร้อยละของแรงงานที่ออกจากงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมและขนาด ของสถานประกอบการ	5-17
ตารางที่ 5.16	คะแนนเฉลี่ยของสาเหตุของการออกจากงานของแรงงาน จำแนกตามขนาด ของสถานประกอบการ	5-18
ตารางที่ 5.17	สาเหตุของการออกจากงานของแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม ที่มีอัตราการเข้า-ออกสูง 5 อันดับแรก.....	5-18
ตารางที่ 5.18	จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรมและรูปแบบ การเคลื่อนย้าย	5-22
ตารางที่ 5.19	จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตาม เพศ ขนาดของสถานประกอบการ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-24
ตารางที่ 5.20	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามจังหวัดที่อยู่ปัจจุบัน และรูปแบบ การเคลื่อนย้าย	5-26
ตารางที่ 5.21	ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเพศ อาชีพ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-29
ตารางที่ 5.22	จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเพศ ระดับฝีมือแรงงาน และรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-32

ตารางที่ 5.23 ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามเพศ อุตสาหกรรม และรูปแบบ การเคลื่อนย้าย	5-35
ตารางที่ 5.24 เปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-38
ตารางที่ 5.25 จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามลักษณะรายได้ และรูปแบบ การเคลื่อนย้ายเปรียบเทียบระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิม	5-40
ตารางที่ 5.26 รายได้อื่นๆ นอกจากค่าจ้าง จำแนกตามเพศ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-41
ตารางที่ 5.27 จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน จำแนกตามรูปแบบการเคลื่อนย้าย (ที่ทำงานปัจจุบัน)	5-43
ตารางที่ 5.28 จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน จำแนกตามรูปแบบการเคลื่อนย้าย (ที่ทำงานเดิม)	5-44
ตารางที่ 5.29 จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทน กรณีว่างงาน จำแนกตามเพศ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-45
ตารางที่ 5.30 จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน จำแนกตามเพศ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-46
ตารางที่ 5.31 ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน	5-49
ตารางที่ 5.32 จำนวนและร้อยละของแรงงานที่มีช่วงว่างงานและทำงานทันที จำแนกตาม เพศ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-50
ตารางที่ 5.33 จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการย้ายที่ทำงาน ครั้งสุดท้าย และรูปแบบการเคลื่อนย้าย	5-51
ตารางที่ 5.34 ร้อยละของความพอใจต่อสภาพการทำงานปัจจุบัน จำแนกตามเพศ	5-53
ตารางที่ 5.35 ร้อยละของความพอใจต่อการบริหารแรงงานในปัจจุบัน จำแนกตามเพศ	5-55
ตารางที่ 5.36 สาเหตุการย้ายระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	5-56
ตารางที่ 5.37 สรุปร้อยละของสาเหตุการย้ายระหว่างพื้นที่ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน	5-57
ตารางที่ 5.38 สรุปร้อยละของสาเหตุการย้ายอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน	5-60
ตารางที่ 5.39 สรุปร้อยละของสาเหตุการย้ายอาชีพ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน	5-61
ตารางที่ 5.40 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามอายุ	5-63
ตารางที่ 5.41 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามอายุ	5-64

ตารางที่ 5.42 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามเพศ.....	5-65
ตารางที่ 5.43 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามเพศ.....	5-66
ตารางที่ 5.44 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	5-67
ตารางที่ 5.45 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	5-68
ตารางที่ 5.46 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	5-70
ตารางที่ 5.47 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	5-71
ตารางที่ 5.48 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามสถานภาพของสมาชิก ในครัวเรือน.....	5-72
ตารางที่ 5.49 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามสถานภาพของสมาชิก ในครัวเรือน.....	5-73
ตารางที่ 5.50 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม และบริการที่สำคัญ.....	5-75
ตารางที่ 5.51 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามอุตสาหกรรม.....	5-76
ตารางที่ 5.52 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ.....	5-79
ตารางที่ 5.53 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามอาชีพ.....	5-80
ตารางที่ 5.54 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน.....	5-82
ตารางที่ 5.55 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน.....	5-83
ตารางที่ 5.56 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามรายได้.....	5-84
ตารางที่ 5.57 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามรายได้.....	5-85
ตารางที่ 5.58 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....	5-89
ตารางที่ 5.59 คำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้ในสมการโลจิสติกของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ใน 1 มิติ.....	5-92
ตารางที่ 5.60 ผลการประมาณการการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ใน 1 มิติ (ย้ายพื้นที่ ย้ายอุตสาหกรรม และอาชีพ).....	5-96
ตารางที่ 5.61 ผลการประมาณการการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ใน 3 มิติ.....	5-98

ตารางที่ 5.62 ผล Marginal effect ของการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ	5-99
ตารางที่ 6.1 ผลกระทบที่เป็นตัวเงินของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อแรงงาน.....	6-2
ตารางที่ 6.2 ร้อยละของแรงงานที่มีการย้ายจังหวัด จำแนกตามการส่งเงินหรือสิ่งของและภาคที่อยู่ในปัจจุบัน	6-3
ตารางที่ 6.3 ร้อยละของแรงงานที่มีการย้ายจังหวัด จำแนกตามการใช้ประโยชน์ของเงินที่ส่งและภาคที่อยู่ในปัจจุบัน	6-4
ตารางที่ 6.4 ผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงิน เมื่อแรงงานออกจากงาน	6-5
ตารางที่ 6.5 ผลกระทบด้านระยะเวลา เมื่อแรงงานออกจากงาน	6-5
ตารางที่ 6.6 ผลกระทบต่อสังคมต้นทางจากการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานหรือย้ายงาน.....	6-6
ตารางที่ 6.7 ผลกระทบต่อสังคมปลายทางจากการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานหรือย้ายงาน.....	6-7
ตารางที่ 6.8 ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงาน (กรณีย้ายพื้นที่)	6-10
ตารางที่ 6.9 ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงาน (กรณีไม่ย้ายพื้นที่)	6-10
ตารางที่ 6.10 ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการ.....	6-12

สารบัญรูป

	หน้า
รูปที่ 2.1	รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....2-2
รูปที่ 3.1	สัดส่วนการเคลื่อนย้ายภายในประเทศมาเลเซีย จำแนกตามช่วงอายุ.....3-29
รูปที่ 4.1	สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามสถานภาพสมรส4-6
รูปที่ 4.2	สัดส่วนของผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการย้ายพื้นที่ และสถานภาพการทำงาน.....4-8
รูปที่ 4.3	ร้อยละของประชากรย้ายพื้นที่ จำแนกตามประเภทการย้ายพื้นที่.....4-11
รูปที่ 4.4	จำนวนประชากรย้ายพื้นที่เข้า ประชากรย้ายพื้นที่ออก และการย้ายพื้นที่สุทธิ จำแนกตามภาคที่อยู่ในปัจจุบัน.....4-13
รูปที่ 5.1	ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงาน.....5-20
รูปที่ 5.2	ลักษณะอุตสาหกรรม.....5-22
รูปที่ 5.3	ลักษณะการเคลื่อนย้ายของแรงงาน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ.....5-23
รูปที่ 5.4	รูปแบบของการเคลื่อนย้ายสูงสุด 3 อันดับแรก จำแนกตามภูมิภาค.....5-25
รูปที่ 5.5	รูปแบบของการเคลื่อนย้าย จำแนกตามอาชีพ.....5-28
รูปที่ 5.6	รูปแบบของการเคลื่อนย้าย จำแนกตามอาชีพสูงสุด 3 อันดับแรก.....5-28
รูปที่ 5.7	รูปแบบของการเคลื่อนย้าย จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน.....5-31
รูปที่ 5.8	รูปแบบของการเคลื่อนย้ายสูงสุด 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน.....5-32
รูปที่ 5.9	ค่าจ้างแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสูงสุด 5 อันดับแรก.....5-34
รูปที่ 5.10	เปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิม.....5-38
รูปที่ 5.11	เปรียบเทียบรายได้ที่เป็นตัวเงิน ระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิม.....5-40
รูปที่ 5.12	ช่วงว่างงานและทำงานทันที.....5-48
รูปที่ 5.13	ความพอใจต่อสภาพการทำงาน.....5-53
รูปที่ 5.14	ความพอใจต่อการบริหารแรงงาน.....5-54
รูปที่ 5.15	สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่.....5-58
รูปที่ 5.16	สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม.....5-61
รูปที่ 5.17	สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ.....5-62

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ พร้อมทั้งแนวทางส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมและแรงงาน โดยคณะวิจัยพบว่า มีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในหลายประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และ เกาหลีใต้ โดยผลการศึกษานั้นมีความแตกต่างกันในลักษณะและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งผลอย่างชัดเจนต่อการเคลื่อนย้ายของเกือบทุกประเทศคือ ปัจจัยทางด้านอัตราการว่างงานในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ซึ่งผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้าย เพื่อไปหางานหรือโอกาสทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นของประเทศ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายพื้นที่ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ปัจจัยทางด้านโอกาสทางหน้าที่การงาน และธุรกิจ หรือโอกาสในการมีงานทำ สภาพตลาดแรงงานที่ดีกว่าเทียบกับพื้นที่อื่น อัตราค่าจ้างสูงกว่า หรือพื้นที่ที่จะทำการย้ายเข้านั้นอยู่ในเขตเมืองซึ่งมีแนวโน้มจะได้งานที่ดีกว่า ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายพื้นที่มากขึ้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมของแรงงาน แบ่งเป็น 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงฐานะทางการเงิน จะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และปัจจัยทางด้านคุณลักษณะแรงงาน อายุงานนานมักจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะ หรือการทำงานในบริษัทที่มั่นคง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพของแรงงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของแรงงาน เช่น อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

สรุปผลการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบจากข้อมูลitudyภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลitudyภูมิ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร ปี 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่เป็นโสดจะสูงกว่าประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกำลังแรงงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานที่ย้ายระหว่างภาคสูงที่สุดโดยสาเหตุหลักของการย้ายพื้นที่ คือ ติดตามบุคคลในครอบครัว สำหรับการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่มีการย้ายออกสูงที่สุด

ส่วนภาคเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้มีแรงงานย้ายเข้าสูงที่สุด นอกจากนี้ พบว่า แรงงานชาย มีแนวโน้มในการย้ายพื้นที่ ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม และย้ายทั้งพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ (ย้าย ทั้ง 3 มิติ) มากกว่าแรงงานหญิง แต่กลับมีแนวโน้มในการย้ายอุตสาหกรรมที่ต่ำกว่า แรงงานที่โสด มีโอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติมากกว่าแรงงานที่สมรส/หย่า/หม้าย แต่กลับมีโอกาสนในการย้ายพื้นที่ และย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพที่ต่ำกว่า เมื่อแรงงานมีอายุสูงขึ้นโอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงาน จะลดลง แต่สำหรับการย้ายพื้นที่กลับพบว่าโอกาสจะเพิ่มขึ้น เมื่อแรงงานมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานจะลดลง โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม ย้ายพื้นที่และ อาชีพ และย้ายทั้ง 3 มิติของแรงงานที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนจะสูงกว่าแรงงานที่เป็นหัวหน้า ครัวเรือน สาเหตุที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเนื่องมาจากการติดตามบุคคลในครัวเรือนมากกว่าสาเหตุอื่น

สรุปผลการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานและปัจจัยที่มีผลกระทบจากข้อมูลปฐมภูมิ

จำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 670 แห่ง เป็นสถาน ประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 159 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 150 แห่ง ในภาคกลาง 141 แห่ง ในภาคใต้ 111 แห่ง และในภาคเหนือ 109 แห่ง สถานประกอบการร้อยละ 64.1 ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และจำนวนแรงงานที่ทำการสำรวจมีจำนวน 5,606 คน จำแนกตามระดับฝีมือ แรงงานได้ 5 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร 524 คน 2) แรงงานฝีมือระดับสูง 976 คน 3) แรงงานฝีมือ 1,776 คน 4) แรงงานกึ่งฝีมือ 1,349 คน และ 5) แรงงานไร้ฝีมือ 1,020 คน (ไม่ตอบ 1 คน) ในส่วนของการเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งเป็น 3 มิติคือ พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ จากการสำรวจพบว่า แรงงานมีการเคลื่อนย้ายในหลายมิติ จำแนกได้ดังนี้ 1) ย้ายพื้นที่ 2) ย้ายอุตสาหกรรม 3) ย้ายอาชีพ 4) ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม 5) ย้ายพื้นที่และอาชีพ 6) ย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม และ 7) ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่า แรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ปัจจุบันมีลักษณะการเคลื่อนย้ายมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ รองลงมา เป็นการย้ายพื้นที่ และย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม การเคลื่อนย้ายน้อยที่สุดเป็นการย้ายพื้นที่และอาชีพ

สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

สาเหตุหลักของการเคลื่อนย้ายแรงงานคือ ความต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้น นอกจากนี้สภาพการ ทำงานเป็นปัจจัยที่แรงงานนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเปลี่ยนงาน อันดับแรกที่แรงงานพิจารณาคือ ความปลอดภัยจากการทำงาน รองลงมาคือ สถานที่ทำงาน ในส่วนของการบริหารงานแรงงานมี ความพอใจมากที่สุดจะได้รับหลักประกันการทำงานจากการประกันสังคม

- **การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่** แรงงานเคลื่อนย้ายหางานทำจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่ หนึ่งมีสาเหตุหรือปัจจัยที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม 2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี 3) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า 4) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และ 5) จังหวัดเดิมมีงานแต่รายได้ไม่ดี นอกจากนี้แรงงานที่มีฝีมือจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ มีเหตุผลของการ ย้ายพื้นที่คือ ไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือแรงงานระดับสูงเน้นทำงานใน

อุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง และในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหาร นอกเหนือจากเลือกอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเติบโตสูงเป็นหลักแล้วยังเน้นการแสวงหาประสบการณ์เพิ่มเติมอีกด้วย

- **การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม** สาเหตุที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ 1) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า 2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี 3) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ 4) รู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยทุกระดับฝีมือแรงงานให้น้ำหนักมากกับสาเหตุ อุตสาหกรรมแห่งใหม่ที่แรงงานย้ายมาทำงานให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า และอุตสาหกรรมใหม่ดี ปลอดภัย มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ส่วนแรงงานที่มีฝีมือระดับสูง มีฝีมือ กึ่งฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ ให้น้ำหนักเป็นจำนวนมากกับ “ความรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน” ส่วนสาเหตุความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องที่เน้นเป็นจำนวนมากกับแรงงานกึ่งฝีมือจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ

- **การเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ** สาเหตุของการย้ายอาชีพ มีเหตุผลที่สำคัญสองประการ คือ อาชีพใหม่ที่ย้ายมานั้นได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า และสถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดี ในส่วนของแรงงานฝีมือระดับสูงจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ พบสาเหตุที่เสริมจากสองประการหลักเพิ่มเติม คือ ไม่พอใจกับค่าแรงที่ได้รับในอาชีพเดิม ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเดิม และไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเดิม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลการศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ละ 1 มิติ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายอาชีพ ได้แก่ อายุ ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน และความแตกต่างของค่าจ้าง สำหรับผลการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน ความแตกต่างของค่าจ้าง และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งออกเป็น ผลกระทบที่เป็นตัวเงินต่อแรงงาน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นจากการเคลื่อนย้าย สำหรับผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงินต่อสถานประกอบการ พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่ และส่งผลให้สถานประกอบการสูญเสียเวลาในขั้นตอนการเตรียมคนใหม่ทดแทนคนงานเดิมมากที่สุด

สำหรับผลกระทบทางด้านสังคมของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อสังคมต้นทาง มีทั้งข้อดี เช่น บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น และข้อเสีย เช่น สภาพภาพทางสังคมในภูมิลำเนาเดิม/การเป็นที่ยอมรับเปลี่ยนไป ผลกระทบต่อสังคมปลายทางพบว่าส่งผลดีในการลดการขาดแคลนแรงงาน เพิ่มอุปทานแรงงานทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนตัวแรงงานเองได้เข้าถึงหลักประกันสุขภาพ และมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ผลเสียที่เกิดขึ้นต่อสังคมปลายทางมีหลายรูปแบบ อาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ความแออัด ขาดระเบียบวินัยต้องแย่งกัน ต้องดิ้นรนปรับตัวให้เข้ากับสังคมเมือง

ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานและสถานประกอบการ

การเคลื่อนย้ายแรงงานก่อให้เกิดต้นทุนและค่าใช้จ่ายทั้งในส่วนของตัวแรงงานและสถานประกอบการ ผลการศึกษาต้นทุน/ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงาน พบว่า ค่าใช้จ่ายของกลุ่มแรงงานที่มีการย้ายพื้นที่จะสูงกว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่ได้มีการย้ายพื้นที่ (ซึ่งประกอบด้วย ค่าเดินทาง ค่าขนย้ายสิ่งของ ค่าเดินทางไปกลับเพื่อติดต่อดูแลครอบครัวทางบ้านเดิม ค่าที่พัก ค่าเครื่องแบบ ค่านายหน้า ค่าสมัครงาน ค่าตรวจโรค และค่าโทรศัพท์) ยกเว้นค่าฝึกอบรมเท่านั้นที่พบว่ากลุ่มแรงงานที่ไม่ย้ายพื้นที่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงกว่ากลุ่มแรงงานที่มีการย้ายพื้นที่

สำหรับต้นทุน/ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลางได้รับผลกระทบด้านต้นทุน/ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการผลิตสินค้า/บริการโดยรวมสะดวกและเครื่องจักรสะดวกมากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก สำหรับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลนั้น พบว่า จากการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่มีจำนวนแรงงานออกจากงานและแรงงานเข้าใหม่เฉลี่ยต่อสถานประกอบการสูงสุด ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งการรับแรงงานเข้าใหม่และการสูญเสียแรงงานสูงกว่าสถานประกอบการขนาดอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. หากรัฐบาลมีนโยบายช่วยเหลือภาคเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาการเกษตรได้จริง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกำหนดทิศทางร่วมกันอย่างบูรณาการ ส่วนกลุ่มของแรงงานที่ครอบครัวไม่ได้ทำการเกษตร จำเป็นต้องได้รับการเตรียมพร้อมในการพัฒนาความรู้สู่การปฏิบัติ ทักษะ และคุณภาพของแรงงาน

2. ควรกระจายสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในภูมิภาคต่างๆ โดยคำนึงถึงต้นทุนการผลิตจากทรัพยากรหรือวัตถุดิบในแต่ละภูมิภาค ควรมีการวางแผนกำหนดแนวทางและทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมร่วมกันระหว่างกระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรม และกระทรวงแรงงาน จะทำให้เกิดการกระจายรายโอกาสการมีงานทำและกระจายได้สู่ชนบทได้อย่างทั่วถึง

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรกำหนดให้ผู้ประกอบการมีมาตรฐานในเรื่องการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการรูปแบบเดียวกันในธุรกิจประเภทเดียวกัน และฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะต้องเข้าไปตรวจสอบการดำเนินงานของสถานประกอบการให้ทั่วถึง

4. กระทรวงแรงงานควรจะมีการอบรมกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับ การคุ้มครอง แรงงาน และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ให้แรงงานได้ทราบก่อนเข้าทำงาน โดยจัดอบรมโดยไม่เสีย ค่าใช้จ่ายในสถานที่ที่แรงงานเดินทางไปได้สะดวก

5. กระทรวงแรงงานอาจจะต้องมีนโยบายและแนวทางในการจัดการกับแรงงานในกลุ่ม จ้างเหมาที่เป็นรูปธรรม ให้มีการตรวจสอบสถานประกอบการที่มีแรงงานเหมาช่วงทุกปี สำนักงาน คณะกรรมการค่าจ้างและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเพิ่มบทบาทการคุ้มครองค่าจ้าง ขั้นต่ำตามกฎหมายให้กับแรงงานลุ่มนี้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะแรงงานใน SMEs

6. เร่งขยายการให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ลงไปถึงระดับตำบล โดย อาจจะเชื่อมกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตำบลของกระทรวง ICT เพื่อให้ผู้ต้องการทำงาน (ทั้งแรงงานเก่าและแรงงานใหม่) ได้ทราบว่างานที่เปิดรับเป็นงานประเภทใด ค่าตอบแทนเท่าใด

7. สถานประกอบการจะต้องมีการปรับตัวในการเสนอค่าจ้างที่เหมาะสมตาม ความสามารถ (และประสบการณ์) ของแรงงานเพื่อเป็นการจูงใจให้แรงงานสนใจทำงาน

8. ปรับปรุงกระบวนการผลิต (process) ให้ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ขณะเดียวกันจะต้อง พัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการให้เป็นที่ต้องการของตลาดหรือผู้ซื้อ (Product development) เพื่อยกระดับมูลค่าเพิ่มหรือกำไรให้กับสถานประกอบการ เพื่อที่จะนำผลกำไรมาเพิ่ม ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับลูกจ้างได้มากขึ้น เพื่อบรรเทาปัญหาการย้ายงาน

9. ยกระดับผลิตภาพของแรงงานพร้อมๆ กับการเร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน (skill หรือ Competency standard) เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ ที่เหมาะสม

10. เร่งเข้าไปฟื้นฟูและพัฒนา SMEs และ Micro Enterprises โดยพึ่งพาหน่วยงาน ด้านวิชาการในท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง จะทำให้สถานประกอบการเหล่านี้เป็นทางเลือก ในการจ้างงานให้กับแรงงานในท้องถิ่น ไม่ต้องย้ายไปหางานทำที่อื่น

11. จะต้องเพิ่มแหล่งจ้างงานในชนบทเพิ่มเติมโดยอาศัยความร่วมมือกับสถาน ประกอบการขนาดใหญ่เข้าไปจัดทำสาขาย่อย (Contracted branches) ที่เหมาะสมกับสภาพของ กำลังแรงงานที่มีอยู่ในแต่ละพื้นที่ (อาจจะผ่านกระบวนการ Corporate social responsibility)

12. เจ้าหน้าที่ด้าน HR ของสถานประกอบการไม่ควรละเลยแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว แม้ แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานที่เป็นโสด แต่แรงงานกลุ่มนี้จำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ

13. สำหรับพื้นที่ต้นทาง ควรเข้าไปสนับสนุนส่งเสริมช่องทางให้ครอบครัวใช้เงินอย่าง ประหยัดถุกวิธี แก้ไขปัญหาปัจจัยสำคัญในการเพาะปลูกที่สำคัญ คือ น้ำและเทคโนโลยีก่อนเก็บเกี่ยว (pre-harvest) และเทคโนโลยีหลังเก็บเกี่ยว (post-harvest) มีการสร้างมูลค่าเพิ่มการเกษตร (Value added) ให้มากขึ้น

14. สำหรับพื้นที่ปลายทางสถานประกอบการที่อยู่ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลและภาคกลางโดยรวม ควรจะต้องหยุดการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้น มาเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีแบบเข้มข้นมากขึ้น ช่วยลดแรงกดดันที่ต้องหาแรงงาน อันเนื่องมาจากการออกงานและไปเพิ่มโอกาสการจ้างงานให้กับชนบท นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องร่วมเข้าไปแก้ปัญหาสภาพความแออัด และสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมด้วย

15. เงินเดือน สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในวิสัยที่สถานประกอบการสามารถยกระดับให้ดีขึ้น ซึ่งอาจจะต้องลงทุนบ้าง การที่ทำให้สถานประกอบการได้รับมาตรฐานต่างๆ ก็จะช่วยแก้ปัญหาได้ทางหนึ่ง นอกจากนี้จะเน้นในเรื่อง safety ให้กับเหล่าคนงานแล้ว อาจจะสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานด้วยการให้เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันที่เพียงพอหรือแม้กระทั่งเพิ่มเงินเดือนหรือสวัสดิการ (วันหยุด) ให้เป็นพิเศษเพื่อให้คุ้มกับความเสี่ยงในการทำงาน

มาตรการและนโยบายแรงงานที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

- มาตรการที่ 1 ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ
- มาตรการที่ 2 ต้องสนับสนุนและเร่งส่งเสริมให้มีค่าจ้างตามสมรรถนะมาใช้โดยเร็วและจริงจัง
- มาตรการที่ 3 สนับสนุนมาตรการในการลดค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพให้แรงงาน
- มาตรการที่ 4 เร่งพัฒนาเมืองศูนย์กลางและการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อบรรเทาปัญหาย้ายเข้ากรุงเทพมหานคร
- มาตรการที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนา MSE และ SMEs ให้เข้มแข็งเพื่อเป็นแหล่งรองรับแรงงานในชนบท
- มาตรการที่ 6 เร่งพัฒนาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานให้มีรายละเอียดมากพอที่จะแสดงให้เห็นภาพการขาดแคลนแรงงานและแรงงานส่วนเกินในแต่ละพื้นที่ได้ชัดเจน
- มาตรการที่ 7 จัดหาแหล่งงานและ/หรือการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ไว้สำหรับผู้เกษียณจากการทำงานโรงงานในเมืองแต่ยังประสงค์จะทำงานต่อ
- มาตรการที่ 8 เร่งพัฒนาการฝึกอบรมให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการลดช่องว่างของความสามารถ (Competency gap)
- มาตรการที่ 9 เร่งการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนอย่างเร่งด่วน
- มาตรการที่ 10 ควรนำเอาความรู้และประสบการณ์มาสนับสนุนแรงงานในการยกระดับความรู้และค่าตอบแทนให้แรงงาน

Executive Summary

The purposes of this project are to obtain an overview of the labour mobility among geographical areas, industries and occupations in Thailand, to study factors influencing labour mobility, its effect on labour sending and receiving areas, industries and occupations, and to recommend related strategies in industry and labour development.

In this connection, the authors have also reviewed the experience of 7 selected countries-- United Kingdom, United States, Australia, Canada, Malaysia, the Philippines, and South Korea. The findings of the literature review include the following:

1. An obvious factor affecting labour mobility in most country is the unemployment in the sending area. It is a push factor that push a worker to look for a job or better job opportunity in other parts of the country. .
2. Factors related to work are most important influencing geographical labour mobility. Such factors include better employment opportunity, career path, and labour market, higher wage rate or being urban areas. These factors give rise to increased movements of labour from other areas.
3. Factors influencing industrial labour mobility can be classified into 2 categories. The first are economic factors or factors related to money incentives in different countries. The second are the nature of job or employment. Jobs which require specific knowledge or jobs in well-established firms tend to have less labour mobility.
4. Factors influencing occupational labour mobility are mostly those concerning demographic factors such as age, working experience, marital status, and educational background.

Findings on labour mobility and related issues from secondary data

The major source of secondary data is the Migration Survey 2009 by the National Statistical Office of Thailand. This part of study contains both a descriptive analysis and a quantitative analysis using a multinomial logit model. In essence it has been found that

single workers tend to move more than the married ones. The migration rate of labour force in the Northeast region is higher than other regions, and most of people who migrate tend to follow their family members. For industrial mobility, construction industry has the highest rate for emigration whereas agricultural, hunting and forestry has the highest rate for immigration. Compare with female, male tend to migrate between areas, between area and industry, and among 3 dimensions of labour mobility (area, industry and occupation). But they tend to migrate less between industries. Single workers have a higher chance to move in 3 dimensions altogether; but they tend to move less between areas, and between industries and occupation. Labour mobility tends to decline when workers reach higher ages, but their chance to return home increased. Higher level of education seems to inversely related to labour movement. The chance of the movement between area and industries, area and occupation, and 3 dimensions for person who are not head of household are higher, with the main reason is to follow their family member.

Finding on labour mobility and related issues from primary data

This part of study is based on a survey undertaken by the authors with a sample size of 670 establishments, 159 from the Northeast, 150 from Bangkok and metropolitan area, 141 from the Central, 111 from the South, and 109 from the North. About 64.1 percent of those are located in urban area. The total number of workers in this survey is 5,606, which can be classified into 5 categories 1) 524 employees in Expert/Executive level 2) 976 in higher skilled worker category 3) 1,776 in skilled labour 4) 1,349 employees in semi-skilled labour, and 5) 1,020 employees in unskilled labour. The labour mobility is divided into 3 dimensions that are by areas, by industries, and by occupations. The dimensions are further classified into 1) area movement 2) industry movement 3) occupation movement 4) area and industry 5) area and occupation 6) industry and occupation 7) area, industry, and occupation (3 dimensions). With the time frame of the past 5 years, the top 3 of labour mobility types are 3 dimensions combined, area, and both occupation and industries, respectively, while movement in combination of both area and occupation holds the bottom rank.

Determinants of labour mobility

According to the survey, higher pay is the main reason for migration, furthermore, working condition is one of the reasons for decision making. Most workers decide on workplace, and prefer to receive benefits from social security system.

- **Geographical mobility:** Five factors that cause labour to move from place to place are (1) Moving back to hometown (2) Better job security and benefits

(3) Higher pay (4) Dissatisfaction with payment (5) Origin province not having good payment. Semi-skilled and non-skilled labour identified their push factor as because of dissatisfaction with payment, while skilled and higherskilled labours tend to look for higher potential industries. Like skilled labour, the specialists and management also look for a job in high growth industries to fit their working experience

- **Industrial mobility:** The top 5 reasons for industrial mobility are (1) Higher payment (2) Better job security and better benefit (3) Dissatisfaction with old job (4) No career path (5) Dissatisfaction with working environment. Labour in every skill level agrees that new places reward better pay and benefit, and job security. Better career path is another important reason for decision making, while dissatisfaction with working environment is part of decision making for semi-skill labour.
- **Occupational mobility:** Better payment, benefit and job security become core factor for occupation movement. Moreover, the study found that dissatisfaction of payment from previous occupation and no career path is another push factor to change occupation.

The factors toward labour mobility

The result of a logistic analysis of one dimension of factors affecting labour mobility are as followed: those factors affecting area migration are gender, marital status, center of growth, year of working, type of employment and labour mobility reason; while the factors affecting industry movement are the same as area movement, plus level of education; and finally. Factors affecting occupation movement are age, center of growth, year of working and payment differentiation. Moreover, the significant variables from factors affecting 3 dimension migrations are gender, age, marital status, education level, center of growth, year of working, type of employment, payment differentiation and reason of migration

Impacts of labour mobility

The impacts of labour mobility were measured in 2 terms – monetary term and non-monetary term. For monetary term, the study found that most labour receive better wage when they migrate, while impacts in non-monetary term to employers are effects on psychological costs of the remaining employees as well as the opportunity cost in recruiting process.

The social effects on place of origin are both positive – such as better education opportunity, and negative– such as lose their social status from hometown. However migrant labourers fulfill demand of manpower in destination province. Increasing supply of labour can create more economic development as well as opening the window of opportunity for labour both in education and health benefit. On the other hand, many social problems might occur in receiving destination such as drug, and overcrowded.

Costs of labour mobility to workers and firms

Labour mobility involves costs to both workers and firms. The study shows that workers who migrate between areas have higher costs of moving than those who do not move, except for training cost which is higher for workers who do not move. The costs include travel costs, moving cost, costs of home visit, (to/from hometown), accommodation cost, uniform cost, broker fee, job application fee, pre-service physical examination fee, and telephone bill.

For employers, the study found that medium to large scale enterprises tend to be affected by the costs of work and machine stoppages more than small enterprises. In terms of personnel management, turnover rates in large enterprises which are the highest compared to other sizes result in higher costs of recruitment and labour turn over.

Recommendations

1. In order to mitigate migration negative impacts, and in order for the Government's policies in agricultural development to be effective, related organizations must be coordinated and integrated in the same direction of policy implementation. For workers from the non-agricultural sector, it is important to prepare them to be prepared in knowledge, skills as well as labour quality.
2. Companies and factories should be redistributed from the central region to other parts of Thailand, keeping in mind the cost of production from raw material within those regions. Stakeholders – Ministry of Industry, Ministry of Labour, and The Federation of Thai Industries – should systematically set a guideline or strategic plan to increase rural employment opportunity and income distribution in rural area.
3. Related organizations both in private and public sectors should set the same standard for remuneration and benefits within the same type of businesses and the responsible agencies must follow up on the inspection.

4. The Ministry of Labour should provide trainings to those new hires before entering the job with regards to labour law and regulation and related issues as well as labour protection. Such trainings should be available free of charge and located in convenient area to commute.
5. The Ministry of Labour may set concrete policy and measures for the management of sub-contract workers and inspect those enterprises that hire sub-contractors on an annual basis. The Department of Labour Welfare and Protection should take more action in order to enforce minimum wages especially of those labourers in SMEs.
6. Labour market information system should be strengthened to be disseminated to reach all sub-district (or Tambon) areas. The information can be connected with sub-district internet network from the Ministry of Information and Communication Technology or other related ministries.
7. Companies should offer fair wage rate which are based on the labourer's competencies so that it could encourage their own employees to contribute more.
8. Encourage the use of modern technology for production process and production development should be demand-driven, which can lead to increased value added and the firms' profit. Increasing in company's profit should in turn increase employees' wage and benefit and reduce the problems of turnover.
9. Labour productivity should be increased in conjunction with increased labour competency standard. This is a way to protect workers by ensuring fair remuneration and benefits.
10. SMEs and Micro Enterprises should be developed or renovated by relying on local academic/scholars. Eventually, these enterprises will become an important source of employment for hiring local residences.
11. Rural recruitment channel shall be increased along with encouraging large scale investment in rural areas by opening contracted branches that fit labour condition in each area. This can be done through cooperate social responsible activity (CSR).
12. Firms should not deny the employment of married workers. These workers have less tendency to move than the unmarried ones. Like other workers, married workers need to be developed in every aspect.

13. For sending areas, government should encourage saving and avoid unnecessary spending in household, solve important problems of farmers particularly as irrigation, or pre and post harvesting technology so as to increase agricultural value added.
14. For receiving destination – Bangkok and Metropolitan area, labour-intensive industries should be discouraged while more technology should be encouraged. This could decrease pressure in urban job hunting together with increasing job opportunity in rural areas. Furthermore, Sub-district Administration Organization (as known as Or-Bor-Tor) should also take part in monitoring the problems of congestion and environmental problems.
15. Wage, welfare and working environment can be promoted by private sectors with some investment. Labour standard recognition of establishments can be an incentive as much as the encouragement of workplace safety and the provision of protection equipments.

Related policies and measures on labour mobility

- 1 Adjusting minimum wage to cope with the cost of living.
- 2 Promoting the adoption of income payment related to competency.
- 3 Reducing expenses and costs of living for workers.
- 4 Developing growth centers and disperse industries to different regions.
- 5 Stimulating and expanding MSEs and SMEs to support workers in rural areas.
- 6 Strengthening the labour market information system on demand for and supply of labour in such details that it can really show shortage and excess of labourer in each area in details.
- 7 Finding new sources and promoting new entrepreneurs for retired workers who wish to continue their career.
- 8 Speeding up training and providing knowledge as one of mechanisms to reduce competency gap.
- 9 Rapidly developing manpower to fulfilling supply of labour in shortaged area.
- 10 Sharing knowledge and experience to upgrade labour's skill and ability as well as their income.

1.1 หลักการ/เหตุผล

ผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการวางแผนประชากรที่ผ่านมาที่ประสบผลอย่างดียิ่ง กำลังส่งผลที่สำคัญ 2 ประการที่ขัดกันทางด้านแรงงาน ประการแรกคือระบบเศรษฐกิจมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจ ในขณะที่ประชากรที่สองแนวโน้มกำลังแรงงานเพิ่มน้อยลงเนื่องจากประชากรลดอัตราการเพิ่ม ทำให้ตลาดแรงงานมีความตึงตัวและมีแนวโน้มขาดแคลนแรงงานในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับล่าง ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาทางการอุดมศึกษาที่ขยายตัวทางด้านปริมาณอย่างรวดเร็ว ทำให้แรงงานในระดับสูงในหลายสาขายังประสบปัญหาการว่างงานอยู่จำนวนมาก ภาวะความไม่สมดุลของตลาดแรงงานดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการระดมกำลังคนในประเทศ (Manpower mobilization) และการบริหารจัดการแรงงานในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้มีการกระจายกำลังคนจากจุดที่มีแรงงานมากเกินไป ไปยังจุดที่มีการขาดแคลนแรงงานทั้งในแง่การกระจายตามพื้นที่ ตามอุตสาหกรรมและ/หรืออาชีพอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความสามารถในการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งระหว่างพื้นที่ ระหว่างอุตสาหกรรม และระหว่างอาชีพอย่างมาก รวมทั้งต้องมีข้อมูลที่ชัดเจน ทันเวลาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อการวางแผน

นอกจากนั้นแล้ว จากการสำรวจของกระทรวงแรงงานในปี 2549 พบว่า แรงงานไทยมีอัตราการออกจากงาน (Labour turnover) ค่อนข้างสูงถึงร้อยละ 35.5 ในปี 2548 แต่ไม่ทราบจำนวนแรงงานที่ออกจากงานในแต่ละแห่งมีการเข้าทำงานในที่ใหม่ เท่าใดและอย่างไรหรือไม่ การออกจากงานแล้วหางานใหม่มีความแตกต่างจากการออกจากงานแล้วเลิกประกอบอาชีพ (separation หรือ attrition) ในแง่ของการวางแผนจัดหางานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานจากสถานประกอบการหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่งมีหลายรูปแบบ โดยแรงงานแต่ละคนที่ออกจากงานและเปลี่ยนงาน (ไม่นับผู้ที่ออกจากอาชีพอย่างถาวร) มีหลายรูปแบบและหลายระดับ เช่น แรงงานบางคนย้ายถิ่น บางคนเปลี่ยนอุตสาหกรรม บางคนเปลี่ยนอาชีพ และบางคนมีการเคลื่อนย้ายแรงงานทุกมิติ การเคลื่อนย้ายแรงงานแต่ละครั้งมีเหตุผลทั้งทางบวกคือ แรงงานได้งานใหม่ ค่าตอบแทนและสภาพการจ้างงานดีขึ้น และทางลบคือ แรงงานต้องหางานใหม่โดยมีความเสี่ยงที่จะได้ค่าตอบแทนและสภาพการจ้างงานเลวลงกว่าเดิม หรืออาจหางานไม่ได้ แต่สิ่งที่แน่นอนคือ ทุกครั้งที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจะมีต้นทุนค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นซึ่งเป็นภาระต่อแรงงานและนายจ้าง ดังนั้น ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการแก้ปัญหาด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

การเคลื่อนย้ายแรงงาน (Labour mobility) ตามความหมายจากรากศัพท์ภาษาอังกฤษ มาจาก คำว่า Mobile + Ability แปลว่าความสามารถในการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ซึ่งความสามารถในการเคลื่อนย้ายของแรงงานนี้ประกอบด้วย ความสามารถในการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ (Geographical mobility) การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม (Industrial mobility) และการเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ (Occupational mobility) ในการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานแต่ละประเภทยังมีรายละเอียดที่ต้องพิจารณาอีกมาก เช่น การย้ายถิ่นของแรงงานอาจย้ายภายในจังหวัด หรือภายในภาค ย้ายจากชนบทแห่งหนึ่งไปยังชนบทอีกแห่งหนึ่ง หรือย้ายจากชนบทเข้าสู่เมือง หรือย้ายจากเมืองหนึ่งไปยังอีกเมืองหนึ่ง ซึ่งรายละเอียดเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดว่า รัฐควรจะดำเนินนโยบายหรือมีมาตรการด้านแรงงานอย่างไร เห็นได้ว่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานเป็นเครื่องมือบอกว่า ตลาดแรงงานจะปรับตัวเข้าสู่ดุลยภาพ (Equilibrium) ได้รวดเร็วเพียงใด ตลาดแรงงานที่ไม่มีดุลยภาพคือ ตลาดแรงงานที่มีปัญหาเรื่องการว่างงาน การขาดแคลนแรงงาน รวมทั้งการทำงานไม่เต็มที่ ดังนั้นถ้ารัฐสามารถเพิ่มความสามารถในการเคลื่อนย้ายของแรงงานได้ย่อมจะสามารถรักษาดุลยภาพของตลาดแรงงานได้เร็ว

การวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์แรงงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ยังขาดแคลนข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการระดมทรัพยากรแรงงาน เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อไป รวมถึงการวางแผนและนโยบายแรงงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับพื้นที่ ภาคและจังหวัดซึ่งกระทรวงแรงงานกำลังดำเนินอยู่มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน เนื่องจากยังไม่ทราบว่าแรงงานที่ใช้ในระดับจังหวัดมีที่มาจากที่ใดและมีการอพยพย้ายถิ่นไปทำงานที่ใดบ้าง จะสามารถเคลื่อนย้ายหรือกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมการเคลื่อนย้ายแรงงานจากอุตสาหกรรมหนึ่งไปยังอีกอุตสาหกรรมหนึ่ง โดยไม่ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่ถ่ายคนออกและอุตสาหกรรมที่รองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานดังกล่าว

นอกจากนั้นแล้วความสามารถในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพจะเป็นเครื่องมือชี้วัดความยืดหยุ่นหรือความคล่องตัวของผู้ใช้แรงงาน เมื่อมีความจำเป็นต้องระดมทรัพยากรแรงงานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ หรือเพื่อการแข่งขัน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารจัดการแรงงานและบุคลากร ในประเด็นสวัสดิการแรงงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานจะมีผลกระทบต่อสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของแรงงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น แนวโน้มการชะลอตัวของการเคลื่อนย้ายไปและกลับชนบท มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่และสภาพจิตใจของแรงงานและครอบครัว

ด้วยเหตุนี้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ นี้ขึ้นมา

1.2 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการศึกษามีดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาภาพรวมของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ในประเทศไทยในปัจจุบัน

1.2.2 เพื่อทบทวนองค์ความรู้ทั้งในแง่ข้อมูลและงานวิจัย เรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพในอดีต

1.2.3 เพื่อศึกษาหาตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรหรือปัจจัยนั้นๆ

1.2.4 เพื่อศึกษาผลกระทบด้านแรงงานของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ ต่อพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

1.2.5 เพื่อศึกษาต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการและผู้ใช้แรงงาน

1.2.6 เพื่อศึกษาหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

1.2.7 เพื่อเสนอแนะมาตรการและนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมและแรงงาน

1.3 นิยามศัพท์

ในโครงการศึกษานี้ได้ให้นิยามการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ดังนี้

- การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ (Geographical mobility) เป็นการย้ายถิ่นของแรงงานไปอยู่ภูมิลำเนาใหม่เพื่อทำงานโดยการย้ายข้ามจังหวัด ซึ่งอาจจำแนกเป็นข้ามภาคและภายในภาค
- การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม (Industrial mobility) เป็นการเปลี่ยนอุตสาหกรรมที่แรงงานทำงานอยู่โดยเปลี่ยนอาชีพหรือไม่เปลี่ยนอาชีพก็ได้ และอาจย้ายถิ่นหรือไม่ย้ายถิ่นก็ได้
- การเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ (Occupational mobility) เป็นการเปลี่ยนอาชีพของแรงงาน ซึ่งอาจมีการย้ายถิ่น หรือไม่ย้ายถิ่นก็ได้ และอาจเป็นการย้ายอุตสาหกรรมหรือไม่ย้ายอุตสาหกรรมก็ได้

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระยะเวลาอ้างอิง (Reference period) ในการเคลื่อนย้ายแรงงานไว้คือ ภายในระยะเวลา 5 ปี โดยเหตุผลมีดังนี้

- ถ้าแรงงานมีการเคลื่อนย้ายเกิน 5 ปี ถือว่าเป็นการย้ายถิ่นถาวร (ตามคำจำกัดความของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) ซึ่งไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการศึกษานี้ และ

- ช่วงระยะเวลา 5 ปีสามารถครอบคลุมทักษะของแรงงานทุกระดับอาชีพได้ดีกว่าการใช้ช่วงระยะเวลาดำกว่า 5 ปี เช่น 3 ปี เป็นต้น (จากผลการทดสอบแบบสอบถาม)

1.4 ขอบเขตของโครงการวิจัย

การศึกษาประกอบด้วย 5 ส่วนที่สำคัญ คือ

1.4.1 การศึกษาทบทวนงานวิจัยที่มีอยู่ในอดีตทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างน้อย 5 ประเทศ เพื่อทบทวนองค์ความรู้เท่าที่มีอยู่ทั้งเชิงทฤษฎีและการวิจัยเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับลักษณะและขนาดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ และผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพต่อภาคอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการและของแรงงาน

1.4.2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ คือ การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างพื้นที่ การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม และการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างอาชีพ

1.4.3 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิที่จำเป็นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน เช่นการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเบื้องต้นเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ คือการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างพื้นที่ การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม และการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างอาชีพ ในระดับภาคและจังหวัดที่สำคัญ

1.4.4 การศึกษาจะครอบคลุมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ และผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพต่อภาคอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการและของแรงงาน

1.4.5 การสัมมนาระดับชาติจำนวนไม่น้อยกว่า 100 คน เพื่อทบทวนและเผยแพร่ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1.5 ระยะเวลาและแผนงานวิจัย

ระยะเวลา 10 เดือน นับจากวันที่ลงนามในสัญญา (วันที่ 18 สิงหาคม 2552)

1.6 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวางแผนกำลังคน และการบริหารจัดการแรงงาน ทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค เกี่ยวกับลักษณะ ขนาดและทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพในปัจจุบันและแนวโน้ม ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อภาคอุตสาหกรรมและแรงงาน

1.6.2 มีแนวทางในการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ ทั้งในด้านการจัดหางาน การพัฒนาแรงงานและการเพิ่มสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงาน

1.6.3 มีมาตรการและนโยบายเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ ที่ชัดเจนและจูงใจให้ภาคเอกชนมีความมั่นใจในความพร้อมด้านแรงงาน และการลงทุน อันจะเกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรม และแรงงาน ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

1.7 องค์ประกอบของรายงาน

รายงานฉบับนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหา 7 บท โดย**บทที่ 1** นี้เป็นบทนำ **บทที่ 2** นำเสนอกรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาซึ่งครอบคลุมวิธีวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ และวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลปฐมภูมิ และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ **บทที่ 3** ทบทวนเอกสารเกี่ยวกับองค์ความรู้เบื้องต้นทั้งในเชิงทฤษฎีและผลงานเชิงประจักษ์ ผลงานวิจัยจากต่างประเทศ **บทที่ 4** เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิและการทบทวนเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายทั้ง 3 มิติ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายมิติต่างๆ ในระดับประเทศ **บทที่ 5** เสนอผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากข้อมูลปฐมภูมิ **บทที่ 6** แสดงผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งต้นทุนในการเคลื่อนย้าย) **บทที่ 7** สรุปและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 1.1: แผนการดำเนินงาน

กิจกรรม	เดือน / สัปดาห์																																							
	เดือนที่ 1				เดือนที่ 2				เดือนที่ 3				เดือนที่ 4				เดือนที่ 5				เดือนที่ 6				เดือนที่ 7				เดือนที่ 8				เดือนที่ 9				เดือนที่ 10			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. กรอบความคิด วิจัย แผนวิจัย บุคลากร	█	█	█																																					
2. ร่างแบบสอบถาม/ทดสอบ			█	█	█	█																																		
3. เตรียมงานภาคสนาม ทดสอบแบบสอบถาม			█	█	█	█																																		
4. รายงานการศึกษาเบื้องต้น							★																																	
5. ทบทวนงานวิจัย	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	
6. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิเบื้องต้น			█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	
7. สรรวจตัวอย่าง							█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	
8. รายงานการศึกษานี้กลาง																																								
9. ประมวลผล/เสนอผลข้อมูลการสำรวจ																																								
10. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน																																								
11. ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน																																								
12. การศึกษาค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงาน																																								
13. เตรียมการสัมมนาและเอกสารประกอบ																																								
14. สัมมนาเสนอผลการศึกษา																																								
15. (ร่าง) รายงานฉบับสมบูรณ์																																								
16. รายงานฉบับสมบูรณ์																																								

หมายเหตุ: █ หมายถึง ระยะเวลาในการศึกษา

★ หมายถึง กำหนดวันส่งงาน

กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา

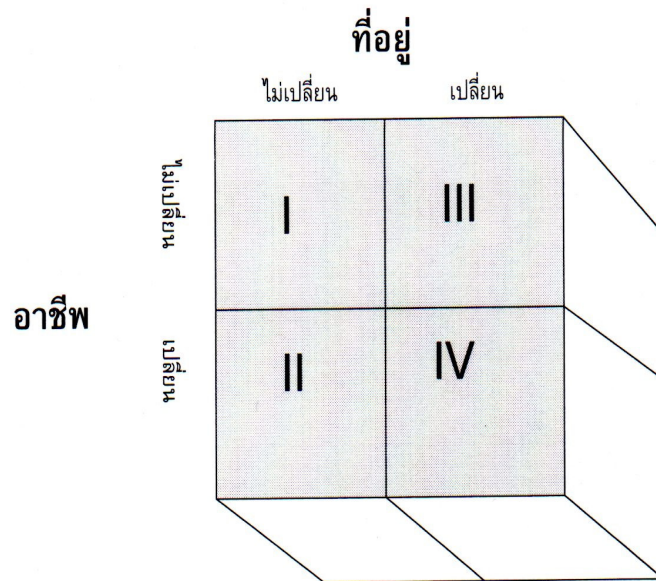
ในบทนี้นำเสนอกรอบแนวคิดและวิธีการศึกษาต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ระบุไว้ในบทที่ 1 โดยตอนแรกเป็นการกำหนดแนวคิดในการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จากข้อมูลทฤษฎีภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ กำหนดโมเดลที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายมิติต่างๆ ทั้งจากข้อมูลทฤษฎีภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ

2.1 กรอบความคิดการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ

การเคลื่อนย้ายแรงงานอาจมองได้หลายมิติ ตั้งแต่การเคลื่อนย้ายแรงงานโดยการย้ายถิ่นฐานหรือภูมิลาเนาซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายทางกายภาพ ไปจนถึงการเคลื่อนย้ายโดยการเปลี่ยนสถานภาพในการทำงาน อุตสาหกรรมหรืออาชีพ ตลอดจนการเปลี่ยนสถานะจากการอยู่ในกำลังแรงงานเป็นอยู่นอกกำลังแรงงานหรือในทางกลับกัน แต่งานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพนั้น ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่มากกว่าการศึกษาด้านการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมและอาชีพ

McConnell และ Brue (1989, 408) ยกตัวอย่างของการเคลื่อนย้ายแรงงาน 4 รูปแบบ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยง 2 มิติระหว่างการเคลื่อนย้ายภูมิลาเนากับการเคลื่อนย้ายอาชีพ ดังรูปที่ 2.1 แสดงให้เห็นรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน 4 รูปแบบใน 2 มิติ รูปแบบ I เป็นการเปลี่ยนงานโดยไม่เปลี่ยนที่อยู่หรืออาชีพ รูปแบบ II เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเปลี่ยนอาชีพแต่ไม่เปลี่ยนที่อยู่รูปแบบ III เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเปลี่ยนที่อยู่แต่ไม่เปลี่ยนอาชีพ และในรูปแบบ IV เป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเปลี่ยนทั้งที่อยู่และอาชีพ

รูปที่ 2.1: รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน



ที่มา: McConnell, Campbell and Brue, Stanley, 1989.

โดยอาศัยแนวความคิดเดียวกัน เราจึงอาจสร้างโมเดลของการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 มิติ ระหว่างการเคลื่อนย้ายที่อยู่ การเปลี่ยนอุตสาหกรรมที่ทำงาน และการเปลี่ยนอาชีพ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1: โมเดลการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 มิติ

การเคลื่อนย้ายแรงงาน				
M= การย้ายถิ่น	M	I = อุตสาหกรรม	O = อาชีพ	รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน
M_0	M_0	M_0I_0	$M_0I_0O_0$	LM_0
	M_0	M_0I_0	$M_0I_0O_1$	LM_1
	M_0	M_0I_1	$M_0I_1O_0$	LM_2
	M_0	M_0I_1	$M_0I_1O_1$	LM_3
M_1	M_1	M_1I_0	$M_1I_0O_0$	LM_4
	M_1	M_1I_0	$M_1I_0O_1$	LM_5
	M_1	M_1I_1	$M_1I_1O_0$	LM_6
	M_1	M_1I_1	$M_1I_1O_1$	LM_7

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2552.

โดย LM = Labor Mobility

M = การย้ายถิ่น

I = อุตสาหกรรม

O = อาชีพ

Subscript 0 = ไม่เคลื่อนย้าย

Subscript 1 = เคลื่อนย้าย

ตัวอย่าง M_0 = ไม่ย้ายถิ่น M_1 = ย้ายถิ่น $M_0|_0$ = ไม่ย้ายถิ่น และไม่เปลี่ยนอุตสาหกรรม และ $M_0|_0O_0$ = ไม่ย้ายถิ่น ไม่เปลี่ยนอุตสาหกรรม และไม่เปลี่ยนอาชีพ

จากโมเดลในตารางที่ 2.1 คณะวิจัยสามารถนำมาสร้างดัชนีการเคลื่อนย้ายแรงงานได้จากข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลทุติยภูมิ

ตัวอย่างเช่น LM_0 คือ สัดส่วนของแรงงานที่ไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเลย (ไม่ว่าจะเป็นการย้ายถิ่น การเปลี่ยนอาชีพ หรือการเปลี่ยนอุตสาหกรรม) คิดเป็นร้อยละของแรงงานทั้งหมด ซึ่งอาจทำเป็นจังหวัด ภาคและประเทศได้ ถ้าอัตรานี้มีค่าสูงขึ้นมาแสดงว่าแรงงานไม่มี Mobility ในทางตรงข้ามถ้า LM_0 มีค่าต่ำกว่า 100 มากแสดงว่าแรงงานมี Mobility สูง¹ ดัชนี LM_0 สามารถนำมาเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ได้ในภาพรวมที่ใดมี Mobility สูงกว่ากัน

LM_1 เป็นดัชนีชี้วัดการเปลี่ยนอาชีพอย่างเดียว ใช้ตัวเลขจากในกลุ่มที่ไม่มีการย้ายถิ่นหรือย้ายอุตสาหกรรม ซึ่งถ้าไม่มีแรงงานที่เปลี่ยนแค่อาชีพเพียงอย่างเดียวในพื้นที่ใด ค่า LM_1 จะเท่ากับ 0

ตัวอย่าง เช่น ผลการสำรวจ จังหวัด ก. พบว่า มีแรงงาน 100,000 คน ในจำนวนนี้มีแรงงานย้ายมาจากจังหวัดอื่น 2,000 คน โดยใน 2,000 คนนี้เปลี่ยนอุตสาหกรรม (ISIC) 500 คน ซึ่งประกอบด้วยเปลี่ยนอุตสาหกรรมและอาชีพ 300 คน และเปลี่ยนอุตสาหกรรมอย่างเดียว 200 คน ในจำนวนแรงงานย้ายถิ่น 2,000 คน ยังเหลือจำนวนแรงงานอีก 1,500 คนที่ไม่ได้เปลี่ยนอุตสาหกรรม แต่ประกอบด้วยผู้ที่ย้ายถิ่นอย่างเดียว (ไม่เปลี่ยนอาชีพ) 900 คน และผู้ย้ายถิ่นและเปลี่ยนอาชีพ 600 คน

แรงงานในจังหวัดอีก 98,000 คน (จากจำนวนแรงงาน 100,000 คน) เป็นแรงงานที่ไม่มีการย้ายถิ่นข้ามจังหวัด แต่อาจมีการย้ายอุตสาหกรรมหรืออาชีพ ดังนี้ 1) ไม่มีการย้ายอุตสาหกรรมหรือเปลี่ยนอาชีพ ($LM_0:M_0|_0O_0$) จำนวน 90,000 คน 2) ย้ายอุตสาหกรรมอย่างเดียว ($LM_2:M_0|_1O_0$) 3,000 คน 3) ย้ายอุตสาหกรรมและย้ายอาชีพ ($LM_3:M_0|_1O_1$) จำนวน 2,000 คน (ในจำนวนนี้รวมผู้ที่เปลี่ยนสถานะจากการอยู่นอกกำลังแรงงานมาเป็นอยู่ในกำลังแรงงานด้วยตามอาชีพและอุตสาหกรรมที่เข้ามา) และเปลี่ยนอาชีพอย่างเดียว ($LM_1:M_0|_0O_1$) จำนวน 3,000 คน

ดัชนี LM_i นี้สามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตาม (Dependent variables) ในการศึกษาปัจจัยที่กำหนดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และหัวข้ออื่นๆ ที่สนใจได้ง่ายขึ้น

¹ เพื่อให้ทิศทางของดัชนีเป็นไปในแนวเดียวกัน อาจนิยามว่า $LM_0 = 100 -$ (ร้อยละของแรงงานที่ไม่มีการเคลื่อนย้ายอย่างใด) ดังนั้น ถ้า LM_0 มีค่าสูงขึ้นมาหมายความว่าแรงงานไม่มี Mobility อย่างไรก็ตาม ในการศึกษานี้อาจจำเป็นต้องตัดดัชนีตัวนี้ถ้าหากสำรวจเฉพาะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม การสำรวจตามโมเดลนี้อาจไม่สามารถวัดสัดส่วนแรงงานที่ย้ายถิ่นออกไปที่อื่นได้ เพราะเป็นการสัมภาษณ์แรงงานในจังหวัดที่อยู่ขณะนั้นซึ่งเป็นแรงงานย้ายเข้ามาแล้ว

2.2 ลักษณะและขนาดของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในประเทศไทยนิยมศึกษาการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่หรือการย้ายถิ่น โดยการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมและอาชีพมีน้อยมาก

ในด้านข้อมูล แหล่งข้อมูลแรกของการย้ายถิ่นของประชากรในระดับประเทศ ได้แก่สำมะโนประชากรที่จัดทำขึ้นครั้งแรกเมื่อปี 2503 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ ต่อมาเพื่อให้ได้ข้อมูลการย้ายถิ่นที่สมบูรณ์มากขึ้น สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงเริ่มดำเนินการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปี 2517 โดยสำรวจเฉพาะการย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพมหานคร และดำเนินการติดต่อกันทุกปี จนกระทั่งเมื่อปี 2526-2533 ได้ขยายการสำรวจไปยังเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานครและเมืองหลักในแต่ละภาค ต่อมาเมื่อปี 2535 ได้เริ่มทำการสำรวจทั่วประเทศขึ้นเป็นครั้งแรกและกำหนดความถี่ในการจัดทำทุกช่วง 2 ปีและดำเนินการเรื่อยมาถึงปี 2540 หลังจากนั้นการสำรวจนี้หยุดลงชั่วคราวและได้เริ่มจัดทำใหม่อีกครั้งในปี 2545 โดยกำหนดการจัดปีละ 2 ครั้ง (ไตรมาสที่ 2 และไตรมาสที่ 4) และดำเนินการทุก 2 ปีเช่นเดิมจนถึงปี 2547 และนับตั้งแต่ปี 2548 เป็นต้นมา สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงทำการสำรวจทุกปี โดยจัดทำปีละครั้ง ทำการสำรวจด้วยการผนวกแบบสอบถามกับโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไตรมาส 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) และได้มีการสำรวจอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ การสำรวจได้มีการปรับปรุงในหลายๆ เรื่อง เช่น คุ่มรวม ระเบียบวิธีทางสถิติ คำนิยามของการเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นต้น ผลที่ได้จากการสำรวจประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐานทางด้านประชากร เศรษฐกิจและสังคมของผู้ย้ายถิ่นและไม่ย้ายถิ่น ประเภทการย้ายถิ่น สาเหตุของการย้ายถิ่น การกลับภูมิลำเนาของการย้ายถิ่น และการส่งเงิน/ส่งให้ผู้อื่นของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งนิยามของผู้ย้ายถิ่นตามการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปีล่าสุด (2551) คือ ผู้ย้ายสถานที่อยู่อาศัยจากหมู่บ้านหนึ่งหรือเขตเทศบาลหนึ่งหรือจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยครั้งสุดท้ายมายังอีกหมู่บ้านหนึ่งซึ่งใช้เป็นที่อยู่ปัจจุบันภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนคาบเวลาการสำรวจ²

เมื่อพิจารณาแบบแผนการย้ายถิ่นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากข้อมูลสำมะโนประชากรปี 2503 มีการย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพมหานครในอัตราที่สูง และมีการย้ายถิ่นภายในเขตชนบทในอัตราที่ต่ำมาก โดยประชากรจะย้ายถิ่นในระยะทางไกลมากกว่าระยะใกล้ ส่วนใหญ่นั้นการย้ายข้ามเขตจะจำกัดอยู่ในภาคภูมิศาสตร์และภาคการปกครองเดียวกัน (ภัสสร และเพ็ญพร, 2532) สำหรับการย้ายถิ่นระหว่างภาคนั้น พบว่า ภาคกลางซึ่งเป็นที่ตั้งของกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของการย้ายถิ่นเข้าและการย้ายถิ่นออก ผู้ย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพมหานครมาจากจังหวัดที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงมากเป็นอันดับหนึ่ง

² การวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2551 อธิบายไว้ในบทที่ 4

รองลงมาเป็นการย้ายถิ่นเข้ามาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Prachuabmoh and Tirasawat, 1974 และ Institute of Population Studies, 1981 อ้างถึงใน ภัสสร และเพ็ญพร, 2532) ต่อมาจากข้อมูลสำมะโนประชากรในปี 2523 พบว่ากรุงเทพมหานครมีจำนวนประชากรเกือบสองในสามของประชากรเมืองของประเทศ ซึ่งสาเหตุที่มีผู้ย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองในอัตราค่อนข้างสูงนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากนโยบายการพัฒนาในอดีตซึ่งให้ความสนใจแก่เขตเมืองมากเป็นพิเศษ นโยบายการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาเขตเมืองนั้นนับว่ามีส่วนทำให้เกิดความไม่สมดุลในการกระจายตัวของประชากรภายในประเทศ (ภัสสร และเพ็ญพร, 2532) แต่สาเหตุที่แท้จริงส่วนหนึ่งน่าจะเกี่ยวกับฤดูกาลเกษตรเนื่องจากการสำรวจสำมะโนประชากรทำในเดือนเมษายนซึ่งเป็นฤดูแล้ง จึงมีแรงงานจากภาคเกษตรย้ายเข้าไปหางานทำในเมือง อย่างไรก็ตามจะต้องดูนิยามของผู้ย้ายถิ่นที่ใช้ในสำมะโนประชากรด้วยว่าระยะเวลาที่ย้ายถิ่นภายใน 5 ปีก่อนการสำมะโนประชากร จึงอาจลดปัญหาผลกระทบของฤดูกาลเกษตรได้บ้าง

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการย้ายถิ่นของประชากรในช่วงหลังนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรในปี 2536 พบว่ากรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีลักษณะของการย้ายถิ่นออก ในขณะที่การเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีลักษณะของฤดูกาล แต่รูปแบบการย้ายถิ่นของแรงงานในภาคใต้และภาคเหนือ ระหว่างช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวและนอกฤดูกาลเก็บเกี่ยวนั้นมีความแตกต่างกันไม่มากนัก และในช่วงฤดูนอกการเก็บเกี่ยวอัตราการย้ายถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะสูงกว่าภาคอื่น (Yuwadee, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรในปี 2550 ที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะย้ายเข้าสู่เขตชนบทมากกว่าเขตเมือง โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือมีผู้ย้ายถิ่นสุทธิเป็นบวก หมายถึง ผู้ย้ายถิ่นเข้าสู่ทั้งสองภาคมีจำนวนมากกว่าผู้ที่ย้ายออก โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีผู้ย้ายถิ่นสุทธิสูงถึง 370,464 คน ในขณะที่กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง และภาคใต้มีผู้ย้ายสุทธิเป็นลบหมายถึง ผู้ย้ายถิ่นออกมีจำนวนมากกว่าผู้ย้ายถิ่นเข้า โดยกรุงเทพมหานครมีผู้ย้ายสุทธิติดลบถึง 427,326 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550)

นอกจากการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติแล้ว สถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ทำการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรระหว่างเดือนพฤษภาคม-กันยายน ปี 2535 ซึ่งเป็นระยะเวลากลางปี โดยทำการสำรวจครัวเรือนที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 7,537 ครัวเรือนทั่วประเทศ ซึ่งคำนิยามของผู้ย้ายถิ่นตามการสำรวจนี้ คือ ผู้ที่มีการย้ายระหว่างตำบลและระยะเวลาอ้างอิงของการย้ายถิ่นคือ 5 ปี ผลการสำรวจ พบว่า มีประชากรประมาณ 1 ใน 4 (หรือประมาณ 14.5 ล้านคน) ย้ายถิ่นภายใน 5 ปีที่ผ่านมา โดยเมื่อเทียบกับการจัดทำสำมะโนประชากรในปี 2533 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่พบว่ามีการย้ายถิ่นประมาณร้อยละ 8.2 ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ซึ่งความแตกต่างของอัตราการย้ายถิ่นจากการสำรวจครั้งนี้และการจัดทำสำมะโนส่วนหนึ่งเกิดจากคำนิยามของผู้ย้ายถิ่นที่ไม่เหมือนกัน (สถาบันประชากรและสังคม 2535) แต่ถ้านับเฉพาะผู้ที่ย้ายถิ่นในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา จะมีผู้ย้ายถิ่นประมาณ 8.7 ล้านคน หรือคิดเป็นอัตราการย้ายถิ่นของประชากรในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาเท่ากับร้อยละ 15) ซึ่งประกอบด้วยประชากรที่

ย้ายถิ่นเป็นผู้ย้ายถิ่นเพียงครั้งเดียวภายใน 2 ปี (one-time migrant) (ร้อยละ 64) รองลงมาเป็นการย้ายถิ่นตามฤดูกาล (seasonal migrant) ร้อยละ 19 และย้ายถิ่นหลายครั้ง (repeat migrant) ร้อยละ 17 ตามลำดับ ผู้ย้ายถิ่นตามฤดูกาลส่วนใหญ่จะย้ายมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือ เป็นแรงงานเพศชาย ระดับการศึกษาต่ำ และมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่ในภาคการเกษตร ทั้งนี้ 1 ใน 4 ของประชากรที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครเป็นผู้ย้ายถิ่น โดยเป็นการย้ายถิ่นระหว่างภาคมากกว่า การย้ายถิ่นภายในภาคเดียวกัน (ร้อยละ 8.4 เทียบกับร้อยละ 6.6) การสำรวจของสถาบันประชากรและสังคมมีข้อดีที่ลดผลกระทบของการย้ายถิ่นตามฤดูกาลลงและสามารถอธิบายแบบแผนการย้ายถิ่นได้รัดกุมยิ่งขึ้น

ผลการสำรวจที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่ง คือ ในช่วงฤดูฝน (เดือนมิถุนายน – กันยายน) จะมีการย้ายถิ่นออกจากกรุงเทพมหานคร แต่ในช่วงฤดูแล้ง (เดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม) จะมีการย้ายถิ่นเข้ามาในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจำนวนประชากรของกรุงเทพมหานครในช่วงฤดูแล้งจะสูงกว่าฤดูฝนประมาณร้อยละ 10 ทั้งนี้อาจถือได้ว่าแรงงานเหล่านี้จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม คือจากภาคเกษตรหรืองานนอกเกษตร (Off-farm employment) ที่เคยทำอยู่ก็จะเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม หรือภาคบริการตามแต่จะหางานได้ และเมื่อถึงฤดูเก็บเกี่ยวจะย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมเพื่อทำการเกษตรหรืองานในชนบท นอกจากนี้ การศึกษาพบว่าผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะอายุประมาณ 20-24 ปี คนโสดจะมีแนวโน้มการย้ายถิ่นมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว และเมื่อประชากรที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นจะมีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น เหตุผลทางด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่ทำให้มีการย้ายถิ่นมากกว่าเหตุผลทางด้านครอบครัว การย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จะเกิดจากการที่ผู้ย้ายถิ่นไม่สามารถหางานทำในพื้นที่ได้ สำหรับการย้ายถิ่นในพื้นที่อื่นนั้นมีสาเหตุมาจากความต้องการเปลี่ยนงาน และผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีความพอใจต่อการย้ายถิ่นของตนเองแม้ไม่แน่ใจว่าคุณภาพชีวิตของตนเองจะดีขึ้นหรือไม่ โดยผู้ย้ายถิ่นเพศชายส่วนใหญ่จะทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต ส่วนผู้ย้ายถิ่นเพศหญิงจะทำงานในอุตสาหกรรมบริการ และผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะส่งเงินกลับบ้านไปให้ครอบครัว โดยผู้ย้ายถิ่นที่เข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครจะส่งเงินกลับบ้านมากกว่าผู้ย้ายถิ่นที่ทำงานในพื้นที่อื่น ซึ่งผู้ย้ายถิ่นที่เป็นเพศหญิงจะมีการส่งเงินกลับบ้านสูงกว่าผู้ย้ายถิ่นเพศชาย

ต่อมาในปี 2537 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการวิจัยเพื่อติดตามกลุ่มตัวอย่างจากครัวเรือนในชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการสำรวจเมื่อปี 2535 (Panel survey) ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการย้ายถิ่นในกลุ่มชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือผู้นั้นอยู่ในระดับที่สูง ประมาณกว่าร้อยละ 25 ของสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นผู้ถูกสำรวจในปี 2535 ได้ใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งเดือนนอกตำบลที่เป็นที่อยู่อาศัยปกติในช่วงเวลา 2 ปี ก่อนทำการสำรวจอีกครั้งในปี 2537 แม้ว่าเพศชายจะมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นมากกว่าเพศหญิง แต่ระดับการย้ายถิ่นของเพศหญิงก็สูงขึ้นเช่นกัน เมื่อพิจารณาอายุของผู้ย้ายถิ่นพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างเพศชายและเพศหญิง กล่าวคือการย้ายถิ่นของเพศชายจะสูงมากในช่วงที่อยู่ในวัยกลางคน ในขณะที่อัตราการย้ายถิ่นของเพศหญิงจะลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อเข้าสู่ช่วงอายุที่เป็น

ผู้ใหญ่แล้ว ผู้ย้ายถิ่นตามฤดูกาล ส่วนใหญ่จะละทิ้งถิ่นฐานหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยว คือหลังเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน ซึ่งเป็นช่วงเวลาสั้นๆ ก่อนที่จะกลับถิ่นฐานในราวเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม ในช่วงเดือนเมษายนถึงพฤษภาคมจะพบการย้ายถิ่นออกอย่างมากในทุกรูปแบบของการย้ายถิ่น การย้ายถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมุ่งตรงมายังกรุงเทพมหานครและเมืองที่รายล้อมอีก 5 เมือง แต่ก็มีผู้ย้ายถิ่นตามฤดูกาลจำนวนมากที่เคลื่อนย้ายไปยังจังหวัดในภาคกลาง และภายในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเอง ซึ่งจุดนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของงานเกษตร ณ ถิ่นปลายทางที่ผู้ย้ายถิ่นตามฤดูกาลเหล่านี้เคลื่อนย้ายเข้าไป

นอกจากการศึกษาการย้ายถิ่นของประชากรของสถาบันประชากรและสังคมในปี 2537 แล้ว ยังมีการศึกษาอีกประมาณ 2-3 เรื่องที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในระดับในพื้นที่ที่มีการเคลื่อนย้ายสูง โดยพบว่า แรงงานทั้งชายและหญิงจะเคลื่อนย้ายจากเขตชนบทไปสู่เขตเมือง โดยเฉพาะเมืองใหญ่ (Pocharawan, 1995) สำหรับการย้ายถิ่นของแรงงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลประชากรจะมีลักษณะการย้ายออก (โดยไม่เกี่ยวข้องกับฤดูกาล) แต่การเคลื่อนย้ายประชากรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะมีลักษณะตามฤดูกาล ในช่วงนอกฤดูการเก็บเกี่ยว แรงงานจากภาคต่างๆ จะย้ายเข้าไปทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และจะย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมเมื่อฤดูการเก็บเกี่ยวเริ่มต้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2529 สถาบันประชากรและสังคม, 2540 และ Yuwadee, 1997) โดยแรงงานที่ย้ายส่วนใหญ่จะมีอายุน้อย (16-30 ปี) แรงงานชายมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นมากกว่าหญิงการย้ายถิ่นของเพศชายจะสูงมากในช่วงวัยกลางคน และโสด ในขณะที่แรงงานเพศหญิงที่โสด หม้าย/หย่าในช่วงวัยกลางคนมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายมากกว่าเพศหญิงกลุ่มอื่น (Pocharawan, 1995) ซึ่งอัตราการย้ายถิ่นของเพศหญิงจะลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อเข้าสู่ช่วงอายุที่เป็นผู้ใหญ่แล้ว เช่น การติดตามผู้ย้ายถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สถาบันประชากรและสังคม, 2540) เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาของแรงงานที่เคลื่อนย้ายพบว่า แรงงานกลุ่มดังกล่าวมีระดับการศึกษาต่ำ (สถาบันประชากรและสังคม, 2540 และ Yuwadee, 1997) แต่ในทางตรงกันข้าม Pocharawan (1995) และ สถาบันประชากรและสังคม (2538) พบว่า แรงงานที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีแนวโน้มเคลื่อนย้ายสูงกว่าแรงงานที่ไม่มีการศึกษา

สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม พบว่า มีความเกี่ยวข้องกับฤดูกาล โดยแรงงานที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคการค้า และภาคบริการในช่วงฤดูนอกการเก็บเกี่ยว และกลับมาทำงานในภาคเกษตรกรรมในช่วงฤดูเก็บเกี่ยว กล่าวคือแรงงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในชนบทซึ่งทำงานในภาคเกษตรกรรม จะย้ายเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง หรือเป็นแรงงานในโรงงาน หรือช่างเสริมสวย เป็นต้น โดยแรงงานส่วนใหญ่มีอายุน้อยและระดับการศึกษาต่ำ (Pocharawan, 1995 และ Yuwadee, 1997) และเมื่อพิจารณาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ พบว่า แรงงานระดับวิชาชีพและแรงงานที่มีฝีมือมีการเคลื่อนย้ายแรงงานต่ำกว่าแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งรูปแบบของการเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพไม่มีความแตกต่างกันในไตรมาสที่ 1 และไตรมาส 3 แต่มีการพัฒนาฝีมือจากแรงงานไร้ฝีมือเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ (Yuwadee, 1997)

เมื่อพิจารณาระยะเวลาในการหางานและวิธีการได้งานทำของแรงงานที่ย้ายถิ่น พบว่า แรงงานที่ย้ายถิ่นส่วนมากไม่ต้องใช้เวลาในการหางานทำ แต่หากต้องใช้เวลาในการหางานทำจะใช้ เวลาประมาณ 1-7 วันเท่านั้น ซึ่งสาเหตุของการใช้เวลาหางานทำน้อย อาจเป็นเพราะรู้แหล่งงานหรือ มีผู้แนะนำแหล่งงาน และวิธีที่ได้งานทำนั้นส่วนใหญ่มาจากญาติหรือเพื่อน หรือคนรู้จักแนะนำ รองลงมาคือ รู้แหล่งงานเพราะเคยทำงานมาก่อน ติดต่อดังตรงกับนายจ้างเอกชน และนายจ้างมา หาแรงงานถึงถิ่นที่อยู่ ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2532)

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานจำแนกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยผลักดัน (Push factors) ให้ออกจากพื้นที่ อุตสาหกรรม หรืออาชีพ และปัจจัยดึงดูด (Pull factors) ให้เข้าไปยังพื้นที่ใด พื้นที่หนึ่ง หรือ อุตสาหกรรม หรือ อาชีพ (Lee, 1966) ซึ่งปัจจัยทั้งสองรูปแบบนี้จำแนกตามลักษณะ ได้ดังนี้

- ปัจจัยด้านบุคคลและครัวเรือน ประกอบด้วย สถานภาพสมรส (พิชญ, 2545) อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ขนาดของครัวเรือน สถานที่อยู่อาศัยก่อนการย้ายถิ่น (Yuwadee, 1997) อายุของหัวหน้าครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่เป็นเด็กและผู้สูงอายุ การถือครองที่ดิน รายได้ของครัวเรือน (Pocharawan, 1995) การได้รับความสนับสนุนจาก สมาชิกในครัวเรือน ความผูกพันกับครอบครัว ความเป็นอิสระ และประสบการณ์ชีวิต (สถาบัน ประชากรและสังคม, 2540)

- ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ระดับการครองชีพ (รัชนิกร, 2528 อ้างถึงใน พิชญ, 2545 และพิชญ, 2545) ภาระหนี้สิน ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน (พิชญ, 2545) กำไรขาดทุน จากการเคลื่อนย้าย สภาพเศรษฐกิจในเมือง (สถาบันประชากรและสังคม, 2533) ทั้งนี้ เนื่องจาก ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทยยังคงมีอาชีพเกษตรกร ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจจึงมีอิทธิพลต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ จำนวนพื้นที่ทำการเกษตร (รัชนิกร, 2528 อ้างถึงในพิชญ, 2545 และ สถาบันประชากรและสังคม, 2533) จำนวนพื้นที่ทำการเกษตรที่ประสบภัยธรรมชาติ ทุนกิจกรรม ด้านการเกษตร (รัชนิกร, 2528 อ้างถึงในพิชญ, 2545) และสภาพทางการเกษตรกรรม (สถาบัน ประชากรและสังคม, 2533)

- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย ตลาดแรงงานหรือลักษณะงานใน ถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง การที่ไม่สามารถหางานทำในภูมิลำเนาเดิมได้ โอกาสที่จะหางานทำได้ ในพื้นที่ปลายทาง ความต้องการที่จะเปลี่ยนงาน (สถาบันประชากรและสังคม, 2538 และ 2540) เงินเดือน/รายได้จากการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน (ปราณี, 2536)

- ปัจจัยพื้นที่ (community variables) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย จำนวน ประชากรและความหนาแน่นของประชากร ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (Gross Provincial Product: GPP)

อัตราการว่างงานของจังหวัดที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน (Yuwadee, 1997) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนหรือญาติในการเคลื่อนย้ายแรงงาน (สถาบันประชากรและสังคม, 2538) คำชักชวนจากญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง (รัชนิกร, 2528 อ้างถึงในพิชญ, 2545) และการบริการทางสังคมที่ก้าวหน้า ก็เป็นอีกปัจจัยที่ช่วยให้ประชากรย้ายเข้ามาอยู่ในเขตเมืองเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในด้านการศึกษา และการกระจายการพัฒนาที่ไม่เสมอภาค (สถาบันประชากรและสังคม, 2533)

เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการย้ายถิ่น การศึกษาเกี่ยวกับการย้ายถิ่นในประเทศไทยส่วนใหญ่พบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจนั้นเป็นสาเหตุสำคัญของการย้ายถิ่น (Meinkoth, 1962, จำเรียงและเฉลิมศรี, 2515, เพ็ญพร, 2513, Prachuabmoh and Tirasawat, 1974, Fuller et al., 1983 และ Pejaranonda and Goldstein, 1984 อ้างถึงในภัสสร และเพ็ญพร, 2532) นอกจากนี้จากการศึกษาของ Piampiti ในปี 1985 (อ้างถึงในภัสสร และเพ็ญพร, 2532) ยังพบว่าเหตุผลของการย้ายถิ่นของผู้ย้ายภายในจังหวัดและผู้ย้ายถิ่นระหว่างจังหวัดค่อนข้างแตกต่างกัน ผู้ย้ายถิ่นที่ย้ายข้ามเขตจังหวัดให้เหตุผลว่าเศรษฐกิจเป็นแรงจูงใจประการแรก ในขณะที่ผู้ย้ายถิ่นภายในจังหวัดระบุว่าครอบครัวเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ

ในปี 2549 มนตรี พิริยะกุล ได้ทำการศึกษาดำเนินการกระแสรายการย้ายถิ่นในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่เผยแพร่โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ กรมการจัดหางาน สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรมทางหลวง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุและการวิเคราะห์ความถดถอยรีดจ์ร่วมกับเทคนิคการแปลงบ็อกซ์-ค็อกซ์ บริหารข้อมูลโดยวิธีต้นทาง-ปลายทาง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบการย้ายถิ่นแบบเจาะจงพื้นที่เป็นแบบที่ครอบคลุมกำหนดไม่ต่างจากตัวแบบทั่วไปมากนัก ขณะที่ตัวแบบการย้ายถิ่นระหว่างปี 2533 กับปี 2543 ก็ครอบคลุมตัวกำหนดเกือบตรงกันทั้งหมด ระยะทาง พรหมแดน จำนวนประชากร จำนวนผู้ย้ายถิ่นเข้ามาก่อนหน้านี้ และสัดส่วนประชากรวัยหนุ่มสาว ถือเป็นตัวกำหนดสำคัญของการย้ายถิ่นเสมอ ส่วนตัวแปรอื่นคือรายได้ ค่าครองชีพ ความยากจน ความเป็นเมือง ขนาดพื้นที่ การมีงานทำ สัดส่วนของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ตำแหน่งงานใหม่ สัดส่วนแพทย์ต่อประชากร สัดส่วนเตียงผู้ป่วยต่อประชากร สัดส่วนคดีอาญาที่ตำรวจจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีได้ และความหนาแน่นของถนนก็มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นเช่นเดียวกัน (มนตรี, 2549)

นอกจากการศึกษาตัวกำหนดกระแสรายการย้ายถิ่นในประเทศไทยในระดับประเทศแล้ว มนตรี ได้ทำการศึกษาดำเนินการย้ายถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปีเดียวกัน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเดียวกัน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลผลักดันให้เกิดการย้ายออกจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือคือ ความยากจนและอัตราการว่างงาน โดยมีจำนวนประชากร สัดส่วนประชากรวัยหนุ่มสาว ระยะทางไกลใกล้ระหว่างพื้นที่เป็นปัจจัยที่ร่วมกันส่งเสริมให้เกิดการย้ายออกมากขึ้น

นอกเหนือจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นเพียงอย่างเดียวแล้ว Yuwadee (1997) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในมิติของพื้นที่ อุตสาหกรรม

และอาชีพ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 1 และไตรมาสที่ 3 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งทำการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิติ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม ระหว่างอาชีพ และระหว่างพื้นที่ โดยใช้แบบจำลอง Logistic model และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 2 มิติ ได้แก่ การเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพและอุตสาหกรรม การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพและพื้นที่ และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมและพื้นที่ โดยใช้แบบจำลอง Multinomial logistic model ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านบุคคล (ได้แก่ เพศ สถานภาพในครัวเรือน สถานภาพสมรส สถานที่อยู่อาศัยก่อนการเคลื่อนย้าย ระดับการศึกษา อายุ ขนาดของครัวเรือน และรายได้ในปัจจุบัน) มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ อุตสาหกรรม และพื้นที่ทั้งในรูปแบบ 1 มิติและรูปแบบ 2 มิติ มากกว่าปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง (ได้แก่ อัตราการว่างงาน ความหนาแน่นของประชากร และผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด)

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ทำให้คณะวิจัยสามารถกำหนดโมเดลที่จะใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

กรณีของข้อมูลทฤษฎี

ข้อมูลทฤษฎีได้ถูกนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และได้อธิบายไว้ในบทที่ 4

การเคลื่อนย้ายแรงงาน = f (กลุ่มปัจจัยด้านเศรษฐกิจ, กลุ่มปัจจัยด้านประชากรและครัวเรือน, กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับการทำงาน, กลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ, e)

ด้านซ้ายมือคือตัวแปรตาม หมายถึง ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานมิติต่างๆ

ด้านขวามือคือตัวแปรอิสระ หมายถึง กลุ่มตัวแปรที่สามารถเลือกนำมาใช้อธิบายโอกาสของการเคลื่อนย้ายแรงงานมิติต่างๆ

e = error term คือ ความคลาดเคลื่อน เนื่องจากไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามด้วยกลุ่มตัวแปรที่เลือกใส่ไว้ในโมเดล

รูปแบบของฟังก์ชันที่เลือกนำมาใช้คือ Multinomial logistic analysis เนื่องจากข้อมูล “การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร (The migration survey) พ.ศ. 2551” ซึ่งเป็นข้อมูลทฤษฎีหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ มีความครอบคลุมตัวแปรที่เป็นปัจจัยหลักและปัจจัยดึงดูดเกือบจะครบถ้วน อีกเหตุผลหนึ่งคือตัวแปรตาม โดยในการศึกษาเลือกวิธีการเคลื่อนย้ายมากำหนดเป็นตัวแปรตามดังนี้

LM ₀	=	เมื่อแรงงานในครัวเรือนไม่มีใครย้ายในช่วงเวลาที่ศึกษา
LM ₁	=	เมื่อแรงงานย้ายอาชีพ
LM ₂	=	เมื่อแรงงานย้ายอุตสาหกรรม
LM ₃	=	เมื่อแรงงานย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ
LM ₄	=	เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่
LM ₅	=	เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่และอาชีพ
LM ₆	=	เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม
LM ₇	=	เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ

สำหรับรายละเอียดของโมเดล รายละเอียดรวมทั้งชื่อของตัวแปร อธิบายไว้ในบทที่ 5

อย่างไรก็ตาม การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาตินั้น จะเน้นการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ โดยมีคำถามเพียง 2 คำถามที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมและอาชีพ แต่จะถามเฉพาะผู้ที่ย้ายถิ่นตามคำจำกัดความของการสำรวจเท่านั้น³ ทั้งนี้ในการพิจารณาแรงงานที่ย้ายพื้นที่นั้น จะใช้ตามคำนิยามที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ การย้ายระหว่างจังหวัด เพื่อช่วยในการคำนวณหาจำนวนแรงงานที่มีการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ โดยไม่มีการย้ายพื้นที่บางส่วนตามคำนิยามของการศึกษานี้ได้

กรณีของข้อมูลปฐมภูมิ

ในกรณีนี้จะทำการวิเคราะห์โมเดลที่แตกต่างจากการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิดังได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากข้อจำกัดของตัวแปรตาม LM₁ ถึง LM₇ (ดูรายละเอียดหัวข้อ 2.1) ไม่มีกลุ่มของแรงงานที่ไม่เคลื่อนย้ายเป็นตัวเปรียบเทียบ แต่โมเดลที่ใช้ศึกษานี้เป็นการกำหนดมิติการย้ายมิติใดมิติหนึ่งเป็นตัวแปรเทียบเคียง (reference) แล้วนำการย้ายอีกหลายมิติมาเปรียบเทียบกับตัวแปรตามที่กำหนดให้เป็นตัวแปรเทียบเคียง ซึ่งโมเดลทั่วไปมีลักษณะดังนี้

$$(LM_1, LM_2, LM_3, LM_4, LM_5, LM_6, LM_7) = f(\text{กลุ่มปัจจัยด้านเศรษฐกิจ, กลุ่มปัจจัยด้านประชากรและครัวเรือน, กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับการทำงาน, กลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ และ e})$$

³ นิยามของผู้ย้ายถิ่นจากการสำรวจการย้ายถิ่นในปี 2551 หมายถึง ผู้ย้ายสถานที่อยู่อาศัยจากหมู่บ้านหนึ่งหรือเขตเทศบาลหนึ่งหรือจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยครั้งสุดท้ายมายังอีกหมู่บ้านหนึ่งซึ่งใช้เป็นที่อยู่ปัจจุบันภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนคาบเวลาการสำรวจ กล่าวคือ มีการนับผู้ย้ายถิ่นภายในจังหวัดเป็นผู้ย้ายพื้นที่ด้วย ทั้งนี้ การเปลี่ยนเขตเทศบาลหรือหมู่บ้านเนื่องจากการขยายเทศบาลหรือแยกหมู่บ้าน โดยที่บุคคลหรือครัวเรือนนั้นยังประจำอยู่ที่เดิมและการย้ายสถานที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ไม่นับว่าเป็นการย้ายพื้นที่

- เมื่อ LM_1 = เคลื่อนย้ายอาชีพ แต่ไม่เคลื่อนย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม
 LM_2 = เคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม แต่ไม่เคลื่อนย้ายพื้นที่และอาชีพ
 LM_3 = เคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ แต่ไม่เคลื่อนย้ายพื้นที่
 LM_4 = เคลื่อนย้ายพื้นที่ แต่ไม่เคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ
 LM_5 = เคลื่อนย้ายพื้นที่และอาชีพ แต่ไม่เคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม
 LM_6 = เคลื่อนย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม แต่ไม่เคลื่อนย้ายอาชีพ
 LM_7 = เคลื่อนย้ายทั้งพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

โดยโมเดลนี้จะวิเคราะห์ด้วย Multinomial logistic analysis โดยเลือก LM_1 ถึง LM_7 ตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเป็นตัวแปรอ้างอิง (reference) ก่อนที่จะวิเคราะห์ Probability model นี้ต่อไป (รายละเอียดของโมเดลที่ใช้วิเคราะห์หรืออธิบายไว้ในบทที่ 5)

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) และสัมภาษณ์ เพื่อสำรวจข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จังหวัดในภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ โดยสุ่มตัวอย่างข้อมูลสถานประกอบการ และแรงงานจากฐานข้อมูลผู้ประกอบการต้นมาตรา 33 ของสำนักงานประกันสังคม ณ 17 ตุลาคม 2552 เป็นหลัก และกำหนดสัดส่วนค่านวนเป็นจำนวนตัวอย่างของสถานประกอบการและจำนวนตัวอย่างของแรงงาน เพื่อให้ได้ตัวอย่างสถานประกอบการไม่ต่ำกว่า 500 ตัวอย่าง และจำนวนตัวอย่างแรงงานไม่ต่ำกว่า 5,000 ตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดของการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.4.1 วิธีการเลือกตัวอย่าง

วิธีการเลือกตัวอย่างของการศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และการสุ่มแบบกำหนดโควตา (Quota sampling) ผสมผสานกันดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประเทศไทยออกเป็น 5 ภาค คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

ขั้นตอนที่ 2 เลือกจังหวัดในแต่ละภาค โดยเลือกจังหวัดตัวอย่างภาคละ 5 จังหวัด กำหนดจังหวัดที่มีการจ้างงานสูงสุดในแต่ละภาค 1 จังหวัด ซึ่งเทียบเคียงได้กับ ศูนย์การพัฒนาอุตสาหกรรม (Growth centers) และเลือกจังหวัดใกล้เคียงจังหวัดดังกล่าว (Satellite provinces) อีก 4 จังหวัด ซึ่งพิจารณาจากระยะทางระหว่างจังหวัดที่มีการจ้างงานสูงสุดและจังหวัดใกล้เคียง โดยจังหวัดตัวอย่างที่ถูกเลือกเพื่อใช้ในการสำรวจในแต่ละภาค แสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2: จังหวัดตัวอย่างที่เลือกเพื่อใช้ในการสำรวจในแต่ละภาค จากเกณฑ์จังหวัดที่มีการจ้างงานสูงสุดและจังหวัดใกล้เคียง (Growth and Satellite provinces)

ภาค	จังหวัดที่มีการจ้างงานสูงสุด	จังหวัดใกล้เคียง			
		จังหวัดที่ 1	จังหวัดที่ 2	จังหวัดที่ 3	จังหวัดที่ 4
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	กรุงเทพมหานคร	สมุทรปราการ	ปทุมธานี	นครปฐม	นนทบุรี
กลาง	ชลบุรี	ระยอง	ฉะเชิงเทรา	อยุธยา	จันทบุรี
เหนือ	เชียงใหม่	ลำพูน	ลำปาง	เชียงราย	พะเยา
ตะวันออกเฉียงเหนือ	นครราชสีมา	ขอนแก่น	บุรีรัมย์	ชัยภูมิ	สุรินทร์
ใต้*	สงขลา	นครศรีธรรมราช	ตรัง	พัทลุง	สตูล

หมายเหตุ: * คณะวิจัยได้ตัดจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ซึ่งเป็น 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีปัญหาความไม่สงบออกจากการพิจารณา

ขั้นตอนที่ 3 การกระจายตัวอย่างตามภาค จากการเลือกกลุ่มจังหวัดตัวอย่างตามข้างต้น ได้ทำการกระจายตัวอย่างตามภาคโดยใช้ข้อมูลสถานประกอบการ และการจ้างงานในแต่ละกลุ่มจังหวัด โดยให้มีขนาดของตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่พอสำหรับการวิเคราะห์ของการประมาณการค่าสัดส่วนและค่าเฉลี่ยในแต่ละจังหวัด ทั้งนี้ หลักในการสุ่มตัวอย่าง สิ่งที่เราต้องการ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่น้อย และระดับความเชื่อมั่นที่สูง แต่ในทางปฏิบัติด้วยข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ทำให้ต้องมีการปรับเพื่อความเหมาะสม ซึ่งในการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5-10 และระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 90-95 เป็นค่ากำหนดที่สมเหตุสมผล (reasonable) โดยการคำนวณจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำ จะคำนวณโดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

$$n = \frac{p(1-p)z_{\alpha/2}^2 N}{Ne^2 + z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N = ขนาดของประชากร

Z = ค่าที่ได้จากตาราง z กำหนดระดับความเชื่อมั่น

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

p = Estimated proportional (สมมติให้ p = 0.5 ซึ่งเป็นค่าที่มากที่สุดที่เป็นไปได้)

ในการสำรวจจำนวนสถานประกอบการ 500 แห่ง พบว่า ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 10.0 จำนวนขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ คือ 478 ตัวอย่าง และในการสำรวจแรงงาน พบว่า ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 3.2 จำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 4,679 ตัวอย่าง ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่

คณะวิจัยนำเสนอแนะนับเป็นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม สำหรับจำนวนตัวอย่างที่เหลือซึ่งเกินกว่าจำนวนตัวอย่างขั้นต่ำ จะถูกนำมาถ่วงน้ำหนัก (หาสัดส่วน) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถสะท้อนภาพในระดับภาคได้อย่างเหมาะสม ผลการสุ่มตัวอย่างสถานประกอบการและแรงงานในระดับภาค แสดงในตารางที่ 2.3 และตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.3: จำนวนสถานประกอบการและการสุ่มตัวอย่างในระดับภาค (ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 10.0)

ภาค	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำ (แห่ง)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวนตัวอย่าง (แห่ง)
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	178,375	97	70.29	115
กลาง	26,047	96	10.26	100
เหนือ	20,071	95	7.91	95
ตะวันออกเฉียงเหนือ	15,495	95	6.11	95
ใต้	13,800	95	5.44	95
รวม	253,788	478	100.00	500

หมายเหตุ: ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ตารางที่ 2.4: จำนวนแรงงานและการสุ่มตัวอย่างในระดับภาค (ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 3.2)

ภาค	จำนวนแรงงาน (คน)	จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำ (คน)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	4,568,794	938	70.26	1,165
กลาง	1,072,908	937	16.50	990
เหนือ	310,522	935	4.78	950
ตะวันออกเฉียงเหนือ	334,059	935	5.14	950
ใต้	216,163	934	3.32	945
รวม	6,502,446	4,679	100.00	5,000

หมายเหตุ: ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดจำนวนตัวอย่างของสถานประกอบการ แบ่งตามขนาดการจ้างงานของสถานประกอบการสำหรับการศึกษานี้ ดังนี้

- สถานประกอบการขนาดเล็ก คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 1-49 คน
- สถานประกอบการขนาดกลาง คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 50-99 คน

- สถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

และที่แบ่งเพิ่มเติมตามขนาดการจ้างงานของสถานประกอบการในการศึกษานี้ ดังนี้

- สถานประกอบการขนาดเล็ก คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 6-50 คน
- สถานประกอบการขนาดกลาง คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 51-200 คน
- สถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 201 คนขึ้นไป

ในการศึกษากำหนดสัดส่วนของตัวอย่างสถานประกอบการแต่ละจังหวัด 5 จังหวัด ในภูมิภาคใช้วิธีสุ่มแบบโควตาเท่านั้น เนื่องจากในการเคลื่อนย้ายของแรงงานจำนวนมาก ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่เป็นอุตสาหกรรมหลักของภูมิภาคหรือจังหวัด สาเหตุเกิดจากมีความต้องการแรงงานมาก และมีอัตราการหมุนเวียนของกำลังแรงงานสูง ทำให้มีโอกาสที่แรงงานจะเคลื่อนย้ายใน 3 มิติคือ พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพมีความเป็นไปได้มาก รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามลำดับ คณะวิจัยจึงกำหนดสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่เท่ากับ 2:3:5 ตามลำดับ และเลือกสำรวจอุตสาหกรรมหลักที่สำคัญในภูมิภาคและจังหวัดในแต่ละขนาดของสถานประกอบการ (ตารางที่ 2.5)

ตารางที่ 2.5: จำนวนตัวอย่างสถานประกอบการ จำแนกตามจังหวัด และขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: แห่ง

ภาค/จังหวัด	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	23	35	57	115
กรุงเทพมหานคร	5	7	11	23
สมุทรปราการ	5	7	12	24
ปทุมธานี	5	7	12	24
นครปฐม	4	7	11	22
นนทบุรี	4	7	11	22
ภาคกลาง	20	30	50	100
ชลบุรี	4	6	10	20
ระยอง	4	6	10	20
ฉะเชิงเทรา	4	6	10	20
อยุธยา	4	6	10	20
จันทบุรี	4	6	10	20

ตารางที่ 2.5: (ต่อ)

หน่วย: แห่ง

ภาค/จังหวัด	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
ภาคเหนือ	19	29	47	95
เชียงใหม่	4	6	10	20
ลำพูน	4	6	10	20
ลำปาง	4	6	9	19
เชียงราย	4	6	9	19
พะเยา	3	5	9	17
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	19	29	47	95
นครราชสีมา	4	6	10	20
ขอนแก่น	4	6	10	20
บุรีรัมย์	4	6	9	19
ชัยภูมิ	3	5	9	17
สุรินทร์	4	6	9	19
ภาคใต้	19	29	47	95
สงขลา	5	6	10	21
นครศรีธรรมราช	4	6	10	20
ตรัง	4	6	9	19
พัทลุง	3	5	9	17
สตูล	3	6	9	18
รวมทุกภาค/จังหวัด	100	152	248	500

ที่มา: คำนวณสัดส่วนโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2552.

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดจำนวนตัวอย่างของแรงงาน โดยคัดเลือกจากสถานประกอบการตัวอย่างที่ได้สำรวจในขั้นตอนที่ 4 (ไม่รวมการสำรวจแรงงานต่างด้าว) จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน ดังนี้

- ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร (Professional level) คือแรงงานระดับผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาต่างๆ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานาน สามารถวางแผนและจัดระบบการทำงานให้กับผู้ร่วมงานได้ เช่น วิศวกรเฉพาะทาง นักวิจัยและพัฒนาผู้บริหาร และผู้จัดการ เป็นต้น

- แรงงานฝีมือระดับสูง (Highly-skilled level) คือแรงงานที่มีทักษะฝีมือในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานาน มีความชำนาญเฉพาะด้านในงานที่ตนรับผิดชอบ เช่น หัวหน้าฝ่ายซ่อมบำรุง หัวหน้าฝ่าย QC เป็นต้น

- แรงงานฝีมือ (Skilled level) คือแรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ เช่น ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร พนักงาน QC หัวหน้าในสายการผลิต เป็นต้น

- แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi skilled level) คือแรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิต ซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน เช่น คนคุมเครื่องจักร แรงงานในสายการผลิต และคนขับรถ เป็นต้น

- แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled level) คือแรงงานระดับล่างซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งแนะหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น เช่น แรงงาน ชนของ พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น

ในการศึกษากำหนดสัดส่วนของตัวอย่างแรงงานแต่ละจังหวัด 5 จังหวัดในภูมิภาคใช้วิธีแบบโควตาเท่านั้น เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่มีแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือเป็นจำนวนมาก รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ แรงงานฝีมือระดับสูง และผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร ดังนั้น การศึกษารั้งนี้จึงกำหนดสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างแรงงานทั้ง 5 ระดับเท่ากับ 2:2:3:2:1 ตามลำดับ (ตารางที่ 2.6)

ตารางที่ 2.6: จำนวนตัวอย่างแรงงาน จำแนกตามจังหวัดและระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย: คน

ภาค/จังหวัด	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	แรงงานฝีมือ ระดับสูง	แรงงาน ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ไร้ฝีมือ	รวม
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	116	233	350	233	233	1,165
กรุงเทพมหานคร	23	47	70	47	47	234
สมุทรปราการ	24	47	70	47	47	235
ปทุมธานี	23	47	70	47	47	234
นครปฐม	23	46	70	46	46	231
นนทบุรี	23	46	70	46	46	231
ภาคกลาง	99	198	297	198	198	990
ชลบุรี	20	40	59	40	40	199
ระยอง	20	39	59	39	39	196
ฉะเชิงเทรา	20	40	60	40	40	200
อยุธยา	20	40	60	40	40	200
จันทบุรี	19	39	59	39	39	195
ภาคเหนือ	95	190	285	190	190	950
เชียงใหม่	19	38	57	38	38	190
ลำพูน	19	38	57	38	38	190
ลำปาง	19	38	57	38	38	190
เชียงราย	19	38	57	38	38	190
พะเยา	19	38	57	38	38	190

ตารางที่ 2.6: (ต่อ)

หน่วย: คน

ภาค/จังหวัด	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	แรงงานฝีมือ ระดับสูง	แรงงาน ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ไร้ฝีมือ	รวม
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	95	190	285	190	190	950
นครราชสีมา	19	38	57	38	38	190
ขอนแก่น	19	38	57	38	38	190
บุรีรัมย์	19	38	57	38	38	190
ชัยภูมิ	19	38	57	38	38	190
สุรินทร์	19	38	57	38	38	190
ภาคใต้	94	189	284	189	189	945
สงขลา	19	38	57	38	38	190
นครศรีธรรมราช	19	38	57	38	38	190
ตรัง	19	38	57	38	38	190
พัทลุง	18	37	56	37	37	185
สตูล	19	38	57	38	38	190
รวมทุกภาค/จังหวัด	499	1,000	1,501	1,000	1,000	5,000

ที่มา: จำนวนโดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2552.

2.4.2 วิธีการสำรวจ

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างแบบสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจำนวน 2 ชุด ได้แก่

1. แบบสอบถามสำหรับแรงงาน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของแรงงาน
 - ส่วนที่ 2: ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน
 - ส่วนที่ 3: ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน
 - ส่วนที่ 4: ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อสังคม
2. แบบสอบถามสำหรับสถานประกอบการ ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
 - ส่วนที่ 2: การออกจากงาน และการรับคนเข้าทำงาน
 - ส่วนที่ 3: ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน
ต่อสถานประกอบการ

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบและแก้ไขแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่คณะวิจัยร่างขึ้นมา ได้ผ่านการทดสอบ (pre-test) กับสถานประกอบการและแรงงานที่อยู่ในระบบประกันสังคม ทั้งนี้ลำดับและเนื้อหาบางส่วนได้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ง่ายต่อการตอบ แต่ยังคงจุดประสงค์เดิมเอาไว้

ขั้นตอนที่ 3 สัมภาษณ์รายบุคคลตัวต่อตัว

ในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ คณะวิจัยใช้วิธีสัมภาษณ์ (Face-to-face interview) ทั้งผู้ประกอบการและแรงงานในทุกระดับฝีมือ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติมักมีปัญหาเรื่องความร่วมมือจากสถานประกอบการ จึงกำหนดให้จำนวนตัวอย่างของสถานประกอบการ และจำนวนตัวอย่างของแรงงานสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และสามารถใช้วิธีการสำรวจแบบเฉพาะเจาะจงได้ในกรณีที่เลือกอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่เป็นอุตสาหกรรมหลักและได้รับความร่วมมือในการสำรวจแล้วแต่กรณี

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจ (edit) ข้อมูลจากการสำรวจ

เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และถูกต้องมากที่สุด หัวหน้าผู้กำกับงานภาคสนาม (Field supervisor) ได้ขอให้พนักงานสัมภาษณ์ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเป็นเบื้องต้นก่อนที่บอกให้กับผู้ถูกสัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้กำกับงานภาคสนามจะทำการตรวจสอบผลการสำรวจทุกวันว่า แบบสอบถามแต่ละชุดสมบูรณ์หรือไม่ ถ้ามีปัญหาความไม่สมบูรณ์ก็จะส่งกลับให้พนักงานสำรวจปรับแก้จนสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 5 แบบสอบถามทุกชุด (ชุดผู้ประกอบการและชุดแรงงาน) จะได้มีการจัดทำการตรวจสอบขั้นสุดท้าย (house or table editing) อีกครั้งก่อนที่จะบันทึกข้อมูลดิบตามโปรแกรม ซึ่งทางคณะวิจัยได้จัดส่งไปให้หัวหน้าทีมแต่ละภูมิภาคและส่วนกลาง

ขั้นตอนสุดท้าย ข้อมูลที่ได้รับการลงบันทึก (input) แล้วจะถูกตรวจสอบความแนบใน (consistency) และความคลาดเคลื่อนอีกครั้ง และถ้าไม่สามารถปรับปรุงแบบสอบถามได้ ตัวอย่างนั้นจะถูกคัดออก ในที่สุดจะได้ชุดข้อมูลผู้ประกอบการและชุดข้อมูลแรงงานที่จะนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

2.5 ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อภาคอุตสาหกรรม (สถานประกอบการ) และแรงงาน

การวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานมีผลกระทบทั้งต่อตัวแรงงาน ครอบครัว และชุมชน โดยส่งผลกระทบต่อชุมชนที่แรงงานย้ายออก และชุมชนที่แรงงานย้ายเข้า ส่วนผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการ (ในด้านค่าใช้จ่าย) คณะวิจัยยังไม่พบผลงานการศึกษาในอดีต อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้ คณะวิจัยได้ทำการศึกษาผลกระทบด้านค่าใช้จ่ายและอธิบายไว้ในบทที่ 6 หัวข้อ 6.3

การศึกษาโดยปราณีพบว่าแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายส่วนใหญ่กล่าวว่า ตนมีความเป็นอยู่ การครองชีพ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น (ปราณี, 2536) ซึ่งแรงงานย้ายถิ่นไปทำงานส่วนใหญ่จะส่งเงิน กลับมาให้ครอบครัว โดยส่งมาให้ด้วยวิธีการต่างๆ แต่ส่วนมากได้รับเงินนี้เมื่อผู้ย้ายถิ่นกลับบ้าน ไม่ว่าจะเป็นการกลับมาอยู่หรือกลับมาเยี่ยมก็ตาม ผู้ย้ายถิ่นกลับ (Return migrant) จะส่งเงินกลับบ้าน มากกว่าผู้ย้ายถิ่นออก (Out migrant) เล็กน้อย ผู้ย้ายถิ่นเพศชายมีแนวโน้มส่งเงินกลับบ้านมากกว่า เพศหญิง ซึ่งเป็นผลมาจากการที่เพศชายย้ายถิ่นเพื่อหางานทำมากกว่าเพศหญิง แต่บุตรสาวที่เป็น ผู้ย้ายถิ่นมีความโน้มเอียงที่จะส่งเงินกลับบ้านมากกว่าบุตรชาย (สถาบันประชากรและสังคม, 2538 และ 2540)

ทั้งนี้ คราวเรือนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมจะอาศัยเงินที่ส่งกลับบ้านเพื่อช่วยเหลือ ครอบครัว โดยเงินที่ได้รับมาจะนำไปใช้ในความจำเป็นพื้นฐาน เช่น อาหารและเสื้อผ้า รองลงมา ได้แก่ การนำไปใช้เพื่อการประกอบอาชีพ จ่ายค่านีสิน เพื่อการศึกษา เพื่อปรับปรุงบ้านเรือน (สถาบันประชากรและสังคม, 2540) ชื่อสินทรัพย์ เช่น มอเตอร์ไซด์ เครื่องใช้ไฟฟ้า และเก็บไว้เป็น เงินออม ทั้งในรูปของเงินสดและสิ่งของ (Pocharawan, 1995) นอกจากนี้ ยังพบว่าหัวหน้าครัวเรือน ส่วนใหญ่มีทัศนคติในทางบวกต่อการย้ายถิ่นออก และเห็นว่าการย้ายถิ่นเข้าสู่เขตเมืองของสมาชิก หนุ่มสาวเป็นวิธีหนึ่งซึ่งช่วยลดภาระทางการเงินของครอบครัว (Tirasawat, 1985 อ้างถึงใน ภัสสร และเพ็ญพร, 2532) นอกจากผลกระทบทางบวกในเรื่องของการส่งเงินกลับแล้ว การย้ายถิ่นอาจจะ ส่งผลกระทบทางบวกต่อชุมชนต้นทางได้ในกรณีที่ผู้ย้ายถิ่นย้ายกลับเข้าสู่ชนบทต้นทาง และเป็น ผู้แทนแพร่กระจายความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ส่งเสริมไว้ระหว่างที่อาศัยอยู่ในเมืองแก่ผู้ที่อยู่ใน หมู่บ้านเดิมของตนต่อไป (ภัสสร และเพ็ญพร, 2532)

ถึงแม้ว่าการย้ายถิ่นช่วยปรับปรุงภาวะทางเศรษฐกิจและสภาพการดำรงชีวิตของครอบครัว ของแรงงาน แต่การเคลื่อนย้ายก็ยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชนต้นทาง โดยพบว่าการย้ายถิ่น จะส่งผลให้ขนาดของครัวเรือนชนบทลดลง (Tirasawat, 1985 อ้างถึงใน ภัสสร และเพ็ญพร, 2532) อย่างไรก็ตามแม้ว่าอิทธิพลของการย้ายถิ่นที่มีต่อกำลังแรงงานไม่เห็นชัดเจน แต่การย้ายถิ่นช่วยเพิ่ม ความต้องการแรงงานในหมู่บ้าน ซึ่งอาจเป็นเพราะมีการย้ายถิ่นตามฤดูกาล (สถาบันประชากรและ สังคม, 2540)

ถึงแม้ผู้ย้ายถิ่นออกจะมีความศึกษาที่ไม่สูงนัก แต่โดยเฉลี่ยแล้วมีการศึกษาสูงกว่าผู้ไม่ย้ายถิ่น ในท้องถิ่นต้นทาง การย้ายถิ่นดังกล่าวจะมีผลกระทบทางลบต่อท้องถิ่นต้นทาง เพราะผู้ย้ายถิ่นได้นำ ความรู้ที่ได้จากการศึกษา (ซึ่งท้องถิ่นต้นทางเป็นผู้ลงทุนให้) ติดตัวไปด้วย ยิ่งกว่านั้น สภาพสังคม และเศรษฐกิจแบบชนบทยังอาจปิดกั้นผู้ย้ายถิ่นออก ไม่ให้ย้ายกลับสู่หมู่บ้านอันเป็นท้องถิ่นต้นทาง ได้อีก ทั้งนี้เพราะไม่มีงานที่เหมาะสมกับการศึกษาและความสามารถของผู้ย้ายถิ่นออกเหล่านั้น

ผลกระทบทางลบอีกประการหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นออกจากเขตชนบทได้แก่ การขาดความผูกพัน กับญาติหรือวงศ์ตระกูล จากอัตราการย้ายถิ่นของคนหนุ่มสาวออกจากเขตชนบทสู่เขตเมืองที่เพิ่มสูงขึ้น เป็นสัญลักษณ์ของการเสื่อมสลายของครอบครัวและสังคมชนบท (Klausner, 1972 อ้างถึงใน ภัสสร

และพรเพ็ญ, 2532) การย้ายออกจากเขตชนบทอาจลดความสำคัญของอิทธิพลของระบบเครือญาติที่มีพฤติกรรมของบุคคล แต่ก็ยังมีข้อโต้แย้งว่าผลกระทบจากการย้ายถิ่นต่อครอบครัวและญาติในท้องถิ่นต้นทางจะขึ้นอยู่กับประเภท ความถาวร และระยะทางของการย้ายถิ่น รวมทั้งความผูกพันที่ผู้ย้ายถิ่นมีอยู่กับครอบครัวที่ยังอาศัยอยู่ในท้องถิ่นเดิม (Goldschieder, 1983 อ้างถึงในภัสสร และพรเพ็ญ, 2532)

การย้ายถิ่นไม่ได้มีผลกระทบต่อท้องถิ่นต้นทางเท่านั้น หากแต่ยังมีผลกระทบต่อท้องถิ่นปลายทางด้วย ประชากรจำนวนมากที่ย้ายออกจากเขตชนบทส่งผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคมและสภาพแวดล้อมของเขตเมืองที่รับผู้ย้ายเข้าด้วย การที่ผู้ย้ายถิ่นมีภูมิหลังทางวัฒนธรรมและรูปแบบทางพฤติกรรมแตกต่างกัน อาจทำให้เกิดความตึงเครียดและความขัดแย้งระหว่างผู้ย้ายถิ่นเองและระหว่างผู้ย้ายถิ่นกับเจ้าของถิ่นที่เกิดและอาศัยอยู่ในเขตเมืองนั้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสมานลักษณะและการกลืนกลายผู้ย้ายถิ่น

โดยเหตุที่ผู้ย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองใหม่ๆ มีความชำนาญน้อยและมีทรัพยากรจำกัด ผู้ย้ายถิ่นจึงตั้งหลักแหล่งในพื้นที่ที่ตนไม่มีสิทธิเข้าครอบครอง หรือปักหลักในเขตที่อยู่อาศัยที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ อนามัยและโภชนาการ (ภัสสร และพรเพ็ญ, 2532) และการย้ายถิ่นจะไม่ช่วยปลดเปลื้องความต้องการบริการทางสังคมต่างๆ ในถิ่นปลายทางมากนัก เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า การกำจัดขยะ และการขนส่งมวลชน (สถาบันประชากรและสังคม, 2540)

- **วิธีการศึกษาผลกระทบ**

วิธีการศึกษาผลกระทบนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการเก็บรวบรวมในข้อ 2.4 โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น การศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจที่มีต่อสถานประกอบการและแรงงาน โดยทำการพิจารณาผลกระทบที่เป็นตัวเงินและผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงิน ผลกระทบทางสังคมทั้งต่อสังคมต้นทางที่แรงงานย้ายออกมาและสังคมปลายทางที่แรงงานย้ายมาอยู่ ทั้งนี้ การศึกษาในส่วนนี้จะวิเคราะห์ผลกระทบที่ไม่เกี่ยวข้องกับต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ในข้อ 2.6 ต่อไป

2.6 ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการและแรงงาน

งานวิจัยที่ทำการศึกษารื่องค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานมีจำนวนน้อยมาก โดยปราณี (2546) ทำการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางข้น ได้ทำการสอบถามถึงต้นทุนของสถานประกอบการที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน และพบว่าค่าเคลื่อนย้ายแรงงานส่งผลให้องค์กรมีต้นทุนที่สูงขึ้น เนื่องจากการรับสมัครพนักงานใหม่ ซึ่งประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน เวลาที่ใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน รวมไปถึงจนถึงต้นทุนค่าเสียโอกาสต่างๆ ในเรื่องของการผลิต เช่น กำลังการผลิตที่ลดลง ยอดผลิตที่ไม่สามารถควบคุมได้ ความชำนาญในงานของพนักงาน ฯลฯ

• วิธีการศึกษาค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย

การเคลื่อนย้ายแรงงานมีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนทั้งต่อสถานประกอบการและแรงงานที่เคลื่อนย้าย สำหรับสถานประกอบการจะมีต้นทุนอยู่ 2 ส่วน คือ การรับแรงงานเข้าทำงาน (recruitment) และการที่แรงงานออกจากงาน (Labour turnover) โดยทั่วไปทุกครั้งที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้าหรือออก สถานประกอบการจะมีค่าใช้จ่ายเสมอทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการที่แรงงานออกจากสถานประกอบการในกรณีที่มีใช้การเลิกจ้าง งานที่แรงงานผู้ออกไปทำอยู่จะสะดุด ถ้าไม่มีแรงงานสำรอง เครื่องจักรอาจต้องหยุดทำงาน มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับกำหนดมาทำงานแทนได้เร็วช้าเท่าใด และค่าเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้จะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของแรงงานที่เข้ามาทดแทนด้วย ในขณะที่ในกรณีของการเลิกจ้างนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ส่วนเมื่อมีแรงงานออกและนายจ้างต้องหาคนมาทดแทนนั้น นายจ้างจะมีค่าใช้จ่ายในการโฆษณารับสมัครคนใหม่ ค่างานบริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (เช่น การสัมภาษณ์ การจัดทำทะเบียน หรือประวัติ การปฐมนิเทศ ฯลฯ) และการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะเข้ามาทำ ตลอดจนระยะเวลาที่ทดลองงานหรือยังทำงานไม่ได้เต็มที่ ทำงานช้าลง ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนเหล่านี้คงเป็นการยากที่จะมีนายจ้างบันทึกไว้เป็นข้อมูลทางสถิติ และถึงมีก็คงไม่เป็นที่เปิดเผย ดังนั้นจำเป็นต้องหาเทคนิคในการคำนวณค่าใช้จ่ายดังกล่าว รวมถึงการสัมภาษณ์นายจ้างเพื่อหาข้อมูลเท่าที่หาได้ (เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการออกจากงานของแรงงานในสถานประกอบการ และการเปลี่ยนแปลงยอดการผลิตในช่วงเวลาที่มีการออกจากงาน)

สำหรับแรงงานที่เคลื่อนย้าย ค่าใช้จ่ายที่มองเห็นได้ที่สำคัญอาจมีค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายที่สืบเนื่องจากการย้ายที่อยู่ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร (ที่อาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง) ค่ารักษาพยาบาล ค่าความเสี่ยงในการเดินทาง ระยะเวลาว่างงานใหม่ (Frictional unemployment) และค่าเสียโอกาส (Opportunity costs) ระหว่างการว่างงานใหม่ ค่าแตกต่างระหว่างเงินเดือนใหม่และเก่า (ซึ่งอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลง) ต้นทุนทางสังคม (Social costs)⁴ ค่าใช้จ่ายเหล่านี้มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่สามารถเก็บข้อมูลจากแรงงานได้ แต่บางส่วนแรงงานที่เคลื่อนย้ายเองอาจนึกไม่ถึง หรือมิได้บันทึกข้อมูลไว้ชัดเจน อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้จะพิจารณาด้านต้นทุนและค่าใช้จ่ายโดยตรงในการเคลื่อนย้ายแรงงานในรูปทางการเงิน (Monetary term) ของแรงงาน และค่าใช้จ่ายทางสังคม (Social costs) ต่อชุมชนของแรงงานที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

⁴ การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ หรือกลุ่มอาชีพหรืออุตสาหกรรม จะทำให้ผู้เคลื่อนย้ายต้องเริ่มปรับตัวใหม่กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมใหม่ เช่น เพื่อนร่วมงานที่มีพื้นฐานความรู้และความสนใจที่ต่างจากที่เดิมหรืออาชีพเดิม การคิดถึงบ้าน ฯลฯ

การทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการ เคลื่อนย้ายแรงงานของต่างประเทศ

ในส่วนนี้เป็นการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของต่างประเทศ ซึ่งได้เลือกทบทวนใน 7 ประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และเกาหลีใต้

3.1 สหราชอาณาจักร (United Kingdom)

การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศของสหราชอาณาจักรมีค่อนข้างจำกัด การทบทวนในส่วนนี้จึงรวมการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าและออกจากสหราชอาณาจักร ภายในสหภาพยุโรป (The European Union: EU) ด้วย

จากการศึกษาของ Long และ Ferrie (<http://faculty.wcas.northwestern.edu/fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf>; accessed January 16, 2010) พบว่าคนอังกฤษในศตวรรษที่ 19 มีการเคลื่อนย้ายค่อนข้างสูง การเคลื่อนย้ายระหว่างอังกฤษ เวลส์ และสกอตแลนด์ไม่มีอุปสรรคด้านกฎหมายแม้ว่ากฎหมายประชาสงเคราะห์ (Poor law) จะทำให้ลดแรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายบ้าง แต่ยังไม่เท่ากับผลกระทบจากโครงการปฏิรูประบบประชาสงเคราะห์ขนาดใหญ่ในศตวรรษที่ 20 สหราชอาณาจักรในศตวรรษที่ 19 มีอัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานสูงทั้งในประเทศและการย้ายออกนอกประเทศ โดยผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะไปสหรัฐอเมริกาและมีบางส่วนไปแคนาดาและออสเตรเลีย พวกเขาที่ย้ายถิ่นไปไกลๆ ส่วนใหญ่จะเยาว์วัย โสดและเพศชาย ในขณะที่การย้ายถิ่นภายในสหราชอาณาจักรมีลักษณะต่างกัน ระหว่างปี ค.ศ. 1851 และ 1881 ประมาณหนึ่งในสี่จะย้ายระหว่างอำเภอ (County) และประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ย้ายถิ่นจะย้ายระหว่างเมือง ผู้ย้ายถิ่นภายในประเทศเหล่านี้เป็นคนหนุ่มสาว แต่มีจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย และเป็นคนที่สมรสแล้วมากกว่าโสด

ตามประวัติการเคลื่อนย้ายภายในประเทศของสหราชอาณาจักร ส่วนใหญ่จะเคลื่อนย้ายในระยะทางสั้นๆ ระหว่างปี ค.ศ. 1851 และ 1881 ระยะทางการย้ายถิ่นภายในเฉลี่ยเพียง 35 ไมล์ และประมาณหนึ่งในสี่เดินทางน้อยกว่า 5 ไมล์ การเคลื่อนย้ายมีรูปแบบไม่แน่นอนเมื่อเทียบกับในสหรัฐอเมริกา (ซึ่งมักย้ายจากภาคตะวันออกไปภาคตะวันตก) แต่ที่ชัดเจนคือการย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นการย้ายจากชนบทสู่เมือง ในกลางศตวรรษที่ 18 ประมาณหนึ่งในสามของคนชนบทอพยพเข้าสู่เมือง โดยส่วนใหญ่จะย้ายเข้าตัวเมืองใกล้ๆ บ้านเดิม

การย้ายถิ่นทั้งภายในประเทศและการย้ายออกนอกประเทศในสหราชอาณาจักรมีเหตุผลต่าง ๆ กันแต่สาเหตุหลักคือ การย้ายเพื่อมีฐานะเศรษฐกิจดีขึ้น

การเคลื่อนย้ายแรงงานในสหราชอาณาจักรมีส่วนน้อยที่เป็นการเปลี่ยนอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นคนรุ่นเดียวกันหรือรุ่นหลัง จากการสำรวจทะเบียนสมรสในศตวรรษที่ 19 พบว่า บุตรชายมากกว่าครึ่งหนึ่งจะยึดอาชีพตามบิดา (Long, Jason and Joseph Ferrie (2003)) กล่าวคือฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดาจะเป็นตัวกำหนดฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุตรชาย อย่างไรก็ตามยังมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพได้เมื่อมีการเคลื่อนย้ายโดยเกิดขึ้นในตัวเมือง ผู้ชายที่ย้ายออกจากชนบทเข้าเมืองจะมีการเคลื่อนย้ายไปตำแหน่งที่ดีขึ้นกว่าพวกที่ไม่ย้าย

ทั้งนี้ได้มีการเก็บข้อมูลจากศูนย์บริหารด้านสุขภาพของอังกฤษ มีการเก็บข้อมูลเป็นรายไตรมาสของจำนวนผู้ย้ายถิ่นจากภูมิภาคต้นทางไปสู่ภูมิภาคปลายทางโดยข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ปี ค.ศ. 2009 จำนวนผู้เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่ของประเทศอังกฤษ ทั้งในส่วนของผู้ที่อยู่ในเขตของอังกฤษอยู่แล้ว หรือผู้ที่อยู่ในเขตของ Wales Scotland และ Northern Ireland (ตารางที่ 3.1) โดยการเคลื่อนย้ายส่วนใหญ่ จะเข้ามากระจุกตัวอยู่ในเขต London หรือ South East (ซึ่งเป็นเขตใกล้เคียงกับ London)

3.1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่

Biswas และคณะ (2008) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใน 4 ภูมิภาคของสหราชอาณาจักร ได้แก่ อังกฤษ ไอร์แลนด์เหนือ สกอตแลนด์ และ เวลส์ เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานและผลผลิตมวลรวมประชาชาติต่อหัวและอัตราการว่างงานในแต่ละภูมิภาค อย่างไรก็ตามผลการศึกษาพบว่า ทั้งผลผลิตมวลรวมประชาชาติต่อหัวและอัตราการว่างงาน ไม่ได้มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผลผลิตมวลรวมต่อหัวและอัตราการว่างงานของในแต่ละภูมิภาคอาจไม่มีความแตกต่างกันมากนัก อีกทั้งปัจจัยทางด้านฝีมือแรงงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและการเมืองของแต่ละภูมิภาคก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงาน

Champion และ คณะ (1998) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มและจุดมุ่งหมายการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอังกฤษ ซึ่งได้ทำการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านอายุและช่วงชีวิต (ซึ่งหากยังอายุน้อยจะถูกกระทบด้วยระดับการศึกษาและพื้นที่ที่ต้องไปทำงาน หากมีครอบครัวจะพิจารณาถึงโอกาสการทำงานและสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุและผู้เกษียณจะมองในเรื่องของการเข้าถึงการบริการทางด้านสุขภาพเป็นสำคัญ) ปัจจัยทางด้านที่อยู่อาศัย (เช่น ผู้ที่เช่าบ้านของเทศบาลอยู่จะมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายน้อยกว่า ในขณะที่การมีบ้านเช่าของเอกชนให้เลือกเยอะช่วยให้การเคลื่อนย้ายแรงงานคล่องตัวมากขึ้น อีกทั้งปัจจัยทางด้านค่าเช่าบ้านก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ) และปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมของบ้านที่ใกล้ธรรมชาติ หรือปัจจัยทางด้านข้อกำหนดของรัฐในพื้นที่นั้นๆ เช่น อัตราภาษี หรือข้อกำหนด

ในการจำกัดที่อยู่อาศัย เป็นต้น อย่างไรก็ตามจากการศึกษาทางเศรษฐมิติกลับไม่แสดงผลการทดสอบอย่างมีนัยสำคัญ

ทั้งนี้งานของ Champion และ คณะ (1998) สอดคล้องกับงานของ Ervik (2009) ซึ่งพบว่าแรงงานที่มีบ้านเป็นของตนเองอาจกล่าวได้ว่าเป็นแรงงานที่ลงหลักปักฐานแล้ว โดยอาจมีคู่ครองหรือว่าบุตร ส่งผลให้คนกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะมีการเคลื่อนย้ายทางด้านพื้นที่น้อยกว่า นอกจากนี้แรงงานที่อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส และแรงงานที่มีอายุน้อย มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายอาชีพมากกว่า

3.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม

Ervik (2009) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมของแรงงานในอังกฤษ (โดยใช้ข้อมูลของ British Household Panel Survey หรือ BHPS ระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1991 ถึง 2004) โดยการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายด้านอุตสาหกรรมของแรงงาน โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือ ปัจจัยทางด้านสถานภาพฐานะทางการเงิน และปัจจัยทางด้านคุณลักษณะ

1. ในด้านของสถานภาพฐานะทางการเงิน เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ จะทำการเคลื่อนย้ายไปสู่อุตสาหกรรมอื่นด้วยสาเหตุใหญ่สองประการได้แก่ การเคลื่อนย้ายเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ หรือการเคลื่อนย้ายเนื่องจากเกิด shocks ในอุตสาหกรรมนั้นๆ ทั้งนี้จากการศึกษาของ Ervik พบว่าแรงงานที่ไม่มีบ้านเป็นของตนเองนั้นมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายมากกว่าแรงงานที่เป็นเจ้าของบ้านของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่ไม่มีบ้านเป็นของตนเองนั้นจะมีหลักประกันในตนเองน้อยกว่าส่งผลให้อ่อนไหวต่อระดับค่าจ้างมากกว่า (อย่างไรก็ตามผลของการศึกษาไม่ได้มีนัยสำคัญ) และการเป็นเจ้าของบ้านของตนเองส่งผลให้แรงงานมีความต้านต่อ shocks ในอุตสาหกรรมนั้นๆ มากกว่า

หากพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของปัจจัยรายได้ พบว่าอัตรารายได้ที่ลดลงเนื่องมาจากเหตุผลต่างๆ จะส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายไปสู่อุตสาหกรรมอื่นๆ เพิ่มขึ้น และหากแรงงานมีสถานะทางการเงินที่ดีขึ้นอัตราการเคลื่อนย้ายไปสู่อุตสาหกรรมอื่นจะลดลง ซึ่งผลการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีในเรื่องของการหาหลักประกันให้แก่ตนเองของแรงงาน ในกรณีที่แรงงาน ประสบกับ shocks ในอุตสาหกรรมและส่งผลให้รายได้ลดลงจะมีความพยายามเคลื่อนย้ายเพื่อหา รายได้ที่เพิ่มขึ้น

2. ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะ

ปัจจัยที่บอกคุณลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนงานในช่วงที่ผ่านมา โดยหากมีการเปลี่ยนงานมาหลายครั้งในอดีตก็มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมมากกว่าแรงงานคนอื่น ๆ และหากแรงงานมีการว่างงานอยู่จะมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมสูง เนื่องจากการหางานภายในอุตสาหกรรมเดิมมีความลำบากมากขึ้น ส่วนปัจจัยอายุงาน มีความสัมพันธ์ในทางตรงข้ามกับการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมเนื่องจากแรงงานที่มีอายุงานนานจะมีแนวโน้มเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมลดลงเนื่องจากงานที่มีอายุงานยาวนานมักจะเกี่ยวข้องกับงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมใหญ่ ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางสูง และต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับนายจ้าง

ผู้จ้างงานก็เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยผู้ที่ทำงานในภาครัฐจะมีความมั่นคงในงานสูงและมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายต่ำ อย่างไรก็ตามส่วนหนึ่งอาจจะหมายความว่าผู้ที่ทำงานในภาครัฐนั้นมักจะมีทักษะหรือความรู้ความสามารถที่ไม่สามารถถ่ายโอนไปใช้ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้ ในขณะที่ผู้ที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ (ในการศึกษากำหนดที่ขนาด 200 คนขึ้นไป) มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายลดลงซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าบริษัทขนาดใหญ่มีความมั่นคงมากกว่าหรือจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าบริษัทขนาดเล็ก

อาชีพของแรงงานก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมของแรงงาน โดยในกลุ่มอาชีพเสมียนและเลขานุการ และกลุ่มอาชีพผู้จัดการและฝ่ายบริหารมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายทางอุตสาหกรรมสูงกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ทั้งนี้อาชีพในกลุ่มเสมียน เลขานุการ ผู้จัดการ และฝ่ายบริหาร ค่อนข้างที่จะใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะในแต่ละอุตสาหกรรมไม่มาก ส่งผลให้สามารถนำความรู้ความสามารถถ่ายโอนจากอุตสาหกรรมหนึ่งมาใช้อีกอุตสาหกรรมหนึ่งได้ และจากงานของ Greenaway และ คณะ (อ้างอิงโดย Ervik 2009) พบว่ากลุ่มอาชีพผู้ดูแลโรงงาน เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่มีการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมสูง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบมากจากการเกิด shocks ในอุตสาหกรรม

นอกจากนั้นแนวโน้มการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นสำหรับแรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงเนื่องจากแรงงานจะใช้การเคลื่อนย้ายเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าให้แก่อาชีพ ทั้งนี้แรงงานเพศชายมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายสูงกว่าแรงงานเพศหญิง อาจเนื่องจากแรงงานเพศหญิงมีโอกาสว่างงานหากลาออกจากงานเดิม และเมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้นการเคลื่อนย้ายมีแนวโน้มลดลง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากแรงงานสูงอายุมีโอกาสได้งานใหม่ยากขึ้นและเรียนรู้ทักษะใหม่ที่จะใช้สำหรับการทำงานใหม่ได้ยากขึ้น อย่างไรก็ตามปัจจัยทางด้านคุณลักษณะอื่นเช่น ปัจจัยทางด้านสีผิว หรือ จำนวนของบุตรที่อายุน้อยกว่า 16 ปี ไม่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้การศึกษายังได้พบว่า ผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมการให้บริการทางสังคมหรือให้บริการเฉพาะบุคคลอื่น ๆ รวมถึงลูกจ้างภายในครัวเรือน รองลงมาได้แก่อุตสาหกรรมการขนส่งและสื่อกลางทางการเงิน และอุตสาหกรรมการผลิต แรงงานในอุตสาหกรรมเหล่านี้มีการเคลื่อนย้าย

ระหว่างอุตสาหกรรมสูงที่สุด ในขณะที่แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า น้ำประปา แก๊ส และการก่อสร้างมีการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมน้อยที่สุด

นอกจากการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใน สหราชอาณาจักร (United Kingdom; UK) เติบโตกับการเคลื่อนย้ายเข้าของแรงงานนับตั้งแต่สหภาพยุโรป (Europe Unions: EU) เปิดรับประเทศใหม่เข้าเป็นสมาชิกในปี ค.ศ. 2004 (พ.ศ. 2547)¹ เนื่องจากตลาดแรงงานของสหราชอาณาจักรมีสถานะมั่นคงมากกว่าเมื่อเทียบกับประเทศในกลุ่ม EU อื่นๆ โดยในช่วงปี ค.ศ. 2004-2008 อัตราการจ้างงานของสหราชอาณาจักรอยู่ที่ร้อยละ 70 เทียบกับค่าเฉลี่ยร้อยละ 65 ของกลุ่มประเทศ EU ในขณะที่อัตราการว่างงานอยู่ที่ร้อยละ 4.8 เทียบกับค่าเฉลี่ยร้อยละ 8 ของกลุ่มประเทศ EU และอัตราตำแหน่งว่างเพิ่มสูงขึ้นจากร้อยละ 2.3 จากปี ค.ศ. 2004 เป็นร้อยละ 2.6 ในปี ค.ศ. 2008 (Office for National Statistics, 2008)

- **ลักษณะและขนาดของการเคลื่อนย้ายแรงงาน**

การพิจารณาภูมิสำเนาเดิมของแรงงานสามารถจำแนกได้ทั้งจากประเทศเกิด และ สัญชาติของแรงงานผู้นั้น อย่างไรก็ตามในการศึกษาของ The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw) ได้พิจารณาภูมิสำเนาเดิมของแรงงานจากประเทศที่แรงงานเกิด (ตามคำจำกัดความของ The UK Office for National Statistics)

จากตารางที่ 3.2 ซึ่งให้เห็นว่าตัวเลขของผู้เคลื่อนย้ายเข้าสู่สหราชอาณาจักรนั้นสูงขึ้นมากตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 หรือ พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา โดยตัวเลขในปี ค.ศ. 2008 หรือ พ.ศ. 2551 มีจำนวนผู้เคลื่อนย้ายจากกลุ่มประเทศสมาชิกใหม่ทั้งหมด เพิ่มขึ้น 2 เท่าเทียบกับปี ค.ศ. 2005 หรือ พ.ศ. 2548

หากเปรียบเทียบรูปแบบการทำงานพบว่า ในกลุ่มของแรงงานเคลื่อนย้ายมีอัตราการจ้างงานที่สูงกว่า ในขณะที่อัตราค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมงนั้นน้อยกว่าแรงงานในพื้นที่ ทั้งนี้แรงงานเคลื่อนย้ายกระจุกตัวอยู่ในภาคอุตสาหกรรมและภาคการโรงแรมและการจัดเลี้ยงมากกว่า เมื่อเทียบกับรูปแบบการจ้างงานของแรงงานในพื้นที่ (ตารางที่ 3.3)

¹ Labour mobility study, The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw), 2009

ตารางที่ 3.2: จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเข้าสู่สหราชอาณาจักรจากกลุ่มประเทศต่าง ๆ

หน่วย: พันคน

กลุ่มประเทศ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (Jan-Mar)
NMS-10									
Czechoslovakia		•	•	•	•	•	•	•	•
Czech Republic	•	•	•	16	•	•	25	31	27
Slovakia	•	•	•	•	•	26	24	55	51
Cyprus	73	76	81	71	79	79	76	72	75
Hungary	16	13	13	11	13	15	12	25	26
Poland	47	59	50	65	77	132	229	423	520
Estonia	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Latvia	•	•	•	•	•	•	15	15	27
Lithuania	•	13	•	16	•	26	47	54	68
Malta	27	27	37	24	30	29	27	20	29
Slovenia	•	•	•	•	•	•	•	•	•
NMS-2									
Bulgaria	•	•	•	•	11	14	22	14	28
Romania	•	•	•	12	•	20	16	26	40
จำนวนรวมแรงงานเคลื่อนย้าย									
จาก NMS-8	99	112	102	128	129	224	365	617	727
จาก NMS-10	199	214	219	223	238	332	468	710	832
รวมจาก NMS	209	223	236	241	256	365	506	750	900
กลุ่มประเทศอื่นๆ	92	110	130	142	138	124	129	140	142

หมายเหตุ: 1) • หมายถึง จำนวนคนน้อยกว่า 10,000 คน

2) NMS ย่อมาจาก New Member States หรือ ประเทศสมาชิกใหม่

3) NMS-10 หมายถึงประเทศสมาชิกใหม่ 10 ประเทศ ซึ่งได้แก่ Poland, Czech Republic, Slovakia, Hungary, Slovenia, Estonia, Latvia, Lithuania, และประเทศหมู่เกาะ Cyprus และ Malta

4) NMS-8 หมายถึง ประเทศสมาชิกใหม่ 10 ประเทศในข้อ 3) ไม่นับประเทศหมู่เกาะ Cyprus และ Malta

ที่มา: Labour mobility study, Country study: UK, 2009. iiw.

ตารางที่ 3.3: รูปแบบการจ้างงานเปรียบเทียบระหว่างแรงงานในสหราชอาณาจักรและแรงงานเคลื่อนย้ายจาก NMS

หน่วย: ร้อยละ

	แรงงานใน UK	แรงงานจาก NMS- 8
1. สัดส่วนของการถูกจ้างงาน	67	74
2. สัดส่วนผู้ทำอาชีพอิสระ	10	8
3. สัดส่วนผู้ว่างงาน (ILO)	4	5
4. ค่าจ้างเฉลี่ยต่อชั่วโมง (£)	11.89	7.20
5. สัดส่วนการจ้างงานในแต่ละอุตสาหกรรม:		
ภาคการเกษตร	1	2
ภาคอุตสาหกรรม	14	29
ภาคการค้า	15	12
ภาคการโรงแรมและจัดเลี้ยง	4	13
ภาคบริการ	15	11
ภาคสุขภาพ การศึกษา และภาครัฐ	36	15

ที่มา: Labour mobility study, Country study: UK, 2009. wiiw.

โดยจากรูปแบบการกระจายตัวของแรงงานพบว่า แรงงานใน UK นั้นค่อนข้างกระจายตัวในแต่ละพื้นที่ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนักหากเปรียบเทียบแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามา ทั้งนี้แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามานั้นจะกระจุกอยู่ใน London และ ในส่วนของ South East ซึ่งอยู่ใกล้ London (ตารางที่ 3.4)

ตารางที่ 3.4: รูปแบบการกระจายตัวของแรงงานในแต่ละพื้นที่ในปี ค.ศ. 2007

หน่วย: ร้อยละ

	แรงงานใน UK	แรงงานจาก NMS- 8
North East	4	1
North West	9	6
Merseyside	2	*
Yorks. & Humbers	9	9
East Midlands	7	9
West Midlands	9	6
Eastern	9	9
London	10	34
South East	14	11
South West	9	5
Wales	5	2
Scotland	9	5
Northern Ireland	3	2

ที่มา: Labour mobility study, Country study: UK, 2009. wiiw.

- ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อตลาดแรงงานของสหราชอาณาจักร

1. ผลกระทบต่อค่าจ้างและอัตราการจ้างงานของแรงงานในพื้นที่

ทั้งนี้จากการศึกษาของ Portes และ French (2005) Gilpin และคณะ (2006) Lemos และ Portes (2008) และงานของ Reed และ Latorre (2009) อ้างอิงใน Labour mobility study, Country study: UK (2009) ถือเป็นการศึกษาประเมินผลกระทบทางด้านคุณภาพของการเคลื่อนย้ายของแรงงานเข้าสู่ UK ในช่วงหลังปี ค.ศ. 2004 โดยผลการศึกษาเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่า แรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามาใน UK ไม่ได้ส่งผลให้เกิดการเพิ่มขึ้นของอัตราการว่างงานของแรงงานในพื้นที่ และการลดของอัตราค่าจ้างอย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลกระทบต่อสถานประกอบการ

ทั้งนี้แม้ไม่มีการศึกษาทางวิชาการที่ศึกษาผลกระทบของการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่อสถานประกอบการ แต่จากการอ้างอิงถึงการสำรวจของ Institute of Directors (2007) และ The British Chambers of Commerce (2007) ต่างแสดงว่าแรงงานย้ายถิ่นช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถในพื้นที่ และช่วยให้นายจ้างมีทางเลือกมากขึ้น อีกทั้งผู้ประกอบการส่วนใหญ่ทำการจ้างงานแรงงานย้ายถิ่นเนื่องจากไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามต้องการได้จากแรงงานในพื้นที่ และยังคงมองว่าแรงงานย้ายถิ่นเหล่านี้มีประสิทธิภาพและมีวินัยในการทำงานดีกว่า เมื่อเทียบกับแรงงานในพื้นที่ที่มีคุณสมบัติเท่ากัน

3. ผลกระทบทางด้านมหภาค

จากการอ้างอิงการศึกษาของ Barrell และคณะ (2007) พบว่าผลผลิตมวลรวมของประเทศจะสูงขึ้นเพียงเล็กน้อยเทียบกับในกรณีที่ไม่มีแรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามา และเป็นเพียงผลกระทบระยะสั้นเท่านั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ House of Lords (2008) ที่ประมาณการว่าการเคลื่อนย้ายเข้ามาของแรงงานมีผลน้อยมากต่อผลผลิตมวลรวมประชาชาติต่อหัว

4. ผลกระทบด้านอื่นๆ

ในเรื่องของผลกระทบจากแรงงานเคลื่อนย้ายเข้าต่อการบริการสาธารณะของรัฐ ทั้งนี้หากมองในส่วนของท้องถิ่นซึ่งได้รับงบประมาณจากส่วนกลาง ประเมินจากจำนวนประชากรการเพิ่มขึ้นของผู้มาอยู่อาศัยในท้องถิ่นโดยไม่ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นนั้น อาจส่งผลกระทบต่อ การบริการสาธารณะได้ อย่างไรก็ตามอายุของแรงงานที่เคลื่อนย้ายเข้ามานั้นค่อนข้างเป็นแรงงานที่อายุไม่สูงนัก และส่วนใหญ่ไม่มีผู้ติดตามที่เป็นเด็ก ดังนั้นต้นทุนทางด้านสุขภาพและการศึกษา เนื่องจากการเคลื่อนย้ายของแรงงานอาจไม่สูงมากนัก

3.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกา ประชากรในวัยแรงงานประมาณร้อยละ 3 ทำการย้ายรัฐในทุกปี และ 1 ใน 5 เป็นการโยกย้ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งนี้จากการศึกษาของ Moscarini และ Thomson (2007) ประเมินการด้วยการศึกษาทางเศรษฐมิติพบว่า อัตราการเปลี่ยนอาชีพของแรงงานประมาณร้อยละ 3.5 ของการจ้างงานรวมทั้งประเทศ อย่างไรก็ตามอัตราการเปลี่ยนอาชีพนั้นจะเปลี่ยนแปลงขึ้นลงตามสภาพของธุรกิจ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับรูปแบบของอัตราการเปลี่ยนงาน

ตั้งแต่ในช่วงศตวรรษที่ 17 จนถึงช่วงปลายของศตวรรษที่ 19 มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาในอัตราที่สูง ทั้งนี้เนื่องมาจากประเทศมีพื้นที่ที่ยังไม่ได้ถูกตั้งถิ่นฐานเป็นจำนวนมาก และการที่ยังไม่มีกฎหมายข้อบังคับในการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ รวมถึงข้อจำกัดในการเปลี่ยนงาน

ระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1850-1860 สองในสามของแรงงานเพศชายมีการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปสู่อีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานที่มีการย้ายถิ่นมีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนอาชีพมากกว่าแรงงานที่ไม่มีการย้ายถิ่น โดยแรงงานทำการย้ายถิ่นเนื่องจากความคาดหวังในการมีสภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในช่วงทศวรรษ 1840 แรงงานในภาคเกษตรเริ่มเคลื่อนย้ายจากการทำไร่เข้าสู่เมือง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การเคลื่อนย้ายของแรงงานเข้าสู่เมืองส่งผลให้ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างคนงานในฟาร์มและคนงานในเขตเมืองลดลง (หลังจากหักค่าครองชีพแล้ว)

ในส่วนของแรงงานที่ยังคงทำงานอยู่ในภาคการเกษตร เริ่มมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานทั้งในช่วงศตวรรษที่ 19 และช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ทั้งในแง่ของการย้ายพื้นที่และการย้ายอาชีพ โดยเกษตรกรทำการเคลื่อนย้ายจากรัฐบริเวณ Middle และ South Atlantic มาทางพื้นที่ฝั่งตะวันตกมากขึ้น ซึ่งการย้ายส่งผลให้ต้นทุนของการทำฟาร์มสูงขึ้นและในบางรายไม่สามารถหาซื้อที่ดินเป็นของตนเองเพื่อนำมาทำฟาร์มได้ และตั้งแต่ช่วงศตวรรษ 1990 เป็นต้นมา การทำฟาร์มจำนวนมากเป็นการเช่าพื้นที่ อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาในช่วงที่ผ่านมาพบว่า ผู้ที่เช่าที่ทำฟาร์มเริ่มปรับฐานะมาเป็นเจ้าของฟาร์มแล้ว

และในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 19 มีแรงงานจากยุโรปหลั่งไหลเข้ามาในสหรัฐอเมริกาจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจมีแรงงานใหม่เพิ่มขึ้น แรงงานที่เคลื่อนย้ายมาจากยุโรปมีแนวโน้มที่จะได้รับงานที่ดีกว่าในสหรัฐอเมริกาเทียบกับการหาได้ในยุโรป ในช่วงทศวรรษที่ 1910 สหรัฐอเมริกาก็ได้ประสบกับการเคลื่อนย้ายของแรงงานผิวดำ ซึ่งย้ายออกจากการเป็นแรงงานในฟาร์มเข้าไปหางานทำในเมืองมากขึ้น

อย่างไรก็ตามจากข้อมูลของ U.S. Census Bureau ซึ่งทำการสำรวจการเคลื่อนย้ายของประชากรในประเทศ (การสำรวจของ U.S. Census Bureau ผู้เคลื่อนย้ายหมายถึงผู้เคลื่อนย้ายที่อยู่อาศัยใน county เดียวกันด้วย) จากตารางที่ 3.5 พบว่าแม้จำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายจะสูงขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 2000-2008 แต่หากพิจารณาสัดส่วนร้อยละของแรงงานเคลื่อนย้ายภายในประเทศ

พบว่าแนวโน้มสัดส่วนลดลง โดยลดลงจากร้อยละ 16.59 ในปี ค.ศ. 2000 เป็นร้อยละ 12.96 ในปี ค.ศ. 2008 ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการสำรวจของ Pew Social & Demographic trends ซึ่งพบว่าคนอเมริกัน 1 ใน 4 ยังคงอยู่ที่บ้านเกิดและไม่ย้ายไปไหน และคนอเมริกันมีแนวโน้มที่จะอยู่เป็นหลักแหล่งมากกว่าเดิม

ตารางที่ 3.5: จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย เปรียบเทียบพื้นที่ในช่วงปี ค.ศ. 2000-2008

หน่วย: พันคน

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1. ผู้ไม่เคลื่อนย้าย	111,340	116,039	114,219	116,143	117,775	119,216	121,859	125,370	126,911
2. เคลื่อนย้ายภายใน county เดิม	13,184	12,007	12,348	12,002	11,336	11,494	12,895	12,943	11,697
3. ต่าง county ภายในมลรัฐเดิม	4,912	4,261	4,202	3,946	4,022	4,206	4,204	3,894	3,498
4. ต่างมลรัฐ แต่อยู่ในกลุ่มมลรัฐเดิม	2,138	2,073	1,800	1,955	1,797	1,671	808	724	586
5. ต่างกลุ่มมลรัฐ แต่ภูมิภาคเดิม	602	631	580	535	426	406	561	488	450
6. ต่างภูมิภาค	1,417	1,207	1,351	1,220	1,235	1,428	1,240	1,162	1,178
7. ย้ายออกนอกประเทศ	746	778	654	476	560	881	581	532	470
รวม	134,338	136,995	135,154	136,277	137,152	139,302	142,147	145,112	144,791
สัดส่วนของผู้เคลื่อนย้าย ภายในประเทศ = (2+3+4+5+6)/รวม	16.56	15.02	15.10	14.63	14.01	14.30	14.67	14.30	12.96

ที่มา: The Current Population Survey, U.S. Census Bureau.

ตารางที่ 3.6: จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย เปรียบเทียบพื้นที่และกลุ่มอาชีพ ปี ค.ศ. 2008

หน่วย: พันคน

กลุ่มอาชีพ	รวม	ผู้ไม่เคลื่อนย้าย	เคลื่อนย้ายภายใน county เดิม	ต่าง county ภายในมลรัฐเดิม	ต่างมลรัฐ แต่อยู่ในกลุ่มมลรัฐเดิม	ต่างกลุ่มมลรัฐ แต่ภูมิภาคเดิม	ต่างภูมิภาค	ย้ายออกนอกประเทศ
งานบริหาร ธุรกิจ และการเงิน	21,558	19,494	1,205	485	95	63	175	41
ผู้เชี่ยวชาญ	30,634	27,087	2,030	807	166	109	334	101
งานด้านบริการ	24,023	20,504	2,465	592	85	86	179	112
งานขาย	16,339	14,273	1,364	388	64	54	156	40
พนักงานฝ่ายสนับสนุนฝ่ายบริหาร	19,528	17,114	1,684	474	50	41	113	52
งานด้านเกษตร ประมง และป่าไม้	972	809	109	29	9	3	5	7
งานด้านการก่อสร้างและรีดถอน	8,587	7,313	915	214	35	16	60	34
งานติดตั้ง ดูแล และซ่อมแซม	5,037	4,478	364	117	9	22	37	10
งานภาคการผลิต	9,180	8,151	677	202	35	23	51	42
ขนส่งคมนาคมและขนย้ายสิ่งของ	8,932	7,689	885	189	38	33	69	30
จำนวนแรงงานที่มีงานทำรวม	144,791	126,911	11,697	3,498	586	450	1,178	470
ร้อยละ	100	87.65	8.08	2.42	0.40	0.31	0.81	0.32

ที่มา: The Current Population Survey (March 2008), U.S. Census Bureau.

หากมองในแง่ของกลุ่มอาชีพนั้น (จากตารางที่ 3.6) พบว่ากลุ่มอาชีพที่มีจำนวนการเคลื่อนย้ายภายในประเทศมากที่สุดได้แก่ กลุ่มอาชีพผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มงานบริการ ซึ่งสูงถึงประมาณ 3.4 ล้านคน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศ โดยอุตสาหกรรมที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศมากที่สุดสามอันดับแรกได้แก่ อุตสาหกรรมบริการด้านการศึกษาและสุขภาพ อุตสาหกรรมค้าส่งและค้าปลีก และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรม ซึ่งมีจำนวนแรงงาน 3.3 ล้านคน 2.6 ล้านคน และ 2.1 ล้านคนตามลำดับ (ตารางที่ 3.7)

ตารางที่ 3.7: จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้ายเปรียบเทียบกับพื้นที่และอุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 2008

หน่วย: พันคน

อุตสาหกรรม	รวม	ผู้ไม่เคลื่อนย้าย	เคลื่อนย้ายภายใน county เดิม	ต่าง county ภายใน มลรัฐ เดิม	ต่างมลรัฐ แต่อยู่ภายใน กลุ่ม มลรัฐเดิม	ต่างกลุ่ม มลรัฐ แต่ ภูมิภาคเดิม	ต่าง ภูมิภาค	ย้ายออกนอกประเทศ
เกษตร ป่าไม้ ประมง ล่าสัตว์	2,089	1,863	123	62	19	4	9	9
เหมืองแร่	724	640	60	16	3	-	5	-
ก่อสร้าง	10,758	9,286	1,012	277	45	26	71	41
อุตสาหกรรมการผลิต	15,839	14,143	1,090	355	65	45	92	50
ค้าส่งและค้าปลีก	20,605	17,878	1,822	512	69	70	190	63
ขนส่งคมนาคมและสาธารณูปโภค	7,887	7,038	590	133	20	33	61	12
ข้อมูล สารสนเทศ	3,458	2,986	323	85	10	9	34	11
ธุรกรรมการเงิน	10,135	8,950	735	250	56	37	94	12
ผู้เชี่ยวชาญและการบริการธุรกิจ	15,662	13,543	1,248	464	69	63	175	102
บริการด้านการศึกษาและสุขภาพ	31,387	27,956	2,201	730	117	62	251	71
ท่องเที่ยวและโรงแรม	12,618	10,412	1,522	369	72	63	113	67
ภาคบริการอื่นๆ	6,842	6,047	566	113	13	15	59	29
การบริหารภาครัฐ	6,787	6,169	407	133	28	23	25	1
จำนวนแรงงานที่มีงานทำรวม	144,791	126,911	11,697	3,498	586	450	1,178	470
ร้อยละ	100	87.65	8.08	2.42	0.40	0.31	0.81	0.32

ที่มา: The Current Population Survey (March 2008), U.S. Census Bureau.

การแบ่งกลุ่มมลรัฐ (Division) และภูมิภาค (Region)

มลรัฐ (Division)

The New England division ได้แก่ Maine, New Hampshire, Vermont, Massachusetts, Rhode Island, และ Connecticut

The Middle Atlantic division ได้แก่ New York, New Jersey, และ Pennsylvania

The East North Central division ได้แก่ Ohio, Indiana, Illinois, Michigan, และ Wisconsin

The West North Central division ได้แก่ Minnesota, Iowa, Missouri, North Dakota, South Dakota, Nebraska, และ Kansas.

The South Atlantic division ได้แก่ Delaware, Maryland, District of Columbia, Virginia, West Virginia, North Carolina, South Carolina, Georgia, และ Florida.

The East South Central division ได้แก่ Kentucky, Tennessee, Alabama, และ Mississippi

The West South Central division ได้แก่ Arkansas, Louisiana, Oklahoma, และ Texas

The Mountain division ได้แก่ Montana, Idaho, Wyoming, Colorado, New Mexico, Arizona, Utah, และ Nevada

The Pacific division ได้แก่ Washington, Oregon, California, Alaska, และ Hawaii

ภูมิภาค (Region)

The Northeast region ได้แก่ Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Pennsylvania, Rhode Island, และ Vermont

The Midwest region ได้แก่ Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Michigan, Minnesota, Missouri, Nebraska, North Dakota, Ohio, South Dakota, และ Wisconsin

The South region ได้แก่ Alabama, Arkansas, Delaware, the District of Columbia, Florida, Georgia, Kentucky, Louisiana, Maryland, Mississippi, North Carolina, Oklahoma, South Carolina, Tennessee, Texas, Virginia, และ West Virginia

The West region ได้แก่ Alaska, Arizona, California, Colorado, Hawaii, Idaho, Montana, Nevada, New Mexico, Oregon, Utah, Washington, และ Wyoming

3.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่

ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในปัจจุบัน การศึกษาของ Ivan Etzo (2008) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการย้ายถิ่นภายในประเทศของสหรัฐอเมริกา เนื้อหาที่สำคัญสองประการที่รวบรวมได้คือ ประการแรก ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่กำหนดทิศทางและ

น้ำหนักของการย้ายถิ่นในประเทศ และ ประการที่สอง บทบาทของการย้ายถิ่นต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตัวอย่างของการศึกษาปัจจัยที่กำหนดการย้ายถิ่นที่เป็นที่รู้จักดี คืองานของ Harris และ Todaro (1970) ซึ่งกล่าวถึงตลาดแรงงานที่ไม่สมบูรณ์ที่สามารถอธิบายการย้ายถิ่นของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง Harris และ Todaro ใช้อัตราการว่างงานและความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชนบทกับในเมืองเป็นตัวอธิบายการย้ายถิ่นจากชนบทเข้าเมือง และใช้อัตราการจ้างงานในตัวเมืองเป็นตัวชี้วัดโอกาสการหางานในเมือง โดยสมมติฐานว่าแรงงานแต่ละคนพยายามให้ได้อัตราประโยชน์ที่คาดหวังสูงสุด ดังนั้นแรงงานแต่ละคนซึ่งสมมติว่าเป็นพวกไม่ชอบเสี่ยง (Risk neutral) จะย้ายจากชนบทเข้าสู่เมืองเมื่อ

$$\sum_{t=1}^T p_u(t) \cdot w_u/(1+r)^t - c > \sum_{t=1}^T w_r/(1+r)^t$$

โดย p_u = อัตราการจ้างงานในเมือง

w_u = อัตราค่าจ้างในเมือง

w_r = อัตราค่าจ้างในชนบท

c = ต้นทุนการย้ายถิ่น

t = เวลาในปีที่กำหนด

r = อัตราดอกเบี้ยหรือผลตอบแทนจากการลงทุน

อย่างไรก็ตาม ต่อมาโมเดลนี้ก็มีการปรับปรุง เนื่องจากยังไม่สามารถอธิบายได้ว่าทำไมเมื่อเงื่อนไขในสมการข้างต้นเป็นจริงแต่ยังไม่สามารถอธิบายได้ว่า ทำไมคนบางกลุ่มจึงไม่ย้ายถิ่น โดยต่อมาได้พิจารณาถึงบุคลิกภาพเข้าไปด้วย

Ivan Itzo ได้ศึกษาต่อไปถึงโมเดลปัจจัยกำหนดการย้ายถิ่นโดยเพิ่มปัจจัยด้านที่ตั้งและสิ่งแวดล้อมเข้าไปด้วย โดยจัดตัวแปรออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ตัวแปรแรงโน้มถ่วง (Gravity variables) ตัวแปรทางเศรษฐกิจ (Economic variables) ตัวแปรตลาดแรงงาน (Labour market variables) และตัวแปรสิ่งแวดล้อม (Environmental variables)

อย่างไรก็ตามปัจจัยที่กล่าวข้างต้นนั้นเป็นปัจจัยทางด้านมหภาค ในด้านของปัจจัยจุลภาคหรือปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานในการย้ายพื้นที่ U.S. Census Bureau ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับเหตุผลของแรงงานในการเคลื่อนย้าย พบว่าจากจำนวนแรงงานที่มีงานทำอายุ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 17 ล้านคนนั้น ร้อยละ 40 ทำการเคลื่อนย้ายเนื่องจากเหตุผลทางด้านที่อยู่อาศัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่เหตุผลทางด้านครอบครัวประมาณร้อยละ 30 และเหตุผลทางด้านหน้าที่การงานประมาณร้อยละ 22 ทั้งนี้กลุ่มอาชีพด้านบริการมีจำนวนแรงงานเคลื่อนย้ายเนื่องมาจากเหตุผล

ทางด้านที่อยู่อาศัยและเหตุผลทางด้านครอบครัวสูงสุด ในขณะที่กลุ่มอาชีพผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนการเคลื่อนย้ายแรงงานด้วยเหตุผลทางด้านหน้าที่การงานมากที่สุด (ตารางที่ 3.8)

ตารางที่ 3.8: จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย จำแนกตามเหตุผลและกลุ่มอาชีพ ปี ค.ศ. 2008

หน่วย: พันคน

กลุ่มอาชีพ	รวม	เหตุผลทางด้านครอบครัว	เหตุผลทางด้านหน้าที่การงาน	เหตุผลทางด้านที่อยู่อาศัย	เหตุผลด้านอื่น ๆ
งานบริหาร ธุรกิจ และการเงิน	2,064	550	565	841	108
ผู้เชี่ยวชาญ	3,547	882	1,044	1,367	253
งานด้านบริการ	3,519	1,206	607	1,390	316
งานขาย	2,067	689	450	795	133
พนักงานฝ่ายสนับสนุนฝ่ายบริหาร	2,414	803	431	1,011	169
งานด้านเกษตร ประมง และป่าไม้	163	57	51	45	10
งานด้านการก่อสร้างและรีดถอน	1,275	336	294	567	78
งานติดตั้ง ดูแล และซ่อมแซม	559	199	115	207	38
งานภาคการผลิต	1,029	333	217	440	39
ขนส่งคมนาคมและขนย้ายสิ่งของ	1,243	369	282	505	87
จำนวนแรงงานที่มีงานทำรวม	17,880	5,424	4,057	7,167	1,232
สัดส่วน	100	30.34	22.69	40.08	6.89

ที่มา: The Current Population Survey (March 2008), U.S. Census Bureau.

ผลการสำรวจของ Pew Social & Demographic trends แสดงถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่แตกต่างจาก U.S. Census Bureau เล็กน้อย โดยจากการสำรวจพบว่าแรงงานที่เคลื่อนย้าย ร้อยละ 40 ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านโอกาสทางด้านหน้าที่การงานและธุรกิจ ในขณะที่ร้อยละ 36 และร้อยละ 35 พิจารณปัจจัยทางด้านที่อยู่อาศัยว่าพื้นที่ที่ได้ย้ายเข้ามาเป็นพื้นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมต่อการเลี้ยงดูบุตร และเนื่องจากมีครอบครัวอยู่ในบริเวณที่ย้ายเข้าไป ร้อยละ 29 พิจารณปัจจัยทางด้านโอกาสทางการศึกษา ในขณะที่ร้อยละ 24 พิจารณาถึงเรื่องค่าครองชีพ

ทั้งนี้แม้ปัจจัยเรื่องค่าครองชีพจะเป็นปัจจัยที่ถูกพิจารณาน้อยกว่าเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านโอกาสทางด้านหน้าที่การงานและธุรกิจ แต่ในแต่ละกลุ่มก็ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ไม่เท่ากัน โดยในกลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมปลายหรือต่ำกว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านค่าครองชีพมากกว่ากลุ่มแรงงานที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ในขณะที่เดียวกันแรงงานที่มีรายได้อยู่ในกลุ่มน้อยกว่า 30,000 เหรียญต่อปี ร้อยละ 34 เห็นว่าปัจจัยทางด้านค่าครองชีพนั้นเป็นปัจจัยสำคัญกว่ากลุ่มแรงงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 75,000 เหรียญต่อปีขึ้นไป

ในทางตรงข้าม หากพิจารณาปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานไม่เคลื่อนย้ายไปไหน ปัจจัยที่แรงงานให้ความสำคัญเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว โดยแรงงานร้อยละ 74 ไม่เคลื่อนย้ายเนื่องจากครอบครัวอยู่ในพื้นที่นั้นๆ ในขณะที่ร้อยละ 69 ไม่เคลื่อนย้ายเนื่องจากเติบโตในพื้นที่นี้ ร้อยละ 59 ไม่เคลื่อนย้ายเนื่องจากที่อยู่ปัจจุบันเหมาะต่อการเลี้ยงดูบุตร นอกจากนี้แรงงานไม่เคลื่อนย้ายเนื่องจากรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตัวเองเหมาะกับพื้นที่ที่อยู่ปัจจุบันแล้ว (ร้อยละ 58) และมีเพื่อนอยู่ในพื้นที่นั้นๆ (ร้อยละ 49)

3.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพ

ในด้านการเคลื่อนย้ายทางด้านอาชีพ Moscarini และ Vella (2008) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการกำหนดการเคลื่อนย้ายทางด้านอาชีพ โดยศึกษาในกลุ่มของประชากรชายจากข้อมูลของ Current Population Survey (CPS) ในช่วงปี ค.ศ. 1979-2000

จากการศึกษาในปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพ พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุมีผลกระทบในทางลบต่อการเคลื่อนย้ายทางด้านอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อแรงงานมีอายุมากขึ้นจะมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานและมีการผ่านช่วงเวลาของการหางานที่ต้องการมาแล้ว ในขณะที่แรงงานที่มีอายุน้อยจะผ่านขั้นตอนการหางานสองขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่งคือการเลือกอาชีพที่ต้องการจะทำ และขั้นตอนที่สองคือเลือกนายจ้างภายในกรอบอาชีพนั้นๆ ซึ่งผลจากแนวทางการหางานส่งผลให้การเคลื่อนย้ายอาชีพลดลงตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้น

สถานะหัวหน้าครอบครัวก็ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายทางด้านอาชีพของแรงงานเพศชาย ทั้งนี้แรงงานเพศชายที่มีสถานะเป็นหัวหน้าครอบครัวมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานสูงเนื่องจากมีภาระในการรับผิดชอบครอบครัวและจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายอาชีพเพื่อให้ยังคงมีงานทำ ในขณะที่แรงงานเพศชายที่มีสถานะสมรสแล้วมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าเนื่องจากต้นทุนในการเคลื่อนย้ายอาชีพจะเกี่ยวเนื่องกับอาชีพของคุณสมรสด้วย

ระดับการศึกษาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพของแรงงาน โดยแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายจะมีการเคลื่อนย้ายอาชีพสูงมาก โดยมีแนวโน้มต่ำที่จะปักหลักทำงานอยู่ในอาชีพใดอาชีพหนึ่งและการเคลื่อนย้ายอาชีพจะไม่เกี่ยวเนื่องกับสภาพเศรษฐกิจ ในขณะที่แรงงานที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยนั้นมีการเคลื่อนย้ายอาชีพน้อยกว่าโดยจะยังคงอยู่ทำงานในอาชีพเดิมในช่วงที่ตลาดแรงงานตึงตัว แต่จะมีการเคลื่อนย้ายอาชีพเมื่ออัตราการว่างงานในอาชีพนั้นสูงขึ้น

ในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ พบว่าอัตราการว่างงาน (การศึกษานี้ใช้ข้อมูลการว่างงานเฉลี่ยรายปีของอัตราการว่างงานชายจาก Bureau of Labor Statistics) ทั้งนี้อัตราการว่างงานส่งผลกระทบต่อทางด้านลบต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพ ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีการศึกษาของ Roy Model (จาก Moscarini (2001) อ้างอิงใน Moscarini และ Vella (2008)) กล่าวว่าในช่วงที่อัตรา

การว่างงานสูงนั้น แรงงานจะลดความสนใจในการหางานที่เข้ากับทักษะฝีมือของตนเอง แต่สนใจในการรักษาหน้าที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบันมากกว่า

นอกจากนี้ในการประมาณค่าทางด้านสถิติได้มีการใส่ตัวแปรในด้านอื่นๆ เข้าไปด้วย โดยตัวแปรที่สำคัญได้แก่ ตัวแปรทางด้าน การเปลี่ยนแปลง (ใส่ในรูปของ Lag variable) ทั้งนี้เนื่องจากในบางกรณีนั้นแรงงานจะเผชิญกับปัญหา Occupation-specific shock ซึ่งส่งผลให้แรงงานทำการเปลี่ยนงาน อีกทั้งช่วงการเรียนรู้ในเรื่องของอาชีพของแรงงานนั้นใช้เวลาระยะหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้ในแรงงานบางส่วนมีการเปลี่ยนงานบ่อยครั้งหลังจากการเริ่มทำงาน อีกตัวแปรหนึ่งคือตัวแปรทางด้าน Birth Cohort โดยเปรียบเทียบรูปแบบการเคลื่อนย้ายอาชีพแรงงานในแต่ละรุ่น (Generation) ซึ่งการศึกษาพบว่าคนรุ่นใหม่หรือรุ่นลูกจะมีความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนงานมากกว่ารุ่นก่อนหน้าหรือรุ่นพ่อแม่ น้อยกว่าสองรุ่นก่อนหน้าหรือรุ่นปู่ สอดคล้องกับ Kambourov และ Manovskii (2007, อ้างอิง Moscarini และ Vella (2008)) ซึ่งกล่าวว่าในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองนั้นอาชีพต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น แต่แรงงานรุ่นใหม่สร้างความไม่มั่นคงให้แก่ตลาดแรงงานเนื่องจากการไม่เฉพาะเจาะจงในการทำอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ทั้งนี้จากแนวคิดของ Job-matching นั้นแรงงานจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานลดลงเมื่ออายุการทำงานมากขึ้น (เนื่องจากสามารถหางานที่เหมาะสมกับความต้องการหรือความสามารถได้แล้ว) แต่การศึกษานี้กลับพบว่าแรงงานในรุ่นหลัง (หรือแรงงานที่เกิดในช่วงปลายทศวรรษ 1970 ถึงทศวรรษ 1980) มีการเคลื่อนย้ายอาชีพเพิ่มขึ้นอย่างไม่สามารถอธิบายได้

3.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม

ในด้านกลุ่มอุตสาหกรรม จากการสำรวจ U.S. Census Bureau แสดงว่า อุตสาหกรรมบริการทางการศึกษาและสุขภาพมีจำนวนแรงงานที่เคลื่อนย้ายในทั้ง 3 เหตุผล สูงที่สุด ในขณะที่รองลงมาคืออุตสาหกรรมค้าส่งและค้าปลีกมีจำนวนแรงงานที่เคลื่อนย้ายในทั้ง 3 เหตุผลรองลงมา (ตารางที่ 3.9)

ตารางที่ 3.9: จำนวนกำลังแรงงาน (ที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) ผู้เคลื่อนย้าย จำแนกตามเหตุผลและกลุ่มอุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 2008

หน่วย: พันคน

อุตสาหกรรม	รวม	เหตุผลทางด้านครอบครัว	เหตุผลทางด้านหน้าที่การงาน	เหตุผลทางด้านที่อยู่อาศัย	เหตุผลด้านอื่นๆ
เกษตร ป่าไม้ ประมง ล่าสัตว์	226	71	73	65	16
เหมืองแร่	84	26	18	39	2
ก่อสร้าง	1,472	459	334	600	79
อุตสาหกรรมการผลิต	1,696	528	400	691	78
ค้าส่งและค้าปลีก	2,727	932	513	1,098	183
ขนส่งคมนาคมและสาธารณูปโภค	849	246	161	398	44
ข้อมูล สารสนเทศ	471	102	144	193	32
ธุรกรรมการเงิน	1,185	377	293	434	80
ผู้เชี่ยวชาญและการบริการทางด้านธุรกิจ	2,120	563	574	842	141
บริการด้านการศึกษาและสุขภาพ	3,431	1,003	753	1,398	277
ท่องเที่ยวและโรงแรม	2,206	692	461	807	246
ภาคบริการอื่นๆ	795	238	196	329	32
การบริหารภาครัฐ	618	186	137	273	22
จำนวนแรงงานที่มีงานทำรวม	17,880	5,424	4,057	7,167	1,232
สัดส่วน	100	30.34	22.69	40.08	6.89

ที่มา: The Current Population Survey (March 2008), U.S. Census Bureau.

3.3 ประเทศออสเตรเลีย

ในช่วงปี 2540 อัตราการว่างงานของพื้นที่บางส่วนของประเทศออสเตรเลีย เช่น ในเขตแทสมาเนีย (Tasmania) มีอัตราการว่างงานสูงถึงร้อยละ 10.7 ซึ่งสูงกว่าอัตราการว่างงานของประเทศซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 8.5 จึงเกิดแนวคิดว่าหากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศอย่างสมัครใจอาจจะส่งผลช่วยลดอัตราการว่างงาน เนื่องจากการอยู่ผิดพื้นที่ (Geographic mismatch) โดยอัตราการว่างงานที่แตกต่างกันของแต่ละรัฐในประเทศออสเตรเลียอาจเนื่องมาจากความอ่อนไหวของแต่ละรัฐต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเคลื่อนย้ายของแรงงาน อาจเป็นกลไกที่มีส่วนช่วยให้เกิดการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจได้ (Debelle และ Vickery (1998), Lawson และ Dwyer (2002))

เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2551 สำนักงานสถิติแห่งชาติออสเตรเลีย (Australia Bureau of Statistics: ABS) ได้ทำการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานในออสเตรเลีย โดยสำรวจประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งภายใน 12 เดือนก่อนเดือนกุมภาพันธ์ มีการเปลี่ยนนายจ้างหรือธุรกิจหลักหรือมีการเปลี่ยนงานภายในกับนายจ้างปัจจุบันที่ตนทำงานให้ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งนี้การสำรวจแบ่งประชากรที่ทำงาน

ในเดือนกุมภาพันธ์ 2551 เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันมานาน้อยกว่า 12 เดือน และกลุ่มที่ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 3.10)

ตารางที่ 3.10: ตารางแสดงการเปลี่ยนงานของผู้ที่ทำงานมานาน้อยกว่า 12 เดือน

หน่วย: พันคน

ลักษณะการเปลี่ยนงาน	จำนวน			ร้อยละ		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
แรงงานมีการเปลี่ยนนายจ้าง/งาน ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา	672.9	535.1	1 207.9	55.4	48.5	52.1
มีการเปลี่ยนอุตสาหกรรมหรือไม่						
ไม่เปลี่ยน	287.5	225.5	513.0	23.7	20.4	22.1
เปลี่ยน	385.4	309.5	695.0	31.7	28.1	30.0
มีการเปลี่ยนอาชีพหรือไม่						
ไม่เปลี่ยน	364.2	286.1	650.3	30.0	25.9	28.1
เปลี่ยน	308.7	248.9	557.6	25.4	22.6	24.1
มีการเปลี่ยนจำนวนชั่วโมงการทำงานหรือไม่						
ชั่วโมงการทำงานเท่าเดิม	183.8	123.5	307.3	15.1	11.2	13.3
เปลี่ยนจำนวนชั่วโมงการทำงาน	489.1	411.6	900.7	40.2	37.3	38.8
มีการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานหรือไม่						
รูปแบบการจ้างงานเดิม	405.1	352.1	757.2	33.3	31.9	32.7
เปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน	267.7	182.9	450.7	22.0	16.6	19.4
ไม่มีการเปลี่ยนนายจ้าง/งาน ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา	542.3	568.2	1 110.5	44.6	51.5	47.9
รวม	1,215.20	1,103.20	2,318.40	100.0	100.0	100.0

ที่มา: Australian Bureau of Statistics, February 2008.

กลุ่มแรกที่ทำงานมานาน้อยกว่า 12 เดือนจะถูกถามว่าได้มีการเปลี่ยนนายจ้างในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมาหรือไม่ ผู้ที่มีการเปลี่ยนนายจ้างจะถูกถามต่อไปว่ามีการเปลี่ยนอาชีพ อุตสาหกรรม ชั่วโมงทำงานหรือประเภทการจ้างงานหรือไม่

สำหรับผู้ที่ไม่มีการเปลี่ยนนายจ้างในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมาแบ่งออกเป็นกลุ่มที่ทำงานมานาน้อยกว่า 12 เดือนและกลุ่มที่ทำงานมานานมากกว่า 12 เดือน ซึ่งในกลุ่มหลังนี้จะถูกถามว่าได้มีการเลื่อนขั้น โอน เปลี่ยนอาชีพหรือเปลี่ยนชั่วโมงทำงานหรือไม่ ผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะนับเป็นผู้ที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน (ตารางที่ 3.11)

ตารางที่ 3.11: ตารางแสดงการเปลี่ยนงานของผู้ที่ทำงานมากกว่า 1 ปี หรือมากกว่า

หน่วย: พันคน

ลักษณะการเปลี่ยนงาน	จำนวน			ร้อยละ		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
มีการเปลี่ยนอาชีพ (หน้าที่รับผิดชอบ) หรือไม่ใน 12 เดือนที่ผ่านมา						
ไม่เปลี่ยน	3,245.80	2,929.00	6,174.80	97.1	97.2	97.1
เปลี่ยน	97.6	84.6	182.2	2.9	2.8	2.9
มีการเปลี่ยนจำนวนชั่วโมงการทำงานหรือไม่ใน 12 เดือนที่ผ่านมา						
ชั่วโมงการทำงานเท่าเดิม	2,815.50	2,315.30	5,130.80	84.2	76.8	80.7
เปลี่ยนจำนวนชั่วโมงการทำงาน	315.6	492.2	807.8	9.4	16.3	12.7
ไม่ทราบ หรือ ทำงานไม่มีกำหนดตารางเวลา	212.4	206.0	418.4	6.4	6.8	6.6
มีการเลื่อนตำแหน่งหรือไม่ใน 12 เดือนที่ผ่านมา						
มีการเลื่อนตำแหน่ง	455.6	403.5	859.0	13.6	13.4	13.5
ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง	2,887.90	2,610.10	5,498.00	86.4	86.6	86.5
มีการย้ายหน่วยงานหรือไม่ใน 12 เดือนที่ผ่านมา						
มีการย้ายหน่วยงาน	341.7	332.4	674.1	10.2	11.0	10.6
ไม่มีการย้ายหน่วยงาน	3,001.80	2,681.20	5,683.00	89.8	89.0	89.4
มีการโยกย้ายตำแหน่งและ/หรือย้ายหน่วยงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา						
มีการเลื่อนตำแหน่ง และ/หรือ ย้ายหน่วยงาน	609.6	563.9	1,173.50	18.2	18.7	18.5
ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง และ/หรือ ย้ายหน่วยงาน	2,733.90	2,449.70	5,183.60	81.8	81.3	81.5
รวม	3,343.50	3,013.60	6,357.10	100.0	100.0	100.0

ที่มา: Australian Bureau of Statistics, February 2008.

ทั้งนี้ได้มีการสำรวจผู้ที่ไม่ได้ทำงานในเดือนที่สำรวจและเลิกทำงานในช่วง 12 เดือนก่อนหน้านั้นด้วย ผลการสำรวจอย่างย่อๆ พบว่ามีจำนวนประชากรในวัยทำงาน (15 ปีขึ้นไป) จำนวน 11.3 ล้านคนที่ทำงานหรือเคยทำงานในช่วง 12 เดือนก่อนเดือนกุมภาพันธ์ 2551 ในจำนวนนี้ 10.5 ล้านคนทำงานในเดือนที่สำรวจ ในจำนวน 10.5 ล้านคนนี้ ร้อยละ 78 อยู่กับนายจ้างปัจจุบันมาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และอีกร้อยละ 22 อยู่กับนายจ้างปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี

โดยทั่วไป พบว่า จากผู้ที่ทำงานในเดือนกุมภาพันธ์จำนวน 10.5 ล้านคน มี 1.2 ล้านคน (ร้อยละ 12) ที่เปลี่ยนนายจ้างในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา สำหรับที่เหลือ 9.5 ล้านคน (ร้อยละ 88) มี 1.1 ล้านคนที่ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันน้อยกว่า 12 เดือนและยังไม่เคยเปลี่ยนนายจ้างและอีก 8.2 ล้านคน ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันเกิน 12 เดือน ซึ่งโครงสร้างการเคลื่อนย้ายในปี 2551 นี้คล้ายคลึงกับผลการสำรวจในปี 2549 ซึ่งในปีนั้นมีผู้ทำงานในเดือนกุมภาพันธ์ 9.9 ล้านคน และร้อยละ 12 มีการเปลี่ยนนายจ้าง อีกร้อยละ 88 ไม่มีการเปลี่ยนนายจ้าง (รายละเอียดอื่นๆ สามารถดูได้จาก เว็บไซต์ที่อ้างในบรรณานุกรม)

3.3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาด้วยวิธีทางเศรษฐมิติพบว่า การตัดสินใจในการย้ายถิ่นของแรงงานนั้นมาจาก 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ สภาพของตลาดแรงงานในพื้นที่นั้นๆ เทียบกับสภาพตลาดแรงงานของรัฐอื่น และตัวของแรงงานเองมีความต้องการที่จะย้ายออกจากรัฐที่มีอัตราการว่างงานสูง อีกทั้งพบว่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ลดความแตกต่างของสภาพการจ้างงานในแต่ละรัฐลง

Kilpatrick และ Felmingham (1996) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการว่างงานต่อการเข้าออกของแรงงาน ในแต่ละภูมิภาคของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาปัจจัยพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานมีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยทางด้านอายุงาน โดยเฉพาะในแรงงานเพศชายที่อายุการทำงานส่งผลต่อการเคลื่อนย้าย หรือหมายความว่ายิ่งอายุงานเดิมนานเท่าไร แนวโน้มในการเคลื่อนย้ายของแรงงานก็จะน้อยลง

ในส่วนของปัจจัยอัตราการว่างงาน การศึกษาพบว่าอัตราการว่างงานมีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายของแรงงานเพศชายในลักษณะพิเศษเนื่องจากส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานของเพศชายสูงขึ้น ทั้งในช่วงเศรษฐกิจซบเซาหรือเศรษฐกิจฟื้นตัว (ซึ่งอาจเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างในตลาดแรงงาน ผู้เขียนกล่าวว่ากรณีนี้ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต)

ปัจจัยทางด้านรายได้ ส่งผลทางด้านลบแก่แรงงานเพศชาย ซึ่งแสดงว่าหากรายได้สูงขึ้นแรงงานจะยังคงอยู่ในอาชีพเดิมไม่เคลื่อนย้าย อย่างไรก็ตามปัจจัยทางด้านรายได้ส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายของแรงงานเพศชายเพียงแคในเขต Victoria เท่านั้น และตัวแปรมีค่าทางสถิติที่ต่ำ ซึ่งอาจเนื่องมาจากลักษณะของข้อมูล

ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรส พบว่าการสมรสหรือโสดไม่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานของเพศชาย และแรงงานเพศชายที่สมรสแล้วมีแนวโน้มต่ำที่จะเคลื่อนย้ายอาชีพ

นอกจากนี้ปัจจัยอื่นๆ เช่น ระดับการศึกษา หรือ สถานภาพการทำงาน ไม่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานเพศชาย

ทั้งนี้หากพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานเพศหญิง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงานเพศหญิงแตกต่างจากแรงงานเพศชาย ได้แก่ อัตราการว่างงานและอายุการทำงาน โดยอัตราการว่างงานมีผลต่อแรงงานเพศหญิงในระดับต่ำ ในขณะที่อายุการทำงานไม่มีความสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายเลย ทั้งนี้อัตราการว่างงานมีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานเพศหญิงเฉพาะในเขต Queensland เท่านั้น ความแตกต่างของปัจจัยการว่างงานต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานเพศชายและแรงงานเพศหญิงอาจเนื่องมาจาก การจ้างงานแรงงานเพศหญิงนั้นมีจำนวนไม่มากนักในการจ้างงานของภาคอุตสาหกรรม โดยมีแนวโน้มการถูกจ้างงานลดลงส่งผลให้ถูกระบบโดยการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่า (Kilpatrick (1994) อ้างอิงใน Kilpatrick และ Felmingham (1996))

ในส่วนของตัวแปรอื่นๆ เช่น สถานภาพการทำงาน แรงงานเพศหญิงที่ทำงานเต็มเวลา มีแนวโน้มต่ำที่จะเคลื่อนย้ายอาชีพในหลายพื้นที่ของประเทศ เช่น Tasmania, New South Wales และ Victoria ในขณะที่แรงงานเพศหญิงที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายอาชีพน้อย โดยเฉพาะในพื้นที่ของ South Australia นอกจากนี้รายได้จากการทำงานมีผลต่อการเคลื่อนย้ายในลักษณะเดียวกับแรงงานเพศชาย ทั้งนี้แรงงานเพศหญิงที่มีรายได้จากอาชีพปัจจุบันสูงหรือว่ามีแนวโน้มจะสูงขึ้นจะมีการเคลื่อนย้ายอาชีพลดลง

3.3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ

การเคลื่อนย้ายอาชีพอาจส่งผลกระทบมากในระดับของผู้ประกอบการ ทั้งในส่วนของบริษัทผู้ประกอบการเองและในระบบเศรษฐกิจในวงกว้าง เนื่องจากบริษัทที่มีการเข้าออกของลูกจ้างหรือพนักงานในอัตราที่สูงจะลงทุนในด้านของการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดฝีมือแรงงานน้อย อย่างไรก็ตามแม้แรงงานที่ย้ายงานอย่างเต็มใจในช่วงอายุน้อยนั้นมักจะได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น แต่ในกรณีของแรงงานกลุ่มอื่นๆ ที่ไร้ฝีมือและว่างงานหลังจากการเปลี่ยนงานอาจได้รับค่าจ้างที่ลดลง และไม่ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การว่างงานระยะเวลานานอาจส่งผลให้แรงงาน (แม้แต่ในแรงงานที่มีฝีมือ) ไม่เป็นที่ยอมรับ ระดับฝีมือลดลง และระดับค่าจ้างลดลง (Shah, 2009)

ทั้งนี้ Shah (2009) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเคลื่อนย้ายอาชีพ (ซึ่งเรียกสองขั้นตอนนี้รวมกันว่าการเข้าออกงานของแรงงาน) ในประเทศออสเตรเลีย ใช้ข้อมูลรายบุคคลจากการสำรวจแรงงานเคลื่อนย้าย (Labour Mobility Survey) ปี ค.ศ. 2002 ของ Australian Bureau of Statistics (ABS) การสำรวจครอบคลุมประชากรช่วงอายุ 15 ถึง 69 ปี และสอบถามถึงประสบการณ์ในตลาดแรงงานในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา

การศึกษาได้อ้างอิงว่า ลักษณะของการออกจากงานอาจมีทั้งเต็มใจและไม่เต็มใจ โดยเหตุผลของการเต็มใจออกจากงานอาจเนื่องมาจาก การเปลี่ยนงาน เกษียณ เหตุผลเนื่องมาจากครอบครัว หรือ เหตุผลเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพ ในขณะที่เหตุผลของการออกจากงานอย่างไม่เต็มใจส่วนใหญ่มักเนื่องมาจากการลดคนงานของธุรกิจในช่วงเศรษฐกิจถดถอยหรือการปรับโครงสร้างขององค์กร

ทั้งนี้ ในแนวคิดพื้นฐานในเรื่องของทุนมนุษย์นั้น มองว่าความเชี่ยวชาญเฉพาะของงานในแต่ละสถานประกอบการนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การเข้าออกงานของแรงงานต่ำ เนื่องจากทั้งแรงงานและเจ้าของกิจการต่างแบกภาระต้นทุนในการเรียนรู้ความเชี่ยวชาญนั้นๆ (Becker 1974 และ Mincer 1962 อ้างอิงใน Shah 2009) โดยเฉพาะการฝึกอบรมแบบ Apprenticeship ซึ่งมักเป็นการฝึกอบรมความรู้เฉพาะของแต่ละบริษัทสำหรับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับอัตราการเปลี่ยนงานที่ต่ำ

การศึกษาได้กำหนดการเคลื่อนย้ายอาชีพของแรงงานไว้สองรูปแบบใหญ่ๆ โดยรูปแบบที่หนึ่งคือการย้ายจากงานสู่อีกงาน หรือ Job-to-Job ซึ่งประกอบด้วย 1) การย้ายงานภายในกลุ่มอาชีพเดียวกัน 2) การย้ายงานสู่กลุ่มอาชีพที่สูงกว่า (เช่น จากอาชีพพนักงานบริการในช่วง

ที่ยังเรียนไม่จบไปสู่อาชีพนายเมื่อเรียนจบแล้ว) 3) การย้ายงานสู่กลุ่มอาชีพที่ต่ำกว่า และ 4) แรงงานไม่มีการย้ายงาน รูปแบบที่สองคือการย้ายออกจากงานเดิมแต่ไม่มีงานใหม่ หรือ Job-to-Joblessness ซึ่งประกอบด้วย 1) แรงงานที่ออกจากงานและยังว่างงาน 2) แรงงานที่ออกจากตลาดแรงงาน

แบบจำลองในรูปแบบของ Six-State Multinomial Logit Model ถูกนำมาใช้เพื่อศึกษารูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 6 รูปแบบข้างต้น โดยแยกออกเป็นการศึกษาของเพศชายและหญิง โดยใช้ตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการออกจากงานของแรงงาน รวมถึงระยะเวลาการทำงานของงานเก่า และเหตุผลในการออกจากงานเก่า

โดยผลจากการศึกษาพบว่าอายุของแรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ อย่างไรก็ตามพบว่าแรงงานในช่วงอายุกลางคนนั้นมีแนวโน้มสูงที่จะมีการเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ และมีแนวโน้มน้อยมากที่จะออกจากตลาดแรงงาน

นอกจากนั้นหากเปรียบเทียบระหว่างแรงงานเพศชายที่มีสถานภาพโสดนั้นมีแนวโน้มที่จะไม่ได้ทำงานในกลุ่มอาชีพเดิมหลังจากออกจากงาน และมีแนวโน้มที่จะว่างงานสูง เมื่อเทียบกับแรงงานเพศชายที่มีสถานภาพสมรสแล้ว สำหรับแรงงานเพศหญิงที่มีสถานภาพโสดมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายอาชีพทั้งไปสู่กลุ่มอาชีพที่สูงกว่า หรือกลุ่มอาชีพที่ต่ำกว่า มากกว่าแรงงานเพศหญิงที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และแรงงานเพศหญิงที่สมรสแล้วมีแนวโน้มออกจากตลาดแรงงานมากกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานเพศหญิงที่สมรสแล้วมีภาระในการดูแลบุตร

สำหรับตัวแปรทางด้านที่อยู่อาศัย แรงงานเพศชายและแรงงานเพศหญิงที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานในอาชีพเดิมหลังจากออกจากงานเก่า ในขณะที่แรงงานเพศชายนอกเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะย้ายอาชีพแต่ยังคงอยู่ภายในกลุ่มอาชีพเดิม ซึ่งอาจเนื่องมาจากตลาดแรงงานนอกเขตเมืองที่มีขนาดเล็ก

คุณสมบัติของแรงงานเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญในการอธิบายการเคลื่อนย้ายอาชีพ ทั้งนี้ผู้ที่มีคุณสมบัติดีกว่ามีแนวโน้มที่จะได้ทำงานในอาชีพเดิมหลังจากมีการย้ายที่ทำงาน นอกจากนี้แรงงานเพศชายที่มีคุณสมบัติสูงมีแนวโน้มที่จะตงงานต่ำ ในขณะที่แรงงานเพศหญิงที่มีคุณสมบัติสูงมีแนวโน้มที่จะออกจากตลาดแรงงานต่ำเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามคุณสมบัติของแรงงานไม่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพสู่กลุ่มอาชีพที่สูงกว่าโดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานเพศชาย แต่มีผลต่อแรงงานเพศหญิงที่มีความรู้ในชั้นปริญญาตรีเท่านั้น

ระยะเวลาในการทำงานเก่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถอธิบายการเคลื่อนย้ายอาชีพของแรงงาน โดยแรงงานเพศชายที่มีระยะเวลาการทำงานเดิมสั้นมีแนวโน้มสูงที่จะเป็นผู้ว่างงานแต่มีแนวโน้มต่ำที่จะออกจากตลาดแรงงาน ขณะที่แรงงานเพศหญิงที่มีระยะเวลาการทำงานเดิมสั้นมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานในกลุ่มอาชีพเดิมสูง แต่มีแนวโน้มในการออกจากตลาดแรงงานต่ำเหมือนแรงงานเพศชาย

3.4 ประเทศแคนาดา

การศึกษาของ Osberg Gordon และ Lin (1994, ซึ่งต่อไปนี้จะใช้คำว่า Osberg – Gordon – Lin โมเดลหรือ OGL โมเดล) เชื่อว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมกับการย้ายถิ่นระหว่างภาคของแรงงานในแคนาดา เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นพร้อมกัน คณะวิจัยทำการศึกษาโดยใช้ Bivariate probit model ของการย้ายถิ่นและการเคลื่อนย้ายแรงงาน และสรุปว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมจะขึ้นกับตัวแปรที่สำคัญคือ การมีการจ้างงาน (เป็นรายชั่วโมง) ในขณะที่ความแตกต่างของค่าจ้างมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญแต่มีขนาดเล็กในการกำหนดการย้ายถิ่นระหว่างภาค แต่เนื่องจากการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม (ในแคนาดา) มีขนาดใหญ่กว่าการย้ายถิ่นระหว่างภาค(ในปี 1987 แรงงานแคนาดาอายุ 16-69 ร้อยละ 0.8 มีการย้ายภาคในขณะที่ ร้อยละ 19 มีการย้ายระหว่างอุตสาหกรรมในระดับ ทศนิยม 2 ตำแหน่ง) ขีดจำกัดด้านปริมาณของตลาดแรงงานจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อความสามารถในการปรับตัวของระบบเศรษฐกิจ

OGL โมเดลมีการทบทวนวรรณกรรมในด้านนี้ในแคนาดาและชี้ให้เห็นว่า ในเศรษฐกิจแบบตลาด การเกิดและการเลิกกิจการ และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นสิ่งจำเป็น โดย OGL โมเดลให้เหตุผลที่ทำการวิจัยเรื่องนี้ว่า เนื่องจากมีงานวิจัยด้านการย้ายถิ่นมากแล้ว แต่ไม่ค่อยมีงานวิจัยด้านการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม หรือมีอยู่บ้างแต่จะแยกกันวิจัย ทั้งที่กระบวนการตัดสินใจของแรงงานในการเปลี่ยนอุตสาหกรรมและการย้ายถิ่นเป็นเรื่องที่ไม่ควรแยกวิจัย งานที่ OGL โมเดลกล่าวถึง ใช้ตัวแปรเรื่อง "ความแตกต่างของการมีงานทำ" (ใช้วัดโดยความแตกต่างของอัตราการว่างงานในภาคต่าง ๆ) เป็นตัวกำหนดการย้ายถิ่น ในขณะที่ใช้ "ความต้องการทำงานมากชั่วโมงขึ้น" เป็นตัวแปรกำหนดการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม ดังนั้นใน OGL โมเดลจึงเน้นตัวแปร 2 ตัว คือ ความแตกต่างของค่าจ้างกับ ความแตกต่างของภาวะการจ้างงานเป็นตัวกำหนดการย้ายถิ่นระหว่างภาคกับการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม

ในทางทฤษฎี OGL โมเดลเป็น โมเดลอุปทานแรงงานแบบนีโอคลาสสิกทั่วไป โดยมี Utility function (สมการอรรถประโยชน์) ซึ่งมีค่าจ้างและรายได้เป็นตัวแปรหลักและ ขีดจำกัดด้านอุปทาน (Supply constraints) ซึ่งในทางปฏิบัติ Utility function แยกออกเป็น 3 ส่วน

$$\begin{aligned}
 U_1 &= v(w_1, Y_1, Pc_1IX) && \text{(กรณีไม่เคลื่อนย้าย)} \\
 U_2 &= v(w_2, Y_2, Pc_2IX) && \text{(ย้ายอุตสาหกรรม ไม่ย้ายภาค)} \\
 U_3 &= v(w_3, Y_3, Pc_3IX) && \text{(ย้ายภาค)}
 \end{aligned}$$

โดย $U_i = \text{Utility function ของกรณี } i, i = 1, 2, 3$

$w_i = \text{อัตราค่าจ้างในกรณี } i$

$Y_i = \text{รายได้อื่นนอกจากแรงงาน กรณี } i$

$$P_c = \text{ขีดจำกัดด้านอุปสงค์}^2$$

X = คุณลักษณะส่วนตัวของแรงงาน

เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่แรงงานแต่ละคนจะได้ในปลายทาง อาจไม่แน่นอน OGL โมเดลจึงให้ w_i ขึ้นกับ อัตราค่าจ้างที่คาดหวัง (w^*) โดย

$$w_i = w^*_i + \epsilon_w \quad i = 1,2,3$$

สำหรับโอกาสในการตัดสินใจไม่ย้ายถิ่น+ ไม่เปลี่ยนอุตสาหกรรม (P1) เปลี่ยนอุตสาหกรรม (P2) และ ย้ายภาค (P3) รวมกัน เท่ากับ 1

$$P_1 + P_2 + P_3 = 1$$

จะนำมาคำนวณด้วยโมเดล (Bivariate probit model of simultaneous choice) ได้ต่อไป แต่ในการคำนวณ ข้อมูลค่าจ้างที่ได้จะมีเพียงค่าเดียวต่อแรงงานหนึ่งคนแล้วแต่กรณี

$$\text{ถ้า } U^*_1 > U^*_2 \text{ และ } U^*_1 > U^*_3 \quad P=1 \quad \text{ค่าจ้าง} = w_1$$

$$\text{ถ้า } U^*_2 > U^*_1 \text{ และ } U^*_2 > U^*_3 \quad P=2 \quad \text{ค่าจ้าง} = w_2$$

$$\text{ถ้า } U^*_3 > U^*_1 \text{ และ } U^*_3 > U^*_2 \quad P=3 \quad \text{ค่าจ้าง} = w_3$$

โดยข้อมูลค่าจ้างที่ใช้ ในทางทฤษฎีมีค่าความลำเอียงเนื่องจากปัญหา Double selection³ ในทางปฏิบัติ OGL โมเดลจึงแก้ไขโดยการใช้ค่าจ้างที่เป็นตัวแปรเครื่องมือ (Instrument variables; W^*_1, W^*_2, W^*_3) เพื่อแก้ปัญหา Double selection bias และคุณลักษณะของแรงงานแต่ละคนในแต่ละทางเลือก (ย้าย หรือไม่ย้าย) ก่อนนำไปใช้ในสมการต่อไป

² โอกาสที่อุปทานแรงงานจะถูกจำกัดโดยอุปสงค์ เช่น แรงงานอาจไม่ได้ทำงานตามที่อยากทำเพราะไม่มีความต้องการมากพอ หรือไม่ประสงค์จะจ้างด้วยเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง

³ ค่าจ้างของแรงงานแต่ละคนจะเกิดขึ้นต่อเมื่อแรงงานคนนั้นได้งานทำ ซึ่งการจ้างงานนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจ 2 เรื่องตามลำดับคือ การตัดสินใจของแรงงานในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน (participation decision ของแรงงาน). และ การตัดสินใจของนายจ้างว่าจะจ้างแรงงานคนนั้นหรือไม่จากคนสมัครงานจำนวนหนึ่ง (hiring decision ของนายจ้าง) ค่าจ้างที่แรงงานคนนั้นได้จึงขึ้นอยู่กับกระบวนการเลือกสองครั้ง (a double selection process) การตัดสินใจ (เลือก) ทั้งสองครั้งมักจะเกี่ยวเนื่องกัน และยิ่งไปกว่านั้น มักจะมีผลกระทบต่อค่าจ้างที่แรงงานคนดังกล่าวได้รับ เช่น แรงงานสตรีคนหนึ่ง อาจได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานเพศชายทั้งที่มีคุณสมบัติเท่ากัน (ยกเว้นเพศ) ถ้านายจ้างมีความลำเอียงไม่ยอมจ้างผู้หญิง (hiring decision ของนายจ้าง) ในทำนองเดียวกัน แรงงานสตรีคนหนึ่งๆ อาจได้ค่าจ้างน้อยลงถ้าเธอเลือกทำงานบางเวลา (participation decision ของแรงงาน) การคำนวณ Unbiased estimation of wage equations and wage differentials จึงจำเป็นต้องปรับแก้ความลำเอียงในการเลือกทั้ง 2 ประการนี้ (selectivity bias in a double selection framework) ถ้าหากคำนวณสมการ (ค่าจ้าง) นี้โดยไม่พิจารณาความสำคัญของการตัดสินใจเลือกทั้งการเข้าสู่แรงงานและการตัดสินใจจ้างผลที่ได้จะเป็นค่าลำเอียง (biased estimates) (Mohanty 2001)

โดยสรุป OGL โมเดลประกอบด้วยชุดสมการที่สำคัญ 2 ชุด คือ สมการประมาณการค่าจ้าง (Estimated wage equations) และสมการ Bivariate probit model ของการเคลื่อนย้าย ซึ่งจะกล่าวถึงในตอนต่อไป

สมการประมาณการค่าจ้าง (W^*) ประกอบด้วยตัวแปรอธิบาย (Determinant variables) คือ

- 1) ค่าจ้างของปีที่แล้ว
- 2) สหภาพ
- 3) สัญญาจ้าง
- 4) อายุ
- 5) การศึกษา
- 6) ชนกลุ่มน้อย
- 7) อุตสาหกรรมของที่ทำงาน
- 8) ค่า λ_i , $i=1, \dots, 5$ (λ คือค่าตัวปรับปัญหา Double selectivity ซึ่งได้จากการคำนวณ)

สำหรับสมการ Bivariate probit model ของการเคลื่อนย้าย (P_2 และ P_3) มีตัวแปรอธิบายที่สำคัญดังนี้

- 1) อัตราค่าจ้างคาดประมาณ (Estimated wages, W^*_i จากสมการข้างบน)
- 2) ปัจจัยด้านตลาดแรงงาน (ซึ่งใช้ตัวชี้วัด 4 ตัว ได้แก่ โอกาสในการมีงานทำ (DVNOJOBS) ความไม่พอใจจำนวนสัปดาห์ที่ได้ทำงาน (want more week per year) ความไม่พอใจจำนวนชั่วโมงที่ได้ทำงาน (want more hours per week) และจำนวนสัปดาห์ที่ว่างงานในปีที่แล้ว (weeks unemployed last year))
- 3) รายได้อื่นนอกจากการทำงาน (ค่าชดเชยกรณีการว่างงาน และ สวัสดิการสังคม การฝึกอบรม สัญญาจ้างระยะยาว)
- 4) คุณลักษณะของแรงงาน (Demographic control variables: อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส)
- **ความสัมพันธ์ของสมการ Bivariate probit model ของการเคลื่อนย้าย**

สมการ Bivariate probit model ของการเคลื่อนย้ายทำแยกกัน 2 สมการคือ การย้ายภาคกับการเปลี่ยนอุตสาหกรรม (โดยไม่ย้ายถิ่น) เพื่อคำนวณหาความสัมพันธ์ของทั้งสองสมการพร้อมๆ กัน (Simultaneous estimation) OGL Model ใช้วิธีการหาสหสัมพันธ์ของสองสมการ เรียกค่าสหสัมพันธ์นี้ว่า Rho ถ้าค่านี้สูงแสดงว่า การย้ายถิ่นทั้งสองแบบเป็นทางเลือกที่มีความเกี่ยวพันกันสูง

● ผลการศึกษา

การศึกษาของ OGL model พบว่า ความแตกต่างของอัตราค่าจ้างมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการย้ายถิ่นระหว่างภาค แต่โอกาสในการมีงานเป็นตัวกำหนดการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมโดยพบว่า ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรมไม่มีนัยสำคัญในการกำหนดการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม ตัวแปรด้านตลาดแรงงาน (จำนวนชั่วโมงทำงาน) มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม มากกว่าการเคลื่อนย้ายระหว่างภาค ค่าชดเชยการว่างงานและสวัสดิการสังคมไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อการเคลื่อนย้ายทั้งสองแบบ

คุณลักษณะของแรงงาน (Demographic control variables : อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส) มีค่าตามที่คาด คือ การเคลื่อนย้ายลดลงตามอายุ สถานภาพสมรสอาจเป็นข้อจำกัดในการเคลื่อนย้าย แต่ก็ไม่ใช่เสมอไป ผู้มีการศึกษาสูงกว่าจะมีโอกาสในการย้ายถิ่นสูงกว่า แต่ไม่ค่อยมีบทบาทต่อการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตาม OGL โมเดลให้ข้อสังเกตไว้ว่า Probit model มีข้อสมมติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอธิบายไม่เป็นเส้นตรง ดังนั้นการตีความหรืออ่านค่าจากค่าสัมพัทธ์ (coefficients) จึงต้องระมัดระวัง

นอกจากนี้ ยังมีงานศึกษาของ Xuyang และ Fougère (2009) ใช้ข้อมูล Survey of Labour and Income Dynamics (SLID) ของสำนักงานสถิติแคนาดาและใช้ Bivariate probit โมเดล เช่นเดียวกับ OGL พบว่าระหว่างปี ค.ศ. 1994 และปี ค.ศ. 2005 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างจังหวัดและอุตสาหกรรมมีความเปลี่ยนแปลงปานกลางแต่ความแตกต่างระหว่างจังหวัดและอุตสาหกรรมมีมาก จากการศึกษาข้อมูลพบว่าแรงงานวัยหนุ่มสาว คนพื้นเมืองและแรงงานที่ไม่มี การควบคุมมีการเคลื่อนย้ายทั้งสองแบบสูงกว่ากลุ่มอื่น รายได้ของผู้ที่เคลื่อนย้ายสูงกว่าผู้ไม่เคลื่อนย้าย และคนที่เคลื่อนย้ายโดยไม่สมัครใจ (Involunteer movers) มักจะได้รับค่าจ้างต่ำกว่าผู้ที่เคลื่อนย้ายโดยสมัครใจ ในขณะที่ผลการศึกษาจากสมการสหสัมพันธ์พบว่า การย้ายถิ่นระหว่างจังหวัดไม่ค่อยสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจด้านการเงิน แต่ความแตกต่างของค่าจ้างมีอิทธิพลต่อการย้าย อุตสาหกรรมมาก (ต่างกับผลการศึกษาของ OGL ที่ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างอุตสาหกรรมไม่ค่อยมีผลกระทบ (Osberg, L. et.al. 1994, 75)) ในส่วนของอุปสรรคพบว่ากฎระเบียบจะเป็นตัวถ่วงการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมไปสู่อาชีพที่ควบคุมและการย้ายถิ่นเพื่อการฝึกเป็นลูกมือ (Apprentice trades) สุดท้าย ตัวแปรด้านอายุ สหภาพ สัญญาจ้างและการพูดได้แต่ภาษาฝรั่งเศสจะลดโอกาสในการเปลี่ยนอุตสาหกรรมหรือย้ายถิ่น ขณะที่การได้เงินชดเชยการว่างงานก่อนย้าย การมีความรู้ทักษะไม่ตรงความต้องการ และการที่ไม่ใช่คนย้ายถิ่นเข้าเมือง (Non-immigrants) จะเพิ่มโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรม

3.5 ประเทศมาเลเซีย

ตั้งแต่ปี 2549 Manpower and Social Statistics Division ของประเทศมาเลเซีย เริ่มให้ความสนใจในเรื่องของการเคลื่อนย้ายของประชากร อย่างไรก็ตามงานวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องไม่ได้ตีพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษ จนกระทั่งปี 2551 ซึ่งมีการตีพิมพ์รายงานการศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจการเคลื่อนย้าย (Special Release of Migrant Survey Series 3, No. 1/2008) โดยให้ข้อมูลการเคลื่อนย้ายของประชากรระหว่างพื้นที่

จากการสำรวจจำนวนประชากรของประเทศมาเลเซีย ปี 2534 พบว่าประมาณร้อยละ 60 ของการเคลื่อนย้ายระหว่างรัฐเป็นผู้อยู่ในช่วงอายุ 15-34 ปี โดยอัตราการเคลื่อนย้ายจะสูงในช่วงอายุหนุ่มสาวและลดลงในช่วงอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งการเคลื่อนย้ายของประชากรในช่วงอายุหนุ่มสาวนี้จะส่งผลต่อทุนมนุษย์ (Human capital) และการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของพื้นที่นั้นๆ ทั้งนี้ประชากรหนุ่มสาว หรือ Young adult คือ ประชากรในช่วงอายุ 15-34 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่สามารถเคลื่อนย้ายได้อย่างอิสระ (ไม่ต้องย้ายตามผู้ปกครอง) ตามสถานการณ์ต่างๆ ของชีวิต เช่น ย้ายตามงานย้ายเพื่อศึกษาต่อ หรือย้ายเพื่อสร้างครอบครัว ซึ่งจากผลการสำรวจพบว่าอายุเฉลี่ยของผู้เคลื่อนย้ายเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจาก 22.2 ปี ในปี 2535 เป็น 22.8 ปี ในปี 2546 โดยจากการพิจารณาตารางที่ 3.12 พบว่าแม้สัดส่วนของประชากรที่ไม่เคลื่อนย้ายจะเพิ่มขึ้น แต่สัดส่วนของกลุ่มที่อายุ 15-34 ปี ยังคงเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนการเคลื่อนย้ายที่สูงที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น และมีแนวโน้มที่จะมีการเคลื่อนย้ายระหว่างรัฐเพิ่มขึ้นพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนการเคลื่อนย้ายทั้งภายในและระหว่างรัฐของปี 2535 และ 2546

ตารางที่ 3.12: จำนวนประชากรจำแนกตามช่วงอายุและสถานะการเคลื่อนย้าย

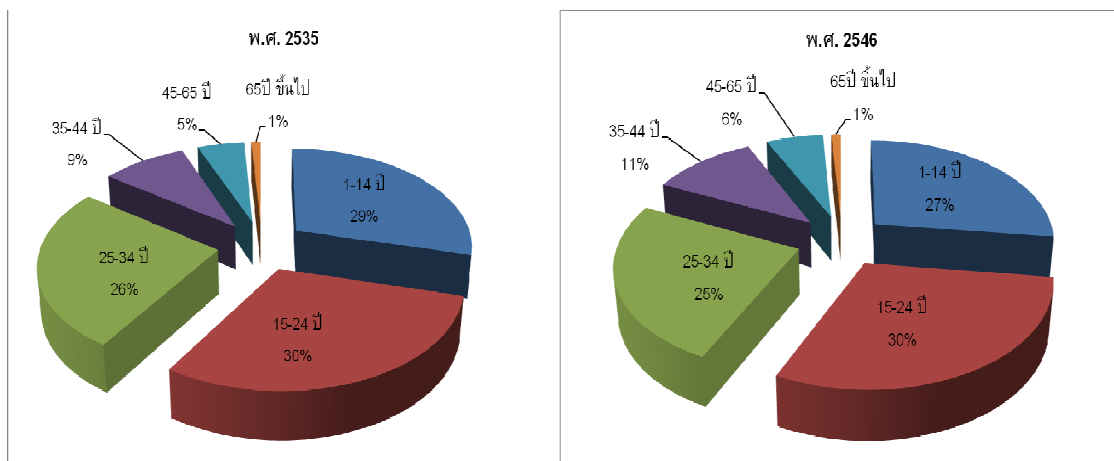
ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วน				
		รวม	ไม่เคลื่อนย้าย	เคลื่อนย้ายภายในประเทศ		
				รวม	ภายในรัฐ	ระหว่างรัฐ
ปี 2535						
อายุ 1 ปีขึ้นไป	18,016,036	100.0	95.3	4.7	2.9	1.8
1-14 ปี	6,256,429	100.0	96.1	3.9	2.5	1.4
15-34 ปี	6,597,540	100.0	92.8	7.2	4.3	2.9
35-64 ปี	4,436,883	100.0	97.3	2.7	1.8	0.9
65 ปีขึ้นไป	725,184	100.0	98.5	1.5	1.0	0.5
ปี 2546						
อายุ 1 ปีขึ้นไป	24,243,616	100.0	97.0	3.0	1.8	1.3
1-14 ปี	7,682,555	100.0	97.4	2.6	1.6	1.0
15-34 ปี	8,519,991	100.0	95.2	4.8	2.7	2.1
35-64 ปี	7,032,449	100.0	98.2	1.8	1.1	0.7
65 ปีขึ้นไป	1,008,621	100.0	99.4	0.6	0.4	0.2

ที่มา: Special Release Migration Survey, Series 3, No. 1/2008.

ทั้งนี้หากพิจารณาเฉพาะผู้เคลื่อนย้ายภายในประเทศจำแนกตามช่วงอายุต่างๆ (รูปที่ 3.1) ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายภายใน 1 ปีขึ้นไป พบว่าช่วงอายุที่มีการเคลื่อนย้ายที่มีสัดส่วนสูงที่สุดได้แก่ ช่วงอายุ 15-24 ปี ซึ่งมีสัดส่วนร้อยละ 30 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 25-34 ปี ซึ่งหากรวมทั้งสอง ช่วงอายุจะมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 ซึ่งช่วงอายุทั้งสองช่วงนี้อยู่ในวัยหนุ่มสาวซึ่งเป็นกำลังสำคัญของกำลังแรงงาน และอาจกล่าวได้ว่าวัยหนุ่มสาวมีแนวโน้มที่จะมีการเคลื่อนย้ายมากกว่าผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุอื่นๆ

รูปที่ 3.1: สัดส่วนการเคลื่อนย้ายภายในประเทศมาเลเซียจำแนกตามช่วงอายุ

หน่วย: ร้อยละ



ที่มา: Special Release Migration Survey, Series 3, No. 1/2008.

เมื่อพิจารณาลักษณะของการเคลื่อนย้ายของประชากรวัยแรงงานในช่วงอายุ 15-34 ปี เปรียบเทียบที่สถานภาพการสมรสเดียวกัน ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญา มีสัดส่วนการเคลื่อนย้ายสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ในทางตรงข้ามหากเปรียบเทียบที่ระดับการศึกษาเดียวกัน ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีสัดส่วนการเคลื่อนย้ายสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ซึ่งเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ทั้งในปี 2535 และ 2546 (ตารางที่ 3.13)

หากพิจารณาถึงความแตกต่างของสัดส่วน พบว่าผู้ที่มีสถานภาพทางการศึกษาสูงจะมีสัดส่วนการเคลื่อนย้ายที่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่ามาก ดังนั้นปัจจัยทางด้านการศึกษาก็มีแนวโน้มเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายของแรงงาน

ตารางที่ 3.13: สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานในช่วงอายุ 15-34 ปี จำแนกตามการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานะการเคลื่อนย้าย

หน่วย: ร้อยละ

การศึกษา/สถานภาพ	ปี 2535				ปี 2546			
	รวม	ไม่เคลื่อนย้าย	ย้ายภายในรัฐ	ย้ายระหว่างรัฐ	รวม	ไม่เคลื่อนย้าย	ย้ายภายในรัฐ	ย้ายระหว่างรัฐ
ระดับปริญญา / โสด	100.0	90.7	4.1	5.2	100.0	93.2	2.5	4.3
ระดับปริญญา / สมรส	100.0	86.8	6.5	6.6	100.0	92.4	4.2	3.3
ต่ำกว่าปริญญา / โสด	100.0	94.1	3.4	2.5	100.0	96.6	2.0	1.4
	100.0	92.0	5.4	2.6	100.0	94.4	3.7	2.0

ที่มา: Special Release Migration Survey, Series 3, No. 1/2008.

อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ในตารางที่ 3.13 เป็นการวิเคราะห์ตามสัดส่วน แต่หากพิจารณาถึงจำนวนประชากรวัยแรงงานที่เคลื่อนย้าย ในปี 2546 ประชากรวัยแรงงานในช่วงอายุ 15-34 ปี ที่มีการเคลื่อนย้ายภายในประเทศ มีจำนวน 406,850 คน โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญา (ทั้งโสดและสมรส) มีจำนวน 122,560 คน ซึ่งสูงขึ้นเทียบกับจำนวน 77,760 คน ในปี 2535 โดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาและโสดมีจำนวน 81,810 คน ในปี 2546 ซึ่งสูงเป็นสองเท่าเทียบกับจำนวน 43,190 คน ในปี 2535

เมื่อพิจารณาในแง่ของปลายทางการเคลื่อนย้ายของประชากรวัยแรงงานในช่วงอายุ 15-34 ปี พบว่าผู้ที่โสดมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายไปยังเขตเมืองในต่างรัฐมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อย่างเห็นได้ชัด ในขณะที่ผู้ที่สมรสแล้ว หรือผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าระดับปริญญาจะมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายไปยังเขตเมืองภายในรัฐมากกว่า นอกจากนี้ผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาและมีสถานภาพสมรสมีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายอยู่ภายในรัฐเดิมมากกว่ากลุ่มอื่นๆ (ตารางที่ 3.14)

ตารางที่ 3.14: สัดส่วนของประชากรวัยแรงงานในช่วงอายุ 15-34 ปี จำแนกตามการศึกษา สถานะการเคลื่อนย้าย และปลายทางการเคลื่อนย้าย

หน่วย: ร้อยละ

สถานภาพสมรส	ปลายทางการเคลื่อนย้าย				รวม
	เขตเมือง / รัฐเดียวกัน	นอกเมือง / รัฐเดียวกัน	เขตเมือง / ต่างรัฐ	นอกเมือง / ต่างรัฐ	
ระดับปริญญา / โสด	26.6	9.8	50.9	12.7	100
ระดับปริญญา / สมรส	34	21.9	33.3	10.8	100
ต่ำกว่าปริญญา / โสด	36.6	21.8	29.5	12.1	100
ต่ำกว่าปริญญา / สมรส	34.2	30.9	24.4	10.5	100

ที่มา: Special Release Migration Survey, Series 3, No. 1/2008.

จากตัวเลขของปี 2535 โดยประมาณมากกว่า 2 ใน 3 ของประชากรวัยแรงงานในช่วงอายุ 15-34 ปี ที่มีการเคลื่อนย้ายถิ่น มีการศึกษาระดับปริญญาและสถานภาพโสดมีส่วนร่วมในกำลัง

แรงงาน โดยมีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานร้อยละ 72.2 อย่างไรก็ตามสัดส่วนของผู้ที่มีส่วนร่วมในกำลังแรงงานในปี 2546 นั้นลดลงเนื่องจาก มีแรงงานส่วนหนึ่งที่ตัดสินใจที่จะไม่เข้าตลาดแรงงานและทำการศึกษาต่อ ส่งผลให้อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานลดลงเหลือร้อยละ 54.7 ซึ่งรูปแบบนี้ไม่ได้ปรากฏเฉพาะในแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายแต่ยังเป็นรูปแบบที่ปรากฏโดยภาพรวมด้วย โดยอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานของประชากรในช่วงอายุ 15-34 ปี ทั้งหมดลดลงเหลือร้อยละ 41.2 ในปี 2546 เทียบกับร้อยละ 55.9 ในปี 2535 โดยค่านิยมในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้นเกี่ยวเนื่องจากการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี การส่งเสริมให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเกี่ยวเนื่องกับนโยบายการส่งเสริมให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทำการศึกษาต่อในช่วงที่มีวิกฤตเศรษฐกิจเพื่อลดอัตราการว่างงานของประเทศ

จากการส่งเสริมการศึกษาส่งผลให้ในปัจจุบันแรงงานเคลื่อนย้ายที่อยู่ในวัยหนุ่มสาวและสถานภาพโสดโดยส่วนใหญ่มีอาชีพอยู่ในกลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ ช่างเทคนิค และอาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 65.8 ในปี 2546 เทียบกับร้อยละ 42.3 ปี 2535 โดยเพศชายส่วนใหญ่จะมีอาชีพแพทย์และนักกายภาพบำบัด วิศวกร และอาจารย์ ในขณะที่หญิงส่วนใหญ่จะมีอาชีพอาจารย์และพยาบาล

พิจารณารายอุตสาหกรรมพบว่า แรงงานเคลื่อนย้ายช่วงอายุ 15-34 ปี ที่มีการศึกษาระดับปริญญาและสถานภาพโสดนั้น มีสัดส่วนอยู่ในภาคอุตสาหกรรมบริการและภาคอุตสาหกรรมการผลิตสูงสุดสองอันดับแรก โดยมีสัดส่วนร้อยละ 71.9 และร้อยละ 19.9 ตามลำดับ รองลงมาได้แก่ภาคอุตสาหกรรมก่อสร้าง (ร้อยละ 5.4) ภาคเกษตรกรรม (ร้อยละ 1.7) และภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ (ร้อยละ 1.1)

● ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้าย

งานวิจัยด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานในมาเลเซียหาได้ค่อนข้างยาก มีจำนวนน้อยแต่การศึกษาก็ได้กล่าวถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงานกับปัจจัยต่างๆ โดยการศึกษาของ Lim Hock Eam (1997) ซึ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างการว่างงานกับการเคลื่อนย้ายแรงงานในศตวรรษที่ 18 โดยอาศัยข้อมูลการสำรวจแรงงานของมาเลเซียตั้งแต่ปี ค.ศ. 1975-1990 วิเคราะห์สมการสหสัมพันธ์ พบว่าการว่างงานมีผลกระทบต่อเคลื่อนย้ายแรงงานในสองระดับ คือ ในระดับมหภาค การว่างงานทำให้การรับสมัครงานลดลงและทำให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ตรงกันข้ามกับระดับอุตสาหกรรมและภูมิภาค การว่างงานกลับทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานสูงขึ้นเนื่องจากการว่างงานในต่างอุตสาหกรรมและภูมิภาค ทำให้ผู้หางานมองเห็นโอกาสที่จะได้งานทำในต่างอุตสาหกรรมหรือต่างพื้นที่ในด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ในช่วงของการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ

ประเทศมาเลเซียประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในส่วนของแรงงานไร้ฝีมือ ซึ่งมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นเนื่องจากแรงงานที่เป็นชาวมาเลเซีย โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาและระดับที่สูงกว่า ไม่ยอมทำงานในโรงงาน งานเกษตรกรรมและกสิกรรม งานเหมือง และงานก่อสร้าง ซึ่งปัญหาเหล่านี้บรรเทาได้โดยการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งประสบปัญหาแรงงานล้นตลาด เนื่องจากตำแหน่งในตลาดแรงงานน้อยประกอบกับอัตราค่าจ้างรายหัวที่ต่ำ ซึ่งการเคลื่อนย้ายของแรงงานอินโดนีเซีย โดยเฉพาะแรงงานที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาในเชิงสังคมรวมถึงภาระทางด้านบริการสังคมของภาครัฐของมาเลเซีย ที่เพิ่มขึ้น

งานศึกษาของ Smith และ Thomas (1998) ทำการศึกษาปัจจัยในเชิงที่แตกต่างออกไป โดยศึกษาผลกระทบจากสภาพสมรสกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้าย ทั้งนี้การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างแรงงานสถานภาพโสดและแรงงานที่สมรสแล้วพบว่า รูปแบบการตัดสินใจของผู้ที่โสดกับผู้ที่มีครอบครัวแล้วแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด

ทั้งนี้หลังจากแต่งงาน ทั้งคู่สมรสจะทำการเคลื่อนย้ายหากประโยชน์โดยรวมต่อทั้งคู่ มากกว่าต้นทุนโดยรวมในการเคลื่อนย้าย (Mincer 1978, อ้างอิงใน Smith และ Thomas (1998)) อย่างไรก็ตามในประเทศมาเลเซีย เพศหญิงมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานน้อยกว่าเพศชาย ดังนั้นแม้ว่าคู่แต่งงานจะทำการเคลื่อนย้ายแต่อำนาจการตัดสินใจมักจะขึ้นอยู่กับฝ่ายชายที่มีส่วนร่วมในตลาดแรงงานมากกว่า อย่างไรก็ตามในบางกรณีการแต่งงานอาจก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานฝ่ายเดียว (ซึ่งอาจจะเป็นแค่ช่วงสั้น) โดย Stark (1995 อ้างอิงใน Smith และ Thomas (1998)) ได้โต้แย้งว่าการเคลื่อนย้ายเพียงฝ่ายเดียวของคู่แต่งงานเป็นรูปแบบการประกันความเสี่ยงอย่างหนึ่งระหว่างรายได้ของผู้ที่ยังอยู่ในภูมิลำเนาเดิมกับอัตราการว่างงานในเขตเมือง

โดยหากมองในแง่ของฝ่ายชายเป็นผู้เคลื่อนย้าย จะเคลื่อนย้ายด้วยสองเหตุผลด้วยกัน เหตุผลแรกคือ การหางาน เพราะการเคลื่อนย้ายอาจมองได้ว่าเป็นรูปแบบของการหางานอย่างหนึ่ง โดยฝ่ายชายจะเข้าไปในพื้นที่ต่าง ๆ จนกว่าจะหางานที่ดีที่สุดได้ในขณะที่ฝ่ายภรรยาไม่ได้ย้ายตาม เนื่องจากต้นทุนการย้ายที่จะเพิ่มขึ้น เหตุผลที่สองคือ การย้ายของฝ่ายชายเพื่อทำงานต่างพื้นที่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อรับเงินชดเชยกรณีทำงานต่างพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้ผลตอบแทนสูงขึ้น ฝ่ายหญิงไม่ได้ย้ายตามเนื่องจากฝ่ายชายที่เคลื่อนย้ายจะย้ายกลับมาในอนาคต แต่หากมองเหตุผลการเคลื่อนย้ายเพียงฝ่ายเดียวของฝ่ายหญิง พบว่าเหตุผลจะเนื่องมาจากเหตุผลทางด้านครอบครัวและสังคม ทั้งนี้ตามวัฒนธรรมผู้หญิงมาเลเซียส่วนใหญ่จะกลับบ้านเมื่อตั้งท้องลูกคนแรกและกลับไปคลอดลูกในถิ่นฐานเดิมที่มีสมาชิกครอบครัวอยู่โดยเฉพาะแม่ของฝ่ายหญิง หรือการเคลื่อนย้ายเพื่อช่วยดูแลญาติพี่น้องในกรณีคลอดบุตร หรือดูแลผู้สูงอายุ (ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา Smith และ Thomas)

จากการศึกษาของ Smith และ Thomas พบว่าตัวแปรทางด้านระดับการศึกษามีผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานเพศชาย โดยเฉพาะระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายหรือสูงกว่าจะมีการเคลื่อนย้ายสูงขึ้นทั้งก่อนและหลังแต่งงานเปรียบเทียบกับแรงงานเพศชายที่ไม่ได้รับการศึกษา ในขณะที่ระดับการศึกษาของแรงงานเพศหญิงมีผลต่อการเคลื่อนย้ายก่อนการแต่งงาน แต่

ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายทั้งต่อตนเองและคู่สมรสหลังการแต่งงาน นอกจากนี้ระดับการศึกษาของผู้เป็นพ่อยิ่งสูงส่งผลให้ลูกทั้งเพศหญิงและชายมีการเคลื่อนย้ายมากกว่าทั้งก่อนและหลังแต่งงาน และการศึกษาของแม่ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ตัวแปรเกี่ยวกับจำนวนพี่น้องก็ไม่ได้มีผลอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน นอกจากนี้แนวโน้มในการเคลื่อนย้ายจะลดลงหากอายุการแต่งงานเพิ่มมากขึ้นทั้งต่อการเคลื่อนย้ายทั้งครอบครัว และการเคลื่อนย้ายเพียงคนเดียว

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาโดยใช้แบบจำลองเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงานมาเลเซียในช่วงปี ค.ศ. 1978 ถึง ค.ศ. 1988 (Lessem 2009) โดยจากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่าหากอัตราค่าจ้างของแรงงานลดลง แนวโน้มในการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานจะเพิ่มขึ้น โดยแรงงานจะเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำไปยังพื้นที่ที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานสูง (ซึ่งแรงงานที่เคลื่อนย้ายจะมีอัตราค่าจ้างสูงขึ้นมากหากเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างที่ถิ่นฐานเดิม) อย่างไรก็ตามเมื่อผ่านการประมาณค่าทางแบบจำลองพบว่า การเคลื่อนย้ายส่งผลให้อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเท่านั้นในภาพรวม ทั้งนี้เป็นผลเนื่องจากความนิยมของตัวแรงงานที่จะอาศัยอยู่ที่บ้านเกิดหรือว่าภูมิลำเนาเดิม โดยเหตุผลเนื่องจากความใกล้ชิดเชื่อมโยงกับครอบครัวหรือเครือญาติเป็นสำคัญ

ทั้งนี้โดยพื้นฐานประชากรในประเทศมาเลเซียส่วนใหญ่จะเป็นชาวมาเลย์ หรือที่เรียกว่า Bumiputra ซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 60 มักอาศัยอยู่นอกเขตเมืองและระดับรายได้ต่ำกว่าประชากรเชื้อสายจีน หรืออินเดียในประเทศ ในปี ค.ศ. 1971 รัฐประกาศแผนเศรษฐกิจใหม่โดยมุ่งหวังที่จะลดความยากจนของคนกลุ่มนี้ผ่านทางนโยบายหลายรูปแบบ ได้แก่ การให้สินเชื่อหรือเงินกู้เพื่อให้สามารถประกอบธุรกิจและสร้างความเป็นผู้ประกอบการ กำหนดสัดส่วนการจ้างงานหรือโควตาในการจ้างงานแรงงานชาวมาเลย์ อย่างน้อยร้อยละ 30 ในอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาอาชีพหรือการเพิ่มขนาดของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งจะมีการพิจารณาหรือจ้างงานผู้ที่มีเชื้อสายมาเลย์ก่อน และเนื่องจากหน่วยงานภาครัฐมีที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง ส่งผลให้นโยบายนี้จะสนับสนุนการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เขตเมือง ซึ่งทางภาครัฐก็เพิ่มนโยบายสนับสนุนทางด้านที่อยู่อาศัยราคาต่ำสำหรับผู้ที่ย้ายเข้ามาทำงานในเขตเมือง และยังพัฒนาเส้นทางถนนในการเดินทางจากเขตชนบทเข้าสู่เมือง โดยนโยบายที่กล่าวมาข้างต้นล้วนแต่สนับสนุนให้มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมือง เพื่อให้แรงงานได้รับผลประโยชน์จากอัตราค่าจ้างที่สูงกว่าในเขตเมือง

อย่างไรก็ตามแนวนโยบายอีกอย่างที่ภาครัฐทำควบคู่กันคือ การพยายามในการเพิ่มระดับรายได้ของแรงงานในเขตนอกเมือง โดยการขยายเขตอุตสาหกรรมให้กระจายเข้าไปในเขตนอกเมืองและสร้างความเจริญทางด้านเศรษฐกิจเพื่อลดความแตกต่างทางด้านรายได้ ซึ่งนโยบายแนวนี้อาจลดการเคลื่อนย้ายของแรงงานโดยพัฒนาเขตนอกเมือง

Lessem กล่าวว่าหากอัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาการเคลื่อนย้าย ต้นทุนการเคลื่อนย้ายที่ลดลงเนื่องจากนโยบายของรัฐจะส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายมากขึ้น ซึ่งจะช่วย

เพิ่มรายได้ของแรงงานเชื้อชาติมาเลย์ แต่เนื่องจากปัจจัยทางด้านความใกล้ชิดเชื่อมโยงกับครอบครัวหรือเครือญาติเป็นปัจจัยที่แรงงานพิจารณามากกว่า แรงงานจึงลังเลในการเคลื่อนย้ายไม่ว่าระดับค่าจ้างจะสูงเท่าไร ดังนั้นนโยบายในการอุดหนุนค่าจ้างของแรงงานในเขตนอกเมืองให้สูงขึ้น (wage-subsidy programs) จะเป็นนโยบายที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

3.6 ประเทศฟิลิปปินส์

การเคลื่อนย้ายของแรงงานภายในประเทศฟิลิปปินส์นั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากการอ้างอิงของ Jolipa (1980) การเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศนับเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยรูปแบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานภายในฟิลิปปินส์มีแนวโน้มในการย้ายเข้าไปอยู่ในบริเวณเมืองโดยเฉพาะในเขตรอบเมือง และบริเวณใกล้เคียงของกรุงมะนิลา โดยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างของ Fillipinas Foundation Study พบว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างย้ายออกจากเมืองเกิด เนื่องจากต้องการหางานทำและโอกาสทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้ผู้ที่เคลื่อนย้ายเข้าไปทำงานเขตเมืองจะมีรายได้ดีกว่าผู้ที่ไม่เคลื่อนย้ายมาก และจากการศึกษาการเคลื่อนย้ายของประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป พบว่าร้อยละ 53 ของผู้ที่เคลื่อนย้ายเป็นเพศหญิง ทั้งนี้ช่วงอายุของการเคลื่อนย้ายของเพศชายและหญิงมีความแตกต่างกัน โดยเพศชายจะมีการเคลื่อนย้ายในช่วงอายุ 20-40 ปี ในขณะที่เพศหญิงจะมีการเคลื่อนย้ายในช่วงอายุ 15-35 ปี

การศึกษาในเรื่องของการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศฟิลิปปินส์ในช่วงแรกเป็นเพียงการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทำสำมะโนหรือการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจ โดยในช่วงทศวรรษที่ 1960 และ 1970 เป็นการเปรียบเทียบพื้นที่ที่อยู่ปัจจุบันกับพื้นที่ที่อาศัยอยู่เมื่อ 10 ปีที่แล้ว เพื่อพิจารณาช่วงระยะเวลาของการเคลื่อนย้ายและเปรียบเทียบกับสถานที่เกิด เพื่อพิจารณาการเคลื่อนย้ายในช่วงชีวิต (Lifetime migration) และในปี 2516 (ค.ศ. 1973) มีการสำรวจจำนวนประชากรซึ่งแสดงข้อมูลลักษณะของผู้ที่เคลื่อนย้ายถิ่น อย่างไรก็ตามงานวิจัยเกี่ยวกับการย้ายถิ่นส่วนใหญ่ให้ความสำคัญไปในส่วนของการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ โดยเฉพาะตั้งแต่ในช่วงทศวรรษ 1990 ส่งผลให้ไม่มีการศึกษารูปแบบของการเคลื่อนย้ายภายในประเทศมากนัก

อย่างไรก็ตามรูปแบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานในฟิลิปปินส์ในอดีตสามารถสรุป (การศึกษาของ Herrin, 1981 และ งานศึกษาของ Eviota และ Smith, 1979 อ้างอิงใน Gultiano และ Xenos, 2004) ได้ดังนี้

ก่อนช่วงทศวรรษ 1960 การเคลื่อนย้ายในช่วงชีวิตนั้นเป็นการเคลื่อนย้ายในระยะทางไกล ไม่มีเป้าหมาย ส่วนใหญ่เป็นการย้ายเข้าไปในเขตชายแดน และส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่ทำการย้ายถิ่นส่วนมากเป็นการย้ายจากเขตชนบทเข้าสู่เขตชนบท มากกว่าการย้ายจากชนบทเข้าสู่เขตเมือง ในช่วงทศวรรษ 1960 ถึง 1970 การเคลื่อนย้ายยังเป็นการเคลื่อนย้ายในระยะทางไกล แต่ทิศทางและรูปแบบเปลี่ยนไป โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่ทำการย้ายถิ่นและเริ่มมีการย้ายถิ่นเข้าสู่เขตเมือง โดยเป็นการย้ายจากชนบทเข้าสู่เขตเมืองมากที่สุด รองลงมาเป็นการย้ายจากเขตชนบทเข้าสู่เขตชนบท เขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองหลวง เขตเมืองเข้าสู่เขตชนบท และการย้ายภายในเขตเมืองหลวงเอง

ผู้เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี ระดับการศึกษาของผู้เคลื่อนย้ายมีแนวโน้มสูงขึ้นในส่วนของผู้ที่ย้ายจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองทั้งเพศหญิงและเพศชาย และลดลงสำหรับผู้ที่ย้ายจากเขตเมืองไปเขตชนบท และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะปัจจัยทางด้านรายได้เป็นปัจจัยหลักในการผลักดันในการเคลื่อนย้าย และปัจจัยทางด้านครอบครัวเป็นปัจจัยที่รองลงมา ทั้งนี้ผู้เคลื่อนย้ายที่อายุมากและมีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะไม่ย้ายกลับพื้นที่เดิม

ในด้านของอาชีพนั้น เพศหญิงที่อยู่ในพื้นที่มักจะได้ทำงานในระดับที่สูงกว่าเพศหญิงที่ย้ายมาจากพื้นที่อื่นซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในส่วนของงานบริการและงานแม่บ้าน ในขณะที่ผู้เคลื่อนย้ายเพศชายซึ่งมีการศึกษามากจะได้ทำงานที่เป็นงานเสมียน งานในสำนักงาน หรืองานฝีมือ ฝ่ายหญิงที่ได้รับการศึกษายังคงทำงานในส่วนของงานบริการจนกว่าระดับการศึกษาจะเป็นที่ยอมรับ

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของ Cruz (1986)⁴ ได้ศึกษาถึงการเคลื่อนย้ายของประชากรสู่ที่สูงซึ่งอุดมไปด้วยทรัพยากรป่าไม้และที่ดินเพื่อทำการเกษตรในช่วงปี ค.ศ. 1980 ทั้งนี้ตามค่านิยมของการศึกษานั้น ที่สูงคือที่ที่มีความลาดชันตั้งแต่ 18 องศาขึ้นไป ในขณะที่ที่ดินบนที่สูงมีการทำการเกษตรตั้งแต่ระดับความสูง 500 ถึง 2,000 เมตร กว่าระดับน้ำทะเล และมีความลาดชันตั้งแต่ 20 ถึง 45 องศา

ในช่วงปี ค.ศ. 1980 ประมาณจำนวนประชากรในที่สูงมีจำนวน 14.4 ล้านคน ซึ่งนับเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งประชากรที่อยู่บนที่สูงส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่ตรงกลางของ Visayas และทางใต้ของแถบ Mindonao (ประชากรกระจุกตัวอยู่ในพื้นที่นี้สูงถึง 1 ใน 4 ของประชากรในที่สูงทั้งหมด) โดยหากพิจารณาตามช่วงอายุพบว่าประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยแรงงาน โดยร้อยละ 54 อยู่ในช่วงอายุ 15 – 64 ปี รองลงมาคือช่วงอายุ 0 – 14 ปี มีสัดส่วนร้อยละ 43 ในขณะที่ร้อยละ 3 เป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงานหรือผู้สูงอายุ (อายุมากกว่า 65 ปี ขึ้นไป) และในพื้นที่สูงส่วนใหญ่มีสัดส่วนประชากรชายมากกว่าประชากรหญิง

ทั้งนี้สัดส่วนที่มากกว่าของประชากรชายได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษากรณีตัวอย่างของการศึกษานี้ว่า เพศชายเป็นเพศที่ย้ายเข้าไปบุกเบิกพื้นที่สูงก่อน ก่อนที่ครอบครัวจะย้ายตามไป และประชากรชายที่มีสถานภาพโสดจะมีความสนใจในการย้ายขึ้นไปบนพื้นที่สูงมากกว่าประชากรหญิงที่มีความต้องการที่จะอาศัยอยู่ในพื้นที่ราบมากกว่า อย่างไรก็ตามหากพิจารณาถึงอัตราการอ่านออกเขียนได้ของประชากรพบว่าประชากรในที่สูงนั้นมีอัตราการอ่านออกเขียนได้มากกว่าร้อยละ 79

⁴ โดยการศึกษาได้นำแบบจำลอง 3 รูปแบบเข้ามาประยุกต์ใช้ ได้แก่ 1) Modified Gravity Model เพื่อประเมินปัจจัยของการเคลื่อนย้ายระหว่างภูมิภาค 2) The Quasi Push-Pull Model เพื่ออธิบายการเคลื่อนย้ายระหว่างจังหวัด และ 3) The Pull Model ซึ่งวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายระหว่างเขตเทศบาล ซึ่งผลการศึกษาได้แสดงว่า ขนาดของพื้นที่ที่ยังไม่ถูกจับจองในที่สูงมีผลอย่างมากต่อการเคลื่อนย้ายมากกว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่อยู่อาศัยเดิม (ซึ่งจะแสดงถึงต้นทุนของการเคลื่อนย้าย) อย่างไรก็ตามปัจจัยที่มีผลในแต่ละแบบจำลองแตกต่างกันไป

โดยจากการอ้างอิงของการศึกษา การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างภูมิภาคมีจำนวนมากกว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในภูมิภาคมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเคลื่อนย้ายที่เป็นการเคลื่อนย้ายระยะทางไกล (Long-distance Movements) การเคลื่อนย้ายเข้ามาในพื้นที่สูงอาจก่อให้เกิดความหนาแน่นของประชากร การถดถอยของทรัพยากรป่าไม้ อีกทั้งอัตราการพึ่งพิงของประชากรที่ไม่ได้อยู่ในวัยแรงงานต่อประชากรวัยแรงงานที่มีอัตราสูงในพื้นที่นั้นๆ จึงได้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะมีผลต่อการเคลื่อนย้าย

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ Xenos (2003) และ Gultiano และคณะ (2003) อ้างอิงโดย Gultiano และ Xenos (2004) การศึกษาส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปที่การเคลื่อนย้ายของแรงงานวัย 15-29 ปี พบว่าในส่วนของชนบทจะมีการขาดแคลนแรงงานในช่วงอายุ 15-29 ปี เนื่องจากการไหลออกของแรงงานในช่วงอายุ 15-29 ปี เข้าสู่เขตเมืองซึ่งส่งผลให้เกิดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอายุและการกระจายตัวของประชากร อีกทั้งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบสังคมเช่น การแต่งงานในช่วงอายุที่สูงขึ้นและอัตราการเข้าเรียนของประชากรช่วงอายุ 15-29 ปีที่สูงขึ้น แต่ไม่ได้มีการเปรียบเทียบสถานะระหว่างผู้ที่เคลื่อนย้ายและผู้ที่ไม่เคลื่อนย้าย

ตามในข้อมูลการสำรวจสำมะโนประชากรปี ค.ศ. 2000 ได้แสดงรายละเอียดของผู้ที่เคลื่อนย้ายโดยได้มีการเก็บข้อมูลการเคลื่อนย้ายในช่วง 5 ปี แต่การสำรวจไม่ได้แบ่งแยกระหว่างพื้นที่ของเขตเมืองและเขตชนบท Gultiano และ Xenos (2004) ได้มีการแบ่งพื้นที่เพื่อให้เห็นภาพในการวิเคราะห์ โดยมีการกำหนด พื้นที่ความเป็นเมืองสูง (Highly Urbanized Areas หรือ HUA) พื้นที่ความเป็นเมืองน้อย (Less Urbanized Areas หรือ NON-HUA) พื้นที่ในเขตเมืองหลวง (The National Capital Region หรือ NCR หรือ ตัวเมือง Manila) และเขตปริมณฑลรอบ NCR (Highly Urbanized Cities Outside NCR หรือ ONCR) โดยผู้ที่เคลื่อนย้ายคือบุคคลที่มีการเปลี่ยนที่อยู่ในช่วง 5 ปี (ในช่วง ค.ศ. 1995 ถึง ค.ศ. 2000) ไม่ว่าจะอยู่เดิมจะอยู่ในเขตเมืองหรือว่าชนบท โดยผู้ที่อาศัยอยู่ใน NCR ถือว่าอยู่ในเขตเมือง เขต ONCR มีผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท ในขณะที่ NON-HUA มีเพียงส่วนน้อยที่นับว่าอาศัยอยู่ในเขตเมืองเช่นผู้ที่อาศัยอยู่ในบริเวณตัวเมืองของจังหวัดหรือศูนย์กลางของเมือง

จากตารางที่ 3.15 พบว่าพื้นที่ที่มีประชากรอาศัยอยู่มากที่สุดคือพื้นที่ในเขตความเป็นเมืองน้อย หรือ Non-HUA ซึ่งมีประชากรอาศัยอยู่ถึงร้อยละ 79 ของจำนวนประชากรทั้งหมด หรือประมาณ 60 ล้านคน ในขณะที่ร้อยละ 13 หรือกว่า 9 ล้านคนอาศัยอยู่ในเขตตัวเมือง Manila และ ประมาณ 6 ล้านคนอาศัยอยู่ในเขตปริมณฑล ทั้งนี้หากพิจารณาสัดส่วนของกลุ่ม Youth หรือกลุ่มที่มีอายุ 15 ถึง 29 ปี พบว่าในทุกพื้นที่มีสัดส่วนอยู่ในช่วงร้อยละ 26 ถึงร้อยละ 30 โดยมีสัดส่วนสูงอยู่ในเขตตัวเมือง Manila และพื้นที่เขตเมืองหรือ HUH

หากพิจารณาถึงผู้เคลื่อนย้ายตามช่วงอายุเห็นได้ชัดว่ากลุ่มอายุ 15-29 ปี มีการเคลื่อนย้ายสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยตัวเลขสัดส่วนสูงที่สุดสองอันดับแรกคือ เขตตัวเมือง Manila และพื้นที่เขตเมืองหรือ HUH รองลงมาได้แก่เขตปริมณฑลและเขตนอกเมือง และรูปแบบนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับ

รูปแบบการเคลื่อนย้ายของกลุ่มอายุอื่นๆ อย่างไรก็ตามเป็นที่สังเกตว่ากลุ่มประชากรที่อายุน้อยกว่า 15 ปี มีสัดส่วนการเคลื่อนย้ายสูงมากกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประชากรกลุ่มอายุน้อยกว่า 15 ปีทำการเคลื่อนย้ายตามพ่อแม่หรือผู้ปกครอง

ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายของผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 15-29 ปี ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสังคม โดยการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนของผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 15-29 ปี ส่งผลให้จำนวนประชากรที่เป็นโสด มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น อายุการแต่งงานโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น และมีอัตราการเข้าเรียนสูงขึ้น (Xenos, 2003 และ Xenos และ Kabamalan, 2002 อ้างอิงใน Gultiano และ Xenos (2004)) ซึ่งพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่เคลื่อนย้ายกับผู้ที่ยังคงอาศัยอยู่ที่เดิมนั้น พบว่าผู้ที่เคลื่อนย้ายมีสัดส่วนการได้งานทำที่มากกว่าผู้ที่ไม่เคลื่อนย้าย ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับอัตราการเข้าเรียน ซึ่งอัตราการเข้าเรียนของผู้ที่ไม่เคลื่อนย้ายสูงกว่าผู้เคลื่อนย้าย อย่างไรก็ตามรูปแบบนี้แสดงอยู่ในช่วงของการเรียนมัธยม (ช่วงอายุ 15-19 ปี) เท่านั้น ในช่วงของการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย (ช่วงอายุ 25-29 ปี) ผู้ที่เคลื่อนย้ายมีสัดส่วนการเข้าศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยสูงกว่าผู้ที่ไม่เคลื่อนย้ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบท หรือ Non-HUA

นอกเหนือจากการศึกษาผู้เคลื่อนย้ายที่เคลื่อนย้ายเข้าสู่ในเขตเมืองแล้วนั้น Tanan (1993) ได้ทำการศึกษาค่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมประมงในเขตของจังหวัด Palawan (เป็นจังหวัดซึ่งอยู่บนเกาะแยกออกมาจากเกาะของกรุงมะนิลา) ซึ่งสามารถสรุปลักษณะของผู้ที่ย้ายเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมนี้ได้ว่า แรงงานที่ย้ายเข้ามาทำงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศชายซึ่งมีอายุไม่มากซึ่งมักจะเคลื่อนย้ายมาจากพื้นที่ชนบทอื่นๆ โดยส่วนใหญ่มีฝีมือในเรื่องการเกษตรและการประมง

ตารางที่ 3.15: จำนวนประชากรและผู้เคลื่อนย้ายจำแนกตามพื้นที่

	Non-HUA	All HUA	HUA outside NCR	NCR	Philippines
จำนวนประชากร (สัดส่วน : ร้อยละ)	60,304,951 (79.0)	16,008,530 (21.0)	6,128,428 (8.0)	9,880,102 (13.0)	76,313,481 (100.0)
Median age	20	22	21	23	21
อายุน้อยกว่า 15 ปี (ร้อยละ)	38.1	33.2	35.1	32.0	37.1
อายุ 15-29 ปี หรือ youth (ร้อยละ)	26.9	30.3	29.7	30.6	27.6
อายุ 30-64 ปี (ร้อยละ)	30.9	33.6	32.1	34.5	31.5
อายุ 65 ปีขึ้นไป (ร้อยละ)	4.1	3.0	3.1	2.9	3.8
สัดส่วนของผู้เคลื่อนย้าย (ร้อยละ)					
ผู้เคลื่อนย้ายอายุ 5-14 ปี	12.5	16.7	14.5	18.3	13.3
ผู้เคลื่อนย้ายอายุ 15-29 ปี	10.4	16.9	13.5	18.8	11.9
ผู้เคลื่อนย้ายอายุ 30-64 ปี	8.4	11.3	9.0	12.6	9.0
ผู้เคลื่อนย้ายอายุ 65 ปีขึ้นไป	6.5	10.0	8.2	11.2	7.1

ที่มา: Gultiano และ Xenos, 2004.

● ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่

การศึกษาของ Cruz (1986) พบว่าในการเคลื่อนย้ายระหว่างภูมิภาค ปัจจัยสำคัญที่อธิบายพฤติกรรมเคลื่อนย้ายในระดับภูมิกษณานั้นประกอบด้วย จำนวนประชากรทั้งในพื้นที่เดิม และพื้นที่ปลายทางที่จะทำการเคลื่อนย้ายไป (ทั้งนี้ปัจจัยของลักษณะของพื้นที่ปลายทางมีผลกระทบสูงกว่าลักษณะของพื้นที่ต้นทาง) และปัจจัยทางด้านระยะทาง ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนประชากรในพื้นที่ปลายทางที่จะทำการเคลื่อนย้ายสัมพันธ์กับแนวโน้มจำนวนของงานที่มีและรายได้ที่คาดหวังในพื้นที่ปลายทาง ในขณะที่ปัจจัยด้านระยะทางบ่งบอกถึงต้นทุนในการเดินทางเคลื่อนย้าย (ทั้งนี้ปัจจัยของลักษณะของพื้นที่ปลายทางมีผลกระทบสูงกว่าลักษณะของพื้นที่ต้นทาง) นอกจากนี้ปัจจัยจำนวนประชากรในเขตเมืองก็ส่งผลกระทบต่อเคลื่อนย้าย เนื่องจากเมืองในที่สูงซึ่งมีจำนวนประชากรจำนวนมากเป็นประชากรเมือง หรือ Urbanized Population แสดงถึงจำนวนพื้นที่ที่ถูกจับจองสูงและจะมีที่เหลือให้ผู้ที่เพิ่งเคลื่อนย้ายเข้ามาน้อยส่งผลให้ไม่ถึงจุดการเคลื่อนย้ายเข้า

สำหรับการเคลื่อนย้ายระหว่างจังหวัดนั้น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจของพื้นที่สูงที่จะทำการย้ายไปนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายมากกว่าปัจจัยพื้นที่อยู่อาศัยเดิม นอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายได้แก่ปัจจัยทางด้านการศึกษา โดยหากพื้นที่ปลายทางของการเคลื่อนย้ายมีระดับความสามารถในการอ่านออกเขียนได้สูง หรือมีระดับการศึกษาที่สูงจะดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายของประชากรเข้าไป อย่างไรก็ตามปัจจัยทางด้านความหนาแน่นของประชากรเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งเสริมการเคลื่อนย้ายของประชากร ทั้งนี้หากความหนาแน่นของประชากรสูงจะดึงดูดผู้เคลื่อนย้ายเข้าไปน้อย

การเคลื่อนย้ายระหว่างเขตเทศบาล โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายระดับเทศบาลมี 3 ปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ จำนวนประชากรของพื้นที่ปลายทาง ขนาดของพื้นที่ที่ยังไม่ถูกจับจอง และความชันของพื้นที่นั้น โดยปัจจัยทางด้านจำนวนประชากรจะส่งผลบวกต่อการเคลื่อนย้ายเข้าไปในพื้นที่นั้นๆ เนื่องจากหมายถึงแนวโน้มจำนวนงานที่มีมากสำหรับผู้เคลื่อนย้ายเข้าไป ในขณะที่ขนาดพื้นที่ที่ยังไม่ถูกจับจองสูงจะดึงดูดให้มีการเคลื่อนย้ายเข้าไปในพื้นที่นั้นๆ ในทางตรงข้ามหากความชันของพื้นที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะลดจำนวนการเคลื่อนย้ายเข้าไปสู่พื้นที่นั้นร้อยละ 3 นอกจากนี้ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอาชีพก็มีผลดึงดูดต่อการเคลื่อนย้าย โดยหากในพื้นที่นั้นๆ มีการจ้างงานที่ไม่เพิ่มเติมจากการทำกิจกรรมเช่นการรับจ้างตัดไม้ จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นการเคลื่อนย้ายของแรงงานเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้การศึกษาของ Quisumbing และ McNiven (2006) ก็พบว่าจุดหมายปลายทางแต่ละที่ (เขตนอกเมือง ในเมือง และใจกลางเมือง) จะดึงดูดแรงงานที่มีลักษณะต่างกัน โดยในเขตเมืองหรือใจกลางเมืองจะดึงดูดแรงงานหรือบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่อายุน้อยย้ายเข้ามาเพื่อทำการศึกษาต่อ ในขณะที่บางส่วนเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูงย้ายเข้ามาเพื่อทำงานที่ดีกว่า ในทางตรงข้ามผู้ที่ย้ายออกไปเขตนอกเมืองส่วนใหญ่เนื่องจากการกลับไปทำการเกษตร

หรือแต่งงาน และแรงงานกลุ่มนี้มักจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าเมื่อเทียบกับผู้ที่ย้ายเข้าไปในเขตเมืองอยู่แล้ว

และหากมองในระดับครอบครัวพบว่าเด็กหรือผู้ที่อายุน้อยมีแนวโน้มที่จะย้ายเข้าไปในเขตที่มีญาติของตนเองอาศัยอยู่โดยเฉพาะการย้ายเข้าไปในเขตเมือง ซึ่งสร้างรูปแบบของการไหลเข้าของประชากรเข้าสู่เขตเมืองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเด็กเข้าเมืองเพื่อทำการศึกษาต่อในขณะที่มีเครือข่ายทางด้านเครือญาติอยู่ภายในเมือง นอกจากนี้เงินที่แรงงานส่งกลับครอบครัวนั้นมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของขนาดการเลี้ยงสัตว์ในครอบครัวและค่าใช้จ่ายในการศึกษา ในขณะที่เงินส่งกลับให้แก่พี่น้องกลับมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในสินค้าบริโภคเช่นอาหาร และสินค้าอุปโภคเช่น เสื้อผ้า และรองเท้า

อย่างไรก็ตามแรงงานที่เข้ามาหางานทำในเขตเมืองเชื่อว่าจะสามารถได้งานที่ให้ค่าตอบแทนสูงทุกคน ทั้งนี้งานที่ผู้เคลื่อนย้ายได้รับเมื่อเข้าไปทำงานในเขตเมืองนั้นค่อนข้างหลากหลาย โดยแรงงานเพศชายส่วนใหญ่จะเข้าไปทำงานกรรมกรหรืองานที่ใช้แรงงาน อย่างไรก็ตามแรงงานเพศหญิงที่เข้ามาหางานในเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะได้รับงานที่ดีกว่าแรงงานเพศชาย โดยแรงงานเพศหญิงส่วนใหญ่จะเข้าไปทำงานขาย ในขณะที่แรงงานเพศหญิงที่มีความรู้มีแนวโน้มที่จะสามารถหางานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะหรือว่างานในส่วนบริหารจัดการ

3.7 ประเทศเกาหลีใต้

การศึกษาของ Korea Labour institute (Jeong, 2003) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ออกจากงานในแต่ละภูมิภาคของประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งเน้นไปที่การเคลื่อนย้ายแรงงานเพื่อหางานทำ ทั้งนี้พบว่าแรงงานที่เคยอยู่ในภาคการผลิตขนาดกลางและขนาดเล็กนั้นมีแนวโน้มที่จะย้ายไปต่างภูมิภาคเพื่อหางาน ในขณะที่แรงงานที่อยู่ในภาคบริการหรือเคยได้รับค่าตอบแทนสูงมีแนวโน้มที่จะไม่ย้ายไปหางานในภูมิภาคอื่นและพยายามหางานในภูมิภาคเดิม

หากพิจารณาในแง่ของแต่ละอุตสาหกรรม แรงงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีแนวโน้มที่จะย้ายไปทำงานในภูมิภาคอื่นมากกว่าแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น อย่างไรก็ตามการศึกษายังแสดงว่าแรงงานในภาคเกษตรก็มีการเคลื่อนย้ายพื้นที่สูง ซึ่งอาจมีนัยสำคัญทางด้านนโยบาย รัฐบาลควรมีการวางแผนรองรับในเรื่องของการเกษตรในส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ในเขตเมืองใหญ่หรือเขตธุรกิจ แรงงานที่เคยทำงานในบริษัทใหญ่มีแนวโน้มที่จะหางานทำได้มากกว่า ในขณะที่ประสบการณ์การทำงานในบริษัทใหญ่ไม่มีผลในเมืองเล็กหรือในเขตชนบท

การศึกษายังได้ให้ข้อเสนอแนะนโยบายว่า ควรมีแนวทางในการสร้างความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงการฝึกอบรมให้แก่แรงงานในส่วนที่มีการใช้ฝีมือต่ำ เช่น ในส่วนของภาคการเกษตรเหมืองแร่ สิ่งทอ ขนส่ง และแม่บ้าน ซึ่งยังควรต้องคำนึงถึงอายุ เพศ ลักษณะเฉพาะของแต่ละอุตสาหกรรมในแต่ละภูมิภาคด้วย

ตารางที่ 3.1: จำนวนผู้ย้ายถิ่นในภูมิภาคต่าง ๆ ในสหราชอาณาจักร ณ เดือนมีนาคม ค.ศ. 2009

หน่วย: พันคน

	ภูมิภาคต้นทาง													
	United Kingdom	England	North East	North West	Yorkshire and The Humber	East Midlands	West Midlands	East	London	South East	South West	Wales	Scotland	Northern Ireland
ภูมิภาคปลายทาง														
United Kingdom	.	100.0	40.1	102.3	94.3	95.1	97.1	116.7	216.7	186.6	103.0	48.2	41.4	9.9
England	92.3	.	34.7	84.0	85.8	88.6	85.1	108.8	204.1	171.4	89.2	46.1	37.8	8.4
North East	37.6	32.5	.	5.9	9.0	3.0	2.2	2.8	3.6	4.1	2.0	0.9	3.4	0.8
North West	95.5	79.5	5.8	.	17.4	8.9	12.0	6.6	11.6	10.4	6.8	7.9	5.9	2.1
Yorkshire and The Humber	89.1	82.2	9.2	18.4	.	15.4	7.6	7.7	9.4	9.3	5.2	2.5	3.7	0.7
East Midlands	98.5	92.7	3.0	9.1	16.6	.	15.2	15.5	11.9	15.0	6.4	2.7	2.6	0.5
West Midlands	88.7	78.4	2.2	11.6	7.5	13.7	.	7.2	12.1	12.7	11.4	7.2	2.5	0.6
East	131.0	123.9	2.7	6.6	7.3	13.4	6.9	.	54.0	24.2	8.7	3.0	3.4	0.7
London	177.9	164.1	5.5	13.5	12.6	12.6	14.0	31.4	.	56.7	17.9	5.5	7.1	1.3
South East	202.9	189.3	4.1	10.8	9.2	13.8	12.7	26.1	81.9	.	30.8	6.9	5.7	1.1
South West	122.9	109.2	2.2	8.2	6.2	7.8	14.6	11.6	19.7	39.0	.	9.5	3.5	0.7
Wales	50.2	48.4	1.0	9.2	2.7	2.8	8.3	3.1	4.7	7.3	9.4	.	1.4	0.4
Scotland	46.4	43.5	3.9	7.2	5.0	3.2	3.0	4.1	6.6	6.7	3.7	1.7	.	1.1
Northern Ireland	10.8	8.2	0.5	1.8	0.8	0.5	0.7	0.7	1.4	1.1	0.6	0.4	2.2	.

ที่มา: National Health Service Central Register, March 2009.

การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ และปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้าย ในภาพรวมของประเทศไทย

การศึกษาในบทนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิของประเทศไทยเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานที่สำคัญทั้ง 3 มิติคือ การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างพื้นที่ การเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม และการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างอาชีพด้วยวิธีการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) สร้างดัชนีชี้วัดการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างพื้นที่ ระหว่างอุตสาหกรรม และระหว่างอาชีพ และวิเคราะห์ภาพรวมความเชื่อมโยงระหว่างการเคลื่อนย้ายของแรงงานทั้ง 3 มิติ และในส่วนสุดท้ายได้ทำการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติถึงปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในมิติต่างๆ ในภาพรวม

ข้อมูลทุติยภูมิหลักที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ส่วนใหญ่ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสำรวจการย้ายพื้นที่หรือการย้ายถิ่นของประชากรโดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สสช.) ซึ่งทำการสำรวจตั้งแต่ปี 2517 จนถึงปัจจุบัน โดยมีการปรับปรุงในหลายๆ เรื่อง เช่น คุ่มรวม ระเบียบวิธีทางสถิติ ความถี่ในการสำรวจ คำนิยามของการเคลื่อนย้ายแรงงาน เป็นต้น โดยการวิเคราะห์เชิงตัดขวางจะใช้ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร ซึ่งสำรวจในปี 2551 ไตรมาส 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) ซึ่งถือว่าเป็นฤดูกาลเกษตร¹

การสำรวจการย้ายพื้นที่ของประชากรของ สสช. นั้น เน้นการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ โดยมีคำถามเพียง 2 คำถามเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมและอาชีพ แต่ถามเฉพาะผู้ที่ย้ายพื้นที่ตามคำจำกัดความของการสำรวจเท่านั้น อย่างไรก็ตาม การสำรวจดังกล่าวทำการสำรวจทั้งประเทศ จึงมีความเชื่อถือได้ค่อนข้างมากและสามารถแสดงภาพเบื้องต้นของการเคลื่อนย้ายแรงงานได้

¹ ระยะเวลาที่สำรวจมีผลอย่างมากต่อแบบแผนการย้ายถิ่นในประเทศเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล

4.1 การวิเคราะห์ภาพรวมของการเคลื่อนย้ายแรงงานเชิงพรรณนา

4.1.1 สถานการณ์การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่

สสช. ได้กำหนดนิยามของผู้ย้ายถิ่นจากการสำรวจการย้ายถิ่นในปี 2551 หมายถึง ผู้ย้ายสถานที่อยู่อาศัยจากหมู่บ้านหนึ่งหรือเขตเทศบาลหนึ่งหรือจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยครั้งสุดท้ายมายังอีกหมู่บ้านหนึ่งซึ่งใช้เป็นที่อยู่ปัจจุบันภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนคาบเวลาการสำรวจ กล่าวคือ มีการนับผู้ย้ายถิ่นภายในจังหวัดเป็นผู้ย้ายพื้นที่ด้วย ทั้งนี้ การเปลี่ยนเขตเทศบาลหรือหมู่บ้านเนื่องจากการขยายเทศบาลหรือแยกหมู่บ้าน โดยที่บุคคลหรือครัวเรือนนั้นยังประจำอยู่ที่เดิม และการย้ายสถานที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ไม่นับว่าเป็นการย้ายพื้นที่

สสช. ได้มีการปรับปรุงระยะเวลาอ้างอิงของผู้ย้ายถิ่น จากภายในระยะเวลา 2 ปี จากการสำรวจในช่วงก่อนปี 2545 และภายในระยะเวลา 5 ปี จากการสำรวจในปี 2545 มาเป็นภายในระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่การสำรวจในปี 2548 เป็นต้นมา

จะเห็นได้ว่านิยามของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ของ สสช. ต่างจากนิยามที่ใช้ในงานวิจัยนี้สามประการคือ ประการแรก การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ของ สสช. รวมการเคลื่อนย้ายภายในจังหวัดระหว่างเขตเทศบาลและหมู่บ้านด้วย ในขณะที่ในงานวิจัยนี้นับเฉพาะการเคลื่อนย้ายระหว่างจังหวัด ประการที่สอง ระยะเวลาอ้างอิงของ สสช. คือ 1 ปี แต่ในงานวิจัยนี้ใช้ 5 ปี และประการที่สาม ประชากรที่สำรวจของ สสช. เป็นประชากรในวัยแรงงาน แต่การสำรวจในงานวิจัยนี้เป็นกำลังแรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษาที่ต่างกัน รวมทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณและระยะเวลาการสำรวจ ดังนั้นการเปรียบเทียบข้อมูลภาพรวมที่ได้จากข้อมูลทุติยภูมิกับผลการสำรวจของงานวิจัยนี้จึงมีข้อจำกัดดังกล่าว

1) โครงสร้างของประชากร

เพื่อให้สอดคล้องและเปรียบเทียบได้มากขึ้นกับการศึกษาของงานวิจัยนี้ในบทอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอบเขตพื้นที่ของการย้ายถิ่น คณะวิจัยจึงทำการปรับตัวเลขผู้ย้ายถิ่นภายในจังหวัดของ สสช. ออกก่อน เพื่อให้ได้จำนวนผู้ที่ย้ายถิ่นระหว่างจังหวัดหรือระหว่างภาคเท่านั้น เนื่องจากงานวิจัยนี้ไม่นับผู้ย้ายถิ่นระหว่างเขตเทศบาลหรือหมู่บ้านภายในจังหวัดเดียวกัน (โดยเหตุผลประการหนึ่งคือ เพื่อศึกษาการย้ายถิ่นตามทฤษฎีศูนย์กลางความเจริญ (Growth center theory) ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ระดับจังหวัด ระหว่างจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางความเจริญกับจังหวัดโดยรอบ) ในขณะที่ประชากรตัวอย่างที่สำรวจยังคงเป็นประชากรในวัยแรงงาน (15 ปีขึ้นไป) และเกณฑ์การย้ายถิ่นภายใน 1 ปีตาม สสช.

จากข้อมูลผลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรของ สสช. จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่ย้ายพื้นที่ภายใน 1 ปีตามนิยามของ สสช. มีจำนวน 1.6 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 3.1 ของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป ขณะที่หากหักการย้ายถิ่นภายในจังหวัดจำนวน

ประมาณ 5 แสนคนออก จะเหลือจำนวนประชากรที่ย้ายพื้นที่ (ระหว่างจังหวัดหรือภาค) จำนวน 1.1 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 2.1 ของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป

เมื่อใช้ตัวเลขที่ปรับแล้ว พบว่า ในปี 2551 มีประชากร (วัยแรงงาน) ที่ย้ายพื้นที่ จำนวน 1.1 ล้านคน หรือร้อยละ 2.1 ของประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปจำนวนประมาณ 52.4 ล้านคน โดยเป็นผู้ย้ายถิ่นชาย 6.3 แสนคน และหญิง 4.9 แสนคน ในเขตเทศบาลมีสัดส่วนร้อยละของการย้ายพื้นที่ ต่ำกว่านอกเขตเทศบาลเล็กน้อย (ร้อยละ 1.8 เทียบกับร้อยละ 2.3) ประชากรชายมีสัดส่วนการย้ายพื้นที่ สูงกว่าประชากรหญิง (ร้อยละ 2.5 เทียบกับร้อยละ 1.8) และเมื่อพิจารณาการย้ายพื้นที่จำแนกตามภาค พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนประชากรวัยแรงงานย้ายพื้นที่สูงสุด คือ ประมาณ 5.1 แสนคน รองลงมาคือ ภาคกลาง 2.7 แสนคน ภาคเหนือ 1.8 แสนคน ภาคใต้ 1.0 แสนคน และน้อยที่สุด คือ กรุงเทพมหานคร 5.9 หมื่นคน (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1: จำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป จำแนกตามสถานภาพการย้ายพื้นที่ เพศ เขตการปกครอง และภาคที่อยู่ในปัจจุบัน (ไม่รวมผู้ย้ายถิ่นภายในจังหวัด)

หน่วย: คน

เพศ	ประชากรที่ย้ายพื้นที่		ประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่		รวมประชากรวัยแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	631,335	2.5	24,837,241	97.5	25,468,575	100.0
หญิง	486,927	1.8	26,443,747	98.2	26,930,674	100.0
เขตการปกครอง						
ในเขตเทศบาล	292,026	1.8	16,000,512	98.2	16,292,538	100.0
นอกเขตเทศบาล	826,236	2.3	35,280,473	97.7	36,106,712	100.0
ภาคที่อยู่ในปัจจุบัน						
กรุงเทพมหานคร	58,903	1.1	5,516,821	98.9	5,575,724	100.0
กลาง	265,680	2.1	12,340,145	97.9	12,605,825	100.0
เหนือ	180,411	1.8	9,591,218	98.2	9,771,629	100.0
ตะวันออกเฉียงเหนือ	512,091	2.9	17,004,168	97.1	17,516,259	100.0
ใต้	101,178	1.5	6,828,635	98.5	6,929,813	100.0
รวม	1,118,262	2.1	51,280,988	97.9	52,399,250	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

2) ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม

จากการเปรียบเทียบลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของประชากรวัยแรงงานที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ มีผลสรุปดังนี้

2.1) อายุและเพศ

ประชากรที่ย้ายพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นช่วงวัยรุ่นถึงวัยกลางคน คือ อายุประมาณ 15-44 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 89.1 ของประชากรที่ย้ายพื้นที่ทั้งหมด โดยเป็นประชากรที่มีอายุระหว่าง 15-24 ปีมากที่สุด ร้อยละ 37.5 รองลงมาได้แก่ ประชากรที่มีอายุ 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 และ 35-44 ปี ร้อยละ 15.9 โดยในกลุ่มที่อายุสูงขึ้นสัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่จะลดลงเรื่อยๆ และสังเกตได้ว่ามีสัดส่วนผู้สูงอายุน้อย และเมื่อพิจารณาประชากรที่ไม่มีการย้ายพื้นที่ พบว่าการกระจายตัวประชากรในแต่ละกลุ่มอายุไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือในกลุ่มอายุ 15-24 ปี กลุ่มอายุ 25-34 ปี และกลุ่มอายุ 35-44 ปี มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ประมาณร้อยละ 20 กลุ่มอายุ 45-54 ปี ประมาณร้อยละ 18.1 โดยกลุ่มอายุ 55-59 ปี มีสัดส่วนของประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ต่ำที่สุดคือ ร้อยละ 6.3 ที่น่าสนใจคือผู้สูงอายุ (60+) ที่อยู่ในพื้นที่ที่มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 14.5 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2: สัดส่วนร้อยละของประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามกลุ่มอายุและเพศ

หน่วย: ร้อยละ

กลุ่มอายุ	ประชากรที่ย้ายพื้นที่			ประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่			รวมประชากรวัยแรงงาน		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
15-24	34.6	41.3	37.5	20.7	18.7	19.7	21.1	19.1	20.1
25-34	37.2	33.8	35.7	20.7	19.6	20.2	21.2	19.9	20.5
35-44	17.1	14.3	15.9	21.1	21.2	21.2	21.0	21.1	21.1
45-54	8.1	6.7	7.4	17.9	18.3	18.1	17.6	18.1	17.8
55-59	1.4	1.8	1.6	6.3	6.4	6.3	6.1	6.3	6.2
60+	1.6	2.1	1.9	13.3	15.8	14.5	13.0	15.5	14.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

2.2) ระดับการศึกษาที่สำเร็จ

เมื่อเปรียบเทียบระดับการศึกษาของประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ พบว่าโดยรวมแล้วประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่มีสัดส่วนผู้มีการศึกษาสูงกว่าประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่คือ สัดส่วนผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับประถมศึกษา ร้อยละ 13.6 เทียบกับร้อยละ 36.9 ของผู้ไม่ย้ายถิ่น ประชากรที่ย้ายพื้นที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสูงสุด ร้อยละ 43.9 รองลงมาคือระดับประถมศึกษา ร้อยละ 28.2 ระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 14.0 ต่ำกว่าประถมศึกษา ร้อยละ 12.0 และอื่นๆ ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ที่มีการศึกษา ประมาณ 1 ใน 3 จบการศึกษา ระดับต่ำกว่าประถมศึกษา (ร้อยละ 32.2) รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาร้อยละ 30.2 ระดับประถมศึกษาร้อยละ 20.3 ระดับอุดมศึกษาร้อยละ 12.3 และอื่นๆ ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3: ประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ

หน่วย: คน

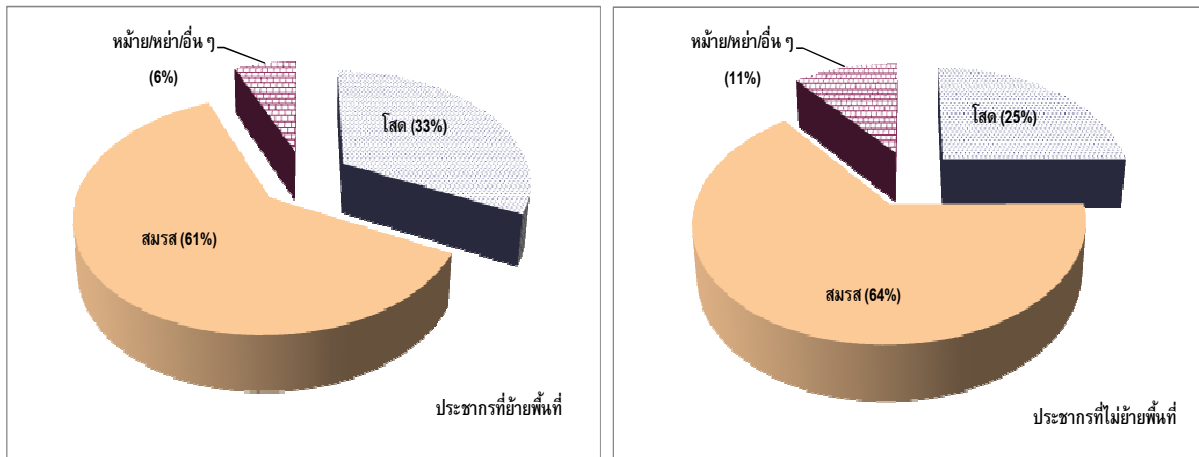
ระดับการศึกษา ที่สำเร็จ	ประชากรที่ย้ายพื้นที่		ประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่		รวมประชากรวัยแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการศึกษา	17,840	1.6	2,391,533	4.7	2,409,373	4.6
ต่ำกว่าประถมศึกษา	134,317	12.0	16,491,629	32.2	16,625,946	31.7
ประถมศึกษา	314,961	28.2	10,434,388	20.3	10,749,349	20.5
มัธยมศึกษา	490,519	43.9	15,466,165	30.2	15,956,684	30.5
อุดมศึกษา	156,576	14.0	6,310,131	12.3	6,466,707	12.3
อื่นๆ	4,049	0.3	187,142	0.3	191,191	0.4
รวม	1,118,262	100.0	51,280,988	100.0	52,399,250	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

2.3) สถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นไปได้ทั้งปัจจัยผลักดันและยับยั้งการย้ายพื้นที่ของประชากร อย่างไรก็ตามในปี 2551 สถานภาพสมรสของประชากรที่ย้ายพื้นที่กับประชากรที่ไม่ย้ายถิ่นคล้ายคลึงกัน คือ สัดส่วนประชากรที่ย้ายถิ่นสมรสร้อยละ 61 เทียบกับ สัดส่วนของประชากรที่ไม่ย้ายถิ่นที่สมรสร้อยละ 64 ขณะที่สัดส่วนของประชากรที่ย้ายถิ่นที่เป็นโสด สูงกว่าสัดส่วนที่เป็นโสดของประชากรที่ไม่ย้ายถิ่นเล็กน้อย คือ ร้อยละ 33 เทียบกับร้อยละ 25 ประชากรที่เป็นหม้าย หย่า และอื่นๆ มีสัดส่วนเคลื่อนย้ายต่ำเพียงร้อยละ 6 เท่านั้น เทียบกับร้อยละ 11 สำหรับประชากรที่ไม่ย้ายถิ่น (รูปที่ 4.1)

รูปที่ 4.1: สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามสถานภาพสมรส



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

2.4) การทำงานในเชิงเศรษฐกิจ

ประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่อยู่ในกำลังแรงงาน (ได้แก่ ผู้มีงานทำ ผู้ว่างงาน และผู้รอฤดูกาล) มีสัดส่วนสูงกว่าประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ หรือคิดเป็นร้อยละ 80.4 และ 72.7 ตามลำดับ ประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่มีสัดส่วนผู้มีงานทำและผู้ว่างงานสูงกว่าประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ ส่วนผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน ซึ่งคือผู้ทำงานบ้านและเรียนหนังสือ พบว่า สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่จะต่ำกว่าประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ (ร้อยละ 19.6 และร้อยละ 27.3 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4: ประชากรที่ย้ายพื้นที่และไม่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

หน่วย: คน

สถานภาพการทำงาน	ประชากรที่ย้ายพื้นที่		ประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่		รวมประชากรวัยแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	898,107	80.4	37,253,222	72.7	38,151,329	72.8
1.1 ผู้มีงานทำ	839,444	75.1	36,710,550	71.6	37,549,994	71.6
1.2 ผู้ว่างงาน	54,484	4.9	452,370	0.9	506,854	1.0
1.3 ผู้รอฤดูกาล	4,179	0.4	90,302	0.2	94,481	0.2
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	220,155	19.6	14,027,766	27.3	14,247,921	27.2
2.1 ทำงานบ้าน	129,944	11.6	4,504,801	8.8	4,634,745	8.9
2.2 เรียนหนังสือ	30,641	2.7	4,172,798	8.1	4,203,439	8.0
2.3 อื่น ๆ	59,570	5.3	5,350,167	10.4	5,409,737	10.3
รวม	1,118,262	100	51,280,988	100	52,399,250	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

เมื่อเปรียบเทียบประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่อยู่ในกำลังแรงงานในแต่ละภาค พบว่า ทุกภาคมีสัดส่วนของผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานใกล้เคียงกัน คือ ประมาณร้อยละ 80 โดยภาคกลาง

มีสัดส่วนสูงกว่าภาคอื่นเพียงเล็กน้อย คือ ร้อยละ 83.7 และภาคเหนือมีสัดส่วนผู้อยู่ในกำลังแรงงานต่ำที่สุด คือ ร้อยละ 76.7 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของผู้มีงานทำ พบว่า ภาคกลางมีสัดส่วนผู้มีงานทำสูงที่สุด (ร้อยละ 78.2) รองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 74.8 และภาคใต้ ร้อยละ 72.4 ตามลำดับ สำหรับผู้ว่างงาน พบว่า ภาคใต้มีสัดส่วนของผู้ว่างงานมากที่สุด ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภาคที่มีสัดส่วนของผู้รอฤดูกาลสูงที่สุด

ภาคเหนือมีสัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงานสูงที่สุด ร้อยละ 23.3 รองลงมาได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง คิดเป็น ร้อยละ 21.7 ร้อยละ 20.4 ร้อยละ 17.6 และร้อยละ 16.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5: สัดส่วนประชากรที่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามสถานภาพแรงงานและภาคที่อยู่ในปัจจุบัน

หน่วย: ร้อยละ

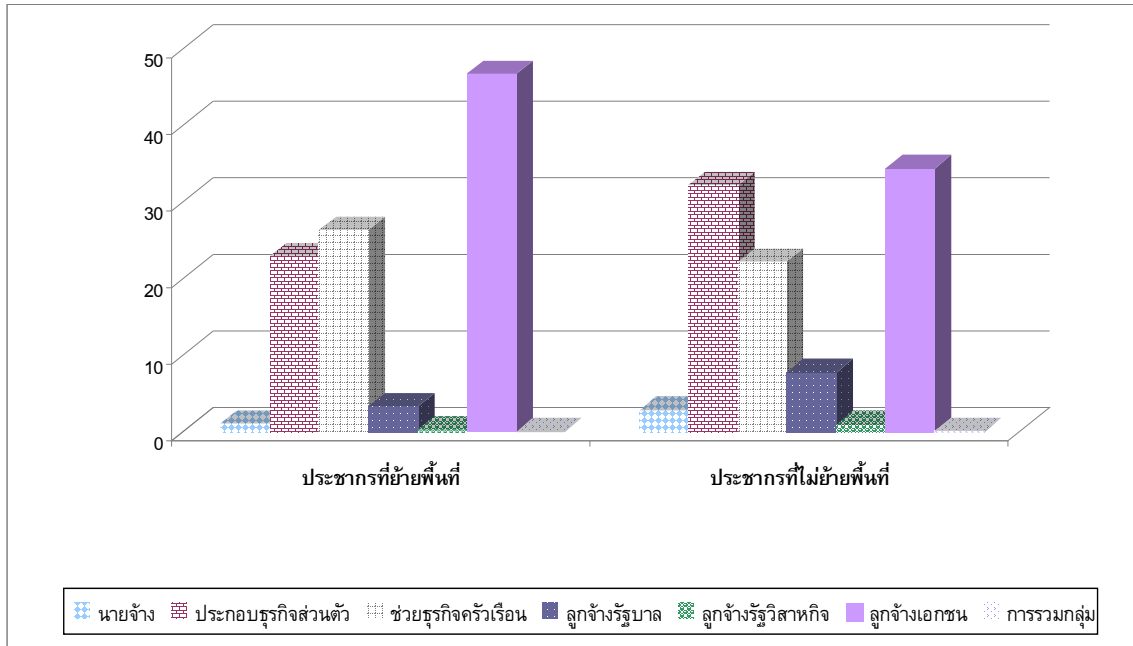
สถานภาพแรงงาน	ภาคที่อยู่ในปัจจุบัน					
	รวม	กรุงเทพ มหานคร	กลาง	เหนือ	ตะวันออกเฉียง เหนือ	ใต้
1. ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	72.8	78.3	83.7	76.7	79.6	82.4
1.1 ผู้มีงานทำ	71.6	72.2	78.2	73.5	74.8	72.4
1.2 ผู้ว่างงาน	1.0	6.1	5.5	3.1	4.0	10.0
1.3 ผู้รอฤดูกาล	0.2	0.0	0.0	0.1	0.8	0.0
2. ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	27.2	21.7	16.3	23.3	20.4	17.6
2.1 ทำงานบ้าน	8.9	7.1	9.1	12.5	13.7	8.9
2.2 เรียนหนังสือ	8.0	8.7	2.4	4.2	1.3	5.1
2.3 อื่นๆ	10.3	5.9	4.8	6.6	5.4	3.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

2.5) สถานภาพการทำงาน

ประชากรที่ย้ายพื้นที่ส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างภาคเอกชน (ร้อยละ 46.5) รองลงมา คือ ผู้ช่วยธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 26.2 และผู้ประกอบการส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างร้อยละ 22.8 ตามลำดับ สำหรับประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพลูกจ้างภาคเอกชนเช่นเดียวกับแรงงานที่ย้ายพื้นที่ แต่มีสัดส่วนที่ต่ำกว่าพอสมควร (ร้อยละ 34.2) รองลงมา ได้แก่ ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง ร้อยละ 32.1 และ ผู้ช่วยธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 22.1 ตามลำดับ (รูปที่ 4.2)

รูปที่ 4.2: สัดส่วนของผู้มีงานทำ จำแนกตามสถานภาพการย้ายพื้นที่ และสถานภาพการทำงาน



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

2.6) อุตสาหกรรม

จากผลการสำรวจ พบว่า ผู้มีงานทำที่ย้ายพื้นที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้สูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมา คือ อุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 17.6 การขายส่ง การขายปลีก ฯลฯ ร้อยละ 13.2 และอุตสาหกรรมกรรมการก่อสร้าง ร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

สำหรับผู้มีงานทำที่ไม่ย้ายพื้นที่นั้นส่วนใหญ่จะทำงานในภาคเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้เช่นเดียวกับแรงงานที่ย้ายพื้นที่ (ร้อยละ 40.9) รองลงมา คือ การขายส่ง ขายปลีก ฯลฯ ร้อยละ 15.4 อุตสาหกรรมการผลิต ร้อยละ 13.8 และโรงแรมและภัตตาคาร ร้อยละ 6.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6: ผู้มีงานทำ จำแนกตามอุตสาหกรรมและสถานภาพการย้ายพื้นที่

หน่วย: คน

อุตสาหกรรม	ผู้มีงานทำที่ย้ายพื้นที่		ผู้มีงานทำไม่ย้ายพื้นที่		ผู้มีงานทำทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้	349,136	41.6	15,013,217	40.9	15,362,353	40.9
2. การประมง	1,203	0.1	442,729	1.2	443,932	1.2
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	81	0.0	41,757	0.1	41,838	0.1
4. การผลิต	147,472	17.6	5,065,125	13.8	5,212,597	13.9
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	984	0.1	106,715	0.3	107,699	0.3
6. การก่อสร้าง	76,224	9.1	1,921,077	5.2	1,997,301	5.3
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน	111,191	13.2	5,654,745	15.4	5,765,936	15.4
8. โรงแรมและภัตตาคาร	56,197	6.7	2,330,115	6.4	2,386,312	6.4
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	28,396	3.4	1,061,025	2.9	1,089,421	2.9
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	7,341	0.9	363,368	1.0	370,709	1
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	14,438	1.7	710,756	1.9	725,194	1.9
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับและการศึกษา	14,962	1.8	1,261,668	3.4	1,276,630	3.4
13. การศึกษา	7,852	0.9	1,074,872	2.9	1,082,724	2.9
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	6,771	0.8	651,646	1.8	658,417	1.8
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	10,065	1.2	787,860	2.2	797,925	2.1
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	6,620	0.8	192,942	0.5	199,562	0.4
17. อื่นๆ	511	0.1	30,933	0.1	31,444	0.1
รวม	839,444	100.0	36,710,550	100.0	37,549,994	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

2.7) อาชีพ

ผู้มีงานทำที่ย้ายพื้นที่ส่วนใหญ่ที่อยู่ในกำลังแรงงานจะประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง (ร้อยละ 35.6) รองลงมาได้แก่ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ (ร้อยละ 14.9) และพนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด (ร้อยละ 14.6) ตามลำดับ โดยอาชีพที่มีการย้ายพื้นที่น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ (ร้อยละ 0.8) เมื่อพิจารณาผู้มีงานทำที่ไม่มีการย้ายพื้นที่ พบว่า ผู้มีงานทำส่วนใหญ่

ประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง (ร้อยละ 37.6) รองลงมาได้แก่ พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด (ร้อยละ 17.0) และอาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ (ร้อยละ 11.9) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7: ผู้มีงานทำ จำแนกตามอาชีพ และสถานภาพการย้ายพื้นที่

หน่วย: คน

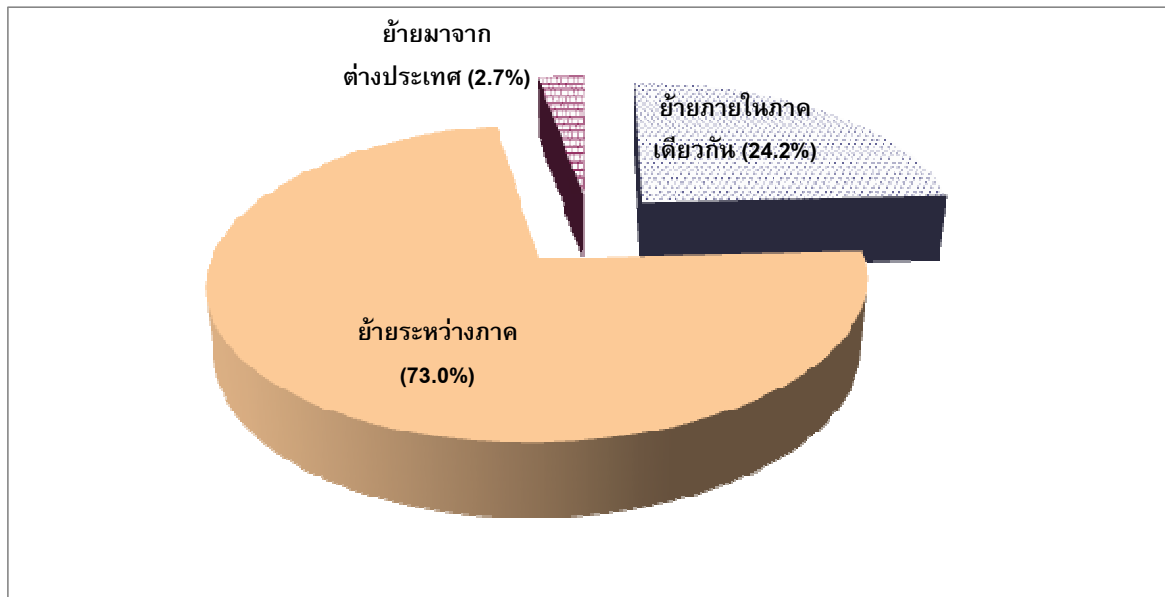
อาชีพ	ผู้มีงานทำที่ย้ายพื้นที่		ผู้มีงานทำที่ไม่ย้ายพื้นที่		ผู้มีงานทำทั้งหมด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	6,834	0.8	1,087,016	3.0	1,093,850	2.9
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ	17,279	2.1	1,511,780	4.1	1,529,059	4.1
3. ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	29,002	3.5	1,470,817	4.0	1,499,819	4.0
4. เสมียน	22,504	2.7	1,321,223	3.6	1,343,727	3.6
5. พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	122,922	14.6	6,235,277	17.0	6,358,199	16.9
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	298,706	35.6	13,805,100	37.6	14,103,806	37.6
7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	120,586	14.4	4,009,817	10.9	4,130,403	11.0
8. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	95,836	11.4	2,894,457	7.9	2,990,293	7.9
9. อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ	125,775	14.9	4,375,063	11.9	4,500,838	12.0
รวม	839,444	100.0	36,710,550	100.0	37,549,994	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3) ประเภทและทิศทางการย้ายพื้นที่

เมื่อพิจารณาประชากรที่ย้ายพื้นที่จำแนกตามสถานที่อยู่ก่อนย้าย พบว่าจำนวนผู้ย้ายพื้นที่ทั้งหมด 1.1 ล้านคน เป็นผู้ย้ายระหว่างภาคประมาณ 2 ใน 3 ซึ่งมีจำนวนประมาณ 8.2 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.0 และย้ายภายในภาคเดียวกันซึ่งมีจำนวนน้อยกว่า คือ 2.7 แสนคน หรือร้อยละ 24.3 ที่เหลือร้อยละ 2.7 เป็นแรงงานที่ย้ายพื้นที่มาจากต่างประเทศ (รูปที่ 4.3 และตารางที่ 4.8)

รูปที่ 4.3: ร้อยละของประชากรย้ายพื้นที่ จำแนกตามประเภทการย้ายพื้นที่



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

ตารางที่ 4.8: จำนวนและสัดส่วนของประชากรย้ายพื้นที่ จำแนกตามภาคที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และประเภทการย้ายพื้นที่

หน่วย: คน

ภาคที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	รวม	ย้ายภายในภาคเดียวกัน	ย้ายระหว่างภาค	ย้ายมาจากต่างประเทศ
กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ)	58,903 (100.0)	- (-)	57,312 (97.3)	1,591 (2.7)
กลาง (ร้อยละ)	265,679 (100.0)	99,465 (37.4)	162,887 (61.3)	3,328 (1.3)
เหนือ (ร้อยละ)	180,411 (100.0)	47,988 (26.6)	124,749 (69.1)	7,674 (4.3)
ตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ)	512,091 (100.0)	66,876 (13.1)	432,253 (84.4)	12,962 (2.5)
ใต้ (ร้อยละ)	101,178 (100.0)	56,770 (56.1)	39,318 (38.9)	5,090 (5.0)
รวม (ร้อยละ)	1,118,262 (100.0)	271,099 (24.3)	816,519 (73.0)	30,644 (2.7)

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

3.1) การย้ายพื้นที่ภายในภาคเดียวกัน

ในปี 2551 ประชากรที่ย้ายพื้นที่ภายในภาคเดียวกันมีจำนวน 2.7 แสนคน เป็นผู้ย้ายพื้นที่ในภาคใต้จำนวน 5.7 หมื่นคน หรือคิดเป็นร้อยละ 56.1 ซึ่งอัตราสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือภาคกลาง 9.9 หมื่นคน (ร้อยละ 37.4) ภาคเหนือ 4.8 หมื่นคน (ร้อยละ 26.6) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 6.6 หมื่นคน (ร้อยละ 13.1) ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

3.2) การย้ายพื้นที่ระหว่างภาคภายในประเทศ

จากแรงงานที่ย้ายพื้นที่ระหว่างภาคจำนวน 8.2 แสนคน ถ้าไม่รวมกรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานย้ายพื้นที่ระหว่างภาคสูงที่สุด คือร้อยละ 84.4 รองลงมาคือ ภาคเหนือร้อยละ 69.1 ภาคกลางร้อยละ 61.3 และภาคใต้ร้อยละ 38.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

เมื่อพิจารณาภาคที่อยู่ก่อนย้ายและภาคที่อยู่ในปัจจุบัน พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนประชากรย้ายพื้นที่ระหว่างภาคสูงที่สุด คือ 4.3 แสนคน ส่วนใหญ่เป็นประชากรที่ย้ายพื้นที่มาจากกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีประมาณ 2.2 แสนคน รองลงมาคือย้ายมาจากภาคกลางประมาณ 1.7 แสนคน ส่วนภาคกลางซึ่งมีประชากรย้ายพื้นที่ระหว่างภาคสูงเป็นอันดับที่สอง ส่วนใหญ่เป็นประชากรที่ย้ายมาจากกรุงเทพมหานครและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนประชากรที่ย้ายเข้ากรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ย้ายมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9: สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามภาคที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน และถิ่นที่อยู่ก่อนย้าย

หน่วย: คน

ภาคที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน	ภาคที่อยู่ก่อนย้าย					
	รวม	กรุงเทพ มหานคร	กลาง	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	ใต้
กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ)	57,313 (100.0)	- (-)	17,456 (30.5)	12,437 (21.7)	22,143 (38.6)	5,277 (9.2)
กลาง (ร้อยละ)	162,886 (100.0)	57,843 (35.5)	- (-)	27,819 (17.1)	66,959 (41.1)	10,265 (6.3)
เหนือ (ร้อยละ)	124,750 (100.0)	57,789 (46.3)	46,468 (37.2)	- (-)	15,802 (12.7)	4,691 (3.8)
ตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ)	432,252 (100.0)	221,783 (51.3)	165,539 (38.3)	21,027 (4.9)	- (-)	23,903 (5.5)
ใต้ (ร้อยละ)	39,318 (100.0)	20,473 (52.1)	6,028 (15.3)	5,724 (14.6)	7,093 (18.0)	- (-)
รวม (ร้อยละ)	816,519 (100.0)	357,888 (43.9)	235,491 (28.8)	67,007 (8.2)	111,997 (13.7)	44,136 (5.4)

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

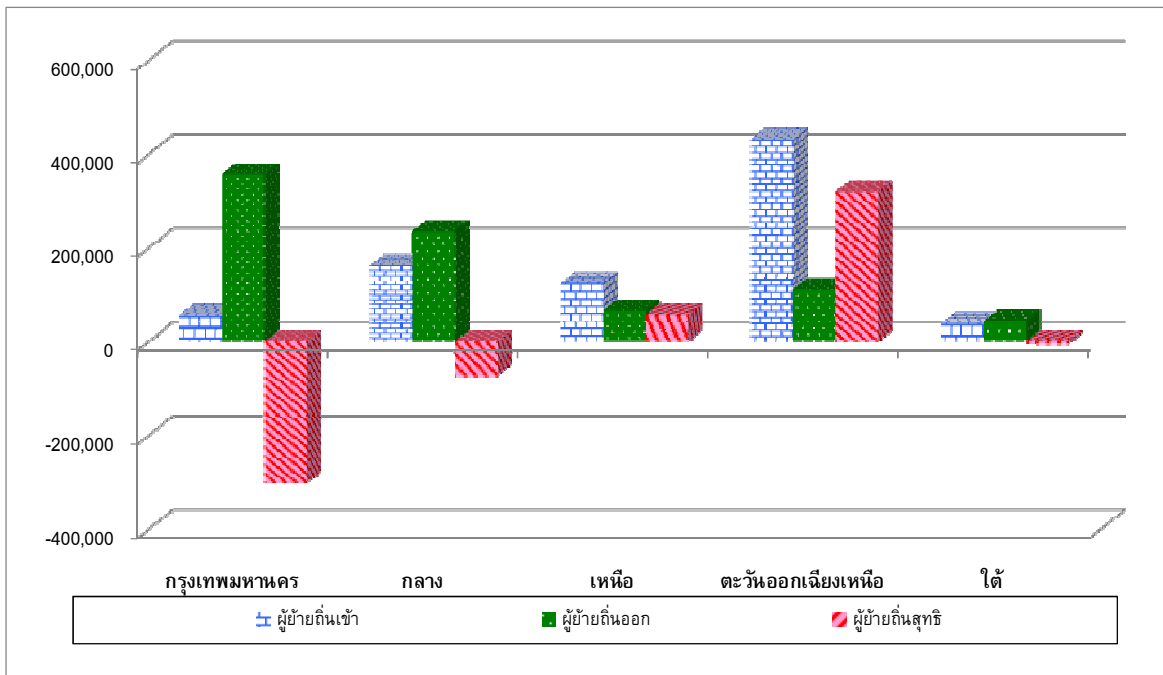
3.3) การย้ายพื้นที่มาจากต่างประเทศ

แรงงานที่ย้ายพื้นที่มาจากต่างประเทศจำนวน 3.1 หมื่นคนนั้น ประมาณครึ่งหนึ่งคือ 1.3 หมื่นคน ย้ายเข้าสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาคือย้ายเข้าสู่ภาคเหนือ 7.7 พันคน และภาคใต้ 5.1 พันคนตามลำดับ (ตารางที่ 4.8)

3.4) การย้ายพื้นที่สุทธิ

เมื่อพิจารณาการย้ายพื้นที่สุทธิในแต่ละภาค พบว่าการย้ายพื้นที่สุทธิของภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือมีผลเป็นบวก หมายถึงประชากรที่ย้ายพื้นที่เข้าสู่สองภาคนี้มีจำนวนมากกว่าประชากรที่ย้ายออก แต่กรุงเทพมหานคร ภาคกลางและภาคใต้มีผลลบ หมายถึงประชากรที่ย้ายพื้นที่ออกมีจำนวนมากกว่าประชากรที่ย้ายเข้า (รูปที่ 4.4)

รูปที่ 4.4: จำนวนประชากรย้ายพื้นที่เข้า ประชากรย้ายพื้นที่ออก และการย้ายพื้นที่สุทธิ จำแนกตามภาคที่อยู่ในปัจจุบัน



ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

4) สาเหตุของการย้ายพื้นที่

จากการสำรวจ พบว่า สาเหตุของการย้ายพื้นที่ที่มีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ติดตามบุคคลในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 38.4 ของเหตุผลทั้งหมด รองลงมาคือเหตุผลอื่นๆ ร้อยละ 29.4 หางานทำร้อยละ 13.9 และต้องการเปลี่ยนงานร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเหตุผลของการย้ายพื้นที่ จำแนกตามภาค พบความแตกต่างดังนี้ เหตุผลที่มีสัดส่วนสูงที่สุดของประชากรที่ย้ายเข้าสู่กรุงเทพมหานครคือ เพื่อหางานทำ ประมาณร้อยละ 54.6 รองลงมาคือเหตุผลอื่นๆ ร้อยละ 15.5 สำหรับภาคกลาง การหางานทำมีสัดส่วนสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งเช่นกัน คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมาคือเหตุผลอื่นๆ และต้องการเปลี่ยนงาน ร้อยละ 23.3 และ 16.8 ตามลำดับ สำหรับภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเหมือนกันคือ ย้ายด้วยเหตุผลติดตามบุคคลในครอบครัวเป็นหลัก รองลงมาคือ เหตุผลอื่นๆ และหางานทำ สำหรับ

ภาคใต้ เหตุผลที่ประชากรย้ายพื้นที่มากที่สุด คือ เหตุผลอื่นๆ ร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ การหางานทำ คิดเป็นร้อยละ 24.8 และติดตามบุคคลในครอบครัว ร้อยละ 20.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10: สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่ จำแนกตามเหตุผลของการย้ายพื้นที่ และภาคที่อยู่ในปัจจุบัน

หน่วย: ร้อยละ

เหตุผลของการย้ายพื้นที่	ภาคที่อยู่ในปัจจุบัน					
	รวม	กรุงเทพมหานคร	กลาง	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้
หางานทำ	13.9	54.6	26.4	6.6	3.1	24.8
ต้องการเปลี่ยนงาน	6.7	7.1	16.8	4.1	3.0	3.2
หน้าที่การงาน	2.0	2.7	3.6	0.7	0.8	6.1
ศึกษาต่อ	4.1	4.3	9.4	2.2	1.6	6.2
ย้ายที่อยู่อาศัย	2.4	10.1	1.4	3.5	1.4	2.9
กลับภูมิลำเนา	3.1	4.1	9.7	1.9	0.2	2.4
ติดตามบุคคลในครอบครัว	38.4	1.6	9.4	47.9	57.7	20.9
อื่นๆ	29.4	15.5	23.3	33.1	32.2	33.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

4.1.2 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม

ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรของ สสช. นั้น จะเน้นไปที่การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างถิ่นเป็นหลัก ทั้งนี้ ในการสำรวจดังกล่าวได้มีคำถามเกี่ยวกับอุตสาหกรรมที่ประชากรเคยทำงานก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น แต่คำถามดังกล่าวจะถามเฉพาะผู้ที่ทำการย้ายถิ่นเท่านั้น² ซึ่งประชากรที่ย้ายพื้นที่มีเพียงร้อยละ 3.1 ของประชากรในวัยแรงงานเท่านั้น อย่างไรก็ตามข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมจากการสำรวจดังกล่าวสามารถให้ภาพเบื้องต้นและแนวโน้มของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม

จากจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีการย้ายถิ่นตามค่านิยมของสสช. จำนวน 1.6 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจจำนวน 1.2 ล้านคน โดยเป็นแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมจำนวน 6.8 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 55.0 และเป็นแรงงานที่ไม่ย้ายอุตสาหกรรมจำนวน 5.4 แสนคน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.0

เมื่อพิจารณาการเคลื่อนย้ายของแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมการก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกมากที่สุด จำนวน 1.6 แสนคน โดยแรงงานที่ออกจากอุตสาหกรรมก่อสร้างส่วนใหญ่จะย้ายไปทำงานในภาคเกษตรกรรม การค้าสัตว์และการป่าไม้

² ถ้า M_0 = ผู้ไม่ย้ายถิ่น และ M_1 = ผู้ย้ายถิ่น การสำรวจของ สสช. ในเรื่องการย้ายอุตสาหกรรมจะพิจารณาแต่ M_1 เท่านั้น

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.9 ของแรงงานที่ย้ายออกจากอุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมที่
แรงงานย้ายไปทำงานรองลงมา ได้แก่ การขายส่ง ขายปลีก ร้อยละ 10.0 และอุตสาหกรรมการผลิต
ร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

อุตสาหกรรมที่มีการย้ายออกของแรงงานรองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต โดย
มีแรงงานที่ย้ายออกจำนวน 1.1 แสนคน โดยแรงงานที่ย้ายออกไปส่วนใหญ่จะย้ายไปทำงานในภาค
เกษตรกรรม การขายส่ง การขายปลีก และโรงแรมและภัตตาคาร ตามลำดับ

อุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงานย้ายออกต่ำที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมการเป็นสื่อกลาง
ทางการเงิน ซึ่งมีจำนวนแรงงานที่ย้ายออกเพียง 916 คนเท่านั้น โดยแรงงานที่ย้ายออกส่วนใหญ่ย้ายไป
ทำงานในอุตสาหกรรมการขายส่ง ขายปลีก และกิจกรรมด้านบริการชุมชนเป็นหลัก ส่วน
อุตสาหกรรมไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา จากการสำรวจพบว่าไม่มีแรงงานย้ายออกจาก
อุตสาหกรรมดังกล่าวไปทำงานในอุตสาหกรรมอื่นเลย

ภาคเกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้ เป็นอุตสาหกรรมที่มีการย้ายเข้า
ของแรงงานสูงที่สุด จำนวน 3.1 แสนคน โดยแรงงานที่ย้ายเข้าส่วนใหญ่เคยทำงานในอุตสาหกรรม
การก่อสร้างมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.0 ของแรงงานที่ย้ายเข้าในภาคเกษตรกรรม รองลงมาได้แก่
แรงงานที่เคยทำงานในอุตสาหกรรมผลิต ร้อยละ 24.4 และแรงงานที่ไม่ได้ทำงานมาก่อนมีการ
ย้ายถิ่นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ อุตสาหกรรมที่มีแรงงานย้ายเข้ารองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมการ
ผลิต โดยมีแรงงานที่ย้ายเข้าจำนวน 1.2 แสนคน ซึ่งแรงงานที่ย้ายเข้าส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานมาก่อนมี
การย้ายพื้นที่ร้อยละ 42.6 รองลงมาคือ แรงงานที่เคยทำงานในภาคเกษตรกรรม การขายส่ง การขาย
ปลีก และการก่อสร้างมาก่อน ทั้งนี้ อุตสาหกรรมที่มีการย้ายเข้าน้อยที่สุดได้แก่ อุตสาหกรรมการทำ
เหมืองแร่และเหมืองหินที่มีจำนวนแรงงานย้ายเข้าเพียง 109 คน ซึ่งแรงงานที่ย้ายเข้าเคยทำงานใน
อุตสาหกรรมขนส่ง และภาคเกษตรกรรมมาก่อน

สาเหตุที่สำคัญที่มีการเคลื่อนย้ายจากอุตสาหกรรมอื่นมายังภาคเกษตรสูงน่าจะ
เนื่องจากเวลาที่ทำการศึกษาซึ่งเป็นไตรมาสอันเป็นฤดูเกษตร ตรงนี้เป็นข้อสังเกตที่สำคัญของ
แบบแผนการเคลื่อนย้ายแรงงานว่าเป็นลักษณะตามฤดูกาล คาดว่าในฤดูแล้งในตอนต้นปีทิศทาง
ของการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมน่าจะกลับกัน คือ จากภาคเกษตรไปยังภาคอุตสาหกรรม

สำหรับประชากรที่ไม่เคยทำงานมาก่อนที่จะมีการย้ายถิ่นจำนวน 1.6 แสนคนนั้น
ส่วนใหญ่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมผลิตมากที่สุด ร้อยละ 29.9 รองลงมาคือ เข้ามาทำงานใน
ภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก และโรงแรมและภัตตาคาร ตามลำดับ
(ตารางที่ 4.11)

4.1.3 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ

เช่นเดียวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม ในการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้มีคำถามเกี่ยวกับอาชีพที่แรงงานทำก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น ทั้งนี้ จากจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่มีการย้ายถิ่นตามค่านิยมของสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 1.6 ล้านคน เป็นผู้มีงานทำในสัปดาห์แห่งการสำรวจจำนวน 1.2 ล้านคน พบว่า จำนวนแรงงานที่มีการเปลี่ยนอาชีพมีจำนวน 6.9 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 56.8 และแรงงานที่ไม่เปลี่ยนอาชีพจำนวน 5.3 แสนคน คิดเป็นร้อยละ 43.2

เมื่อพิจารณาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ พบว่า อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ มีจำนวนแรงงานที่เปลี่ยนอาชีพมากที่สุด จำนวน 1.5 แสนคน โดยอาชีพส่วนใหญ่ที่แรงงานกลุ่มนี้เปลี่ยนไปประกอบอาชีพได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง คิดเป็นร้อยละ 74.4 ของแรงงานกลุ่มนี้ รองลงมาได้แก่ พนักงานบริการและพนักงานขายในร้านค้าและตลาด ร้อยละ 10.3 และผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 7.1 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาชีพที่แรงงานเปลี่ยนอาชีพรองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ จำนวน 1.2 แสนคน โดยอาชีพส่วนใหญ่ที่แรงงานกลุ่มนี้เปลี่ยนไปประกอบอาชีพ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง (ร้อยละ 61.2) รองลงมาได้แก่ อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ ร้อยละ 17.3 และผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบร้อยละ 12.3 ตามลำดับ สำหรับอาชีพที่มีแรงงานเปลี่ยนอาชีพน้อยที่สุด คือ ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ จำนวน 2.8 พันคน ซึ่งแรงงานที่เปลี่ยนอาชีพส่วนใหญ่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพพนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด

อาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงเป็นอาชีพที่มีแรงงานเปลี่ยนมาประกอบอาชีพมากที่สุด จำนวน 2.9 แสนคน โดยแรงงานที่เปลี่ยนมาประกอบอาชีพส่วนใหญ่เคยประกอบอาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาได้แก่ แรงงานที่เคยประกอบอาชีพผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 24.2 ตามลำดับ โดยอาชีพผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ เป็นอาชีพที่แรงงานเปลี่ยนมาประกอบอาชีพน้อยที่สุดเพียง 3.6 พันคน ซึ่งแรงงานที่เปลี่ยนมาประกอบอาชีพนี้ส่วนใหญ่เคยประกอบอาชีพพนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาดมาก่อน

สำหรับแรงงานที่ไม่ได้ทำงานมาก่อนที่จะมีการย้ายพื้นที่จำนวน 1.7 แสนคนนั้น ส่วนใหญ่เข้ามาประกอบอาชีพพนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาดมากที่สุด ร้อยละ 24.0 รองลงมาได้แก่ อาชีพชั้นพื้นฐานต่างๆ ร้อยละ 17.8 และผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 17.1 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12)

4.1.4 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ

คณะวิจัยได้สร้างโมเดลการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติเบื้องต้น (ตามแนวคิดที่อธิบายในบทที่ 2) จากข้อมูลการสำรวจของ สสช. โดยการวิเคราะห์ในส่วนนี้จะเน้นเฉพาะผู้มีงานทำหรือแรงงานเป็นหลัก (เนื่องจากผู้อื่นที่ไม่ได้ทำงานไม่สามารถระบุการเปลี่ยนอุตสาหกรรมหรืออาชีพได้) เพื่อให้ครอบคลุมการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ นอกจากนั้นแล้ว การวิเคราะห์ในส่วนนี้ยังมีข้อจำกัดอีกประการหนึ่งคือ ไม่มีข้อมูลการเปลี่ยนอุตสาหกรรมหรืออาชีพของประชากรที่ไม่ได้ย้ายพื้นที่ เนื่องจาก สสช. ไม่ได้สำรวจส่วนนี้

จากตารางที่ 4.4 จำนวนผู้มีงานทำจากการสำรวจโดย สสช. มีจำนวน 37.55 ล้านคน จากจำนวนผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 38.15 ล้านคน และประชากรในวัยแรงงาน 52.40 ล้านคน ในส่วนของผู้มีงานทำประกอบด้วยแรงงานที่ย้ายพื้นที่ (ย้ายจังหวัด) จำนวน 839,444 คน (M_1) โดยในจำนวนนี้ประกอบด้วยผู้ที่เปลี่ยนอุตสาหกรรมและเปลี่ยนอาชีพ ($LM_7:M_1I_1O_1$) จำนวน 508,881 คน และที่เปลี่ยนอุตสาหกรรมอย่างเดียว 49,818 คน ($LM_6:M_1I_1O_0$) และอีก 280,745 คนที่ไม่ได้เปลี่ยนอุตสาหกรรม (M_1I_0) แต่ย้ายพื้นที่และเปลี่ยนอาชีพ ($LM_5:M_1I_0O_1$) จำนวน 56,378 คน และเป็นแรงงานผู้ที่ย้ายพื้นที่อย่างเดียว (ไม่เปลี่ยนอาชีพและไม่เปลี่ยนอุตสาหกรรม) 224,367 คน ($LM_4:M_1I_0O_0$)

แรงงานอีก 36.71 ล้านคน เป็นแรงงานที่ไม่ได้มีการย้ายพื้นที่ข้ามจังหวัด(M_0) แต่อาจมีการย้ายอุตสาหกรรมหรืออาชีพดังนี้ 1) ย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ ($LM_3:M_0I_1O_1$) จำนวน 113,655 คน (ในจำนวนนี้รวมจำนวนผู้ที่เปลี่ยนสถานะจากการอยู่นอกกำลังแรงงานมาเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานด้วยอาชีพและอุตสาหกรรมที่เข้ามา) 2) ย้ายอุตสาหกรรมอย่างเดียว ($LM_2:M_0I_1O_0$) จำนวน 11,015 คน 3) ย้ายอาชีพอย่างเดียว ($LM_1:M_0I_0O_1$) จำนวน 15,840 คน³ และ 4) ไม่มีการย้ายอุตสาหกรรมหรือเปลี่ยนอาชีพ ($LM_0:M_0I_0O_0$) จำนวน 36.57 ล้านคน (ตารางที่ 4.13)

³ จำนวนผู้ไม่ย้ายถิ่นแต่ย้ายอุตสาหกรรมหรืออาชีพ นับจากผู้ย้ายถิ่นภายในจังหวัดจำนวนประมาณ 500,000 คน ที่หักออกไปในตอนแรก ซึ่งในจำนวนนี้ สสช. มีการถามเรื่องการเปลี่ยนอุตสาหกรรมหรืออาชีพ ดังนั้นยังมีแรงงานอีกประมาณ 36.2 ล้านคน ที่ไม่ได้ย้ายถิ่นในจังหวัด แต่ไม่ได้ถูกสัมภาษณ์เรื่องการเปลี่ยนอุตสาหกรรม หรืออาชีพ กล่าวคือ ตัวเลขผู้ไม่ย้ายถิ่นแต่มีการเปลี่ยนอุตสาหกรรมหรืออาชีพที่ประเมินข้างต้นยังต่ำกว่าความเป็นจริงมาก

ตารางที่ 4.13: รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 มิติเบื้องต้น (จำนวนแรงงาน)

การเคลื่อนย้ายแรงงาน				
M (การย้ายพื้นที่)	M	I (อุตสาหกรรม)	O (อาชีพ)	จำนวนแรงงาน (คน)
M_0	M_0	M_0I_0	$M_0I_0O_0$	$LM_0 = 36,570,040^4$
	M_0	M_0I_0	$M_0I_0O_1$	$LM_1 = 15,840$
	M_0	M_0I_1	$M_0I_1O_0$	$LM_2 = 11,015$
	M_0	M_0I_1	$M_0I_1O_1$	$LM_3 = 113,655$
M_1	M_1	M_1I_0	$M_1I_0O_0$	$LM_4 = 224,367$
	M_1	M_1I_0	$M_1I_0O_1$	$LM_5 = 56,378$
	M_1	M_1I_1	$M_1I_1O_0$	$LM_6 = 49,818$
	M_1	M_1I_1	$M_1I_1O_1$	$LM_7 = 508,881$

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553.

เมื่อพิจารณาอัตรา⁵ การเคลื่อนย้ายแรงงานต่อแรงงาน 1,000 คน สำหรับแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ พบว่า อัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ (LM_7) เท่ากับ 13.55 ต่อแรงงาน 1,000 คน อัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีการย้ายจังหวัดและเปลี่ยนอุตสาหกรรม (LM_6) เท่ากับ 1.33 ต่อแรงงาน 1,000 คน อัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีการย้ายจังหวัดและเปลี่ยนอาชีพ (LM_5) เท่ากับ 1.50 ต่อแรงงาน 1,000 คน และอัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีการย้ายจังหวัดเพียงอย่างเดียว (LM_4) เท่ากับ 5.98 ต่อแรงงาน 1,000 คน

ส่วนแรงงานที่ไม่มีการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ พบว่า อัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีการเปลี่ยนอุตสาหกรรมและอาชีพ (LM_3) เท่ากับ 3.03 ต่อแรงงาน 1,000 คน อัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่เปลี่ยนอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว (LM_2) เท่ากับ 0.29 ต่อ 1,000 คน อัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่เปลี่ยนอาชีพเพียงอย่างเดียว (LM_1) เท่ากับ 0.42 ต่อ 1,000 คน และอัตราแรงงานที่ไม่มีการเคลื่อนย้ายเลย (ไม่ว่าจะเป็นการย้ายจังหวัด การเปลี่ยนอาชีพ และการเปลี่ยนอุตสาหกรรม) (LM_0) เท่ากับ 973.90 ต่อแรงงาน 1,000 คน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

⁴ ดูคำอธิบายในเชิงอรรถที่ 3

⁵ ในที่นี้หมายถึงสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ

ตารางที่ 4.14: รูปแบบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 มิติเบื้องต้น (อัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อแรงงาน 1,000 คน)

การเคลื่อนย้ายแรงงาน				
M (การย้ายพื้นที่)	M	I (อุตสาหกรรม)	O (อาชีพ)	อัตราการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อแรงงาน 1,000 คน
M ₀	M ₀	M ₀ I ₀	M ₀ I ₀ O ₀	LM ₀ = 973.90
	M ₀	M ₀ I ₀	M ₀ I ₀ O ₁	LM ₁ = 0.42
	M ₀	M ₀ I ₁	M ₀ I ₁ O ₀	LM ₂ = 0.29
	M ₀	M ₀ I ₁	M ₀ I ₁ O ₁	LM ₃ = 3.03
M ₁	M ₁	M ₁ I ₀	M ₁ I ₀ O ₀	LM ₄ = 5.98
	M ₁	M ₁ I ₀	M ₁ I ₀ O ₁	LM ₅ = 1.50
	M ₁	M ₁ I ₁	M ₁ I ₁ O ₀	LM ₆ = 1.33
	M ₁	M ₁ I ₁	M ₁ I ₁ O ₁	LM ₇ = 13.55

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553.

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน การวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรของ สสช. ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติ โดยมีแบบจำลองเบื้องต้น (General model) ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 หัวข้อ 2.3

การเคลื่อนย้ายแรงงาน = f (กลุ่มปัจจัยด้านเศรษฐกิจ, กลุ่มปัจจัยด้านประชากรและครัวเรือน, กลุ่มตัวแปรเกี่ยวกับการทำงาน, กลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ, e)

ด้านซ้ายมือคือตัวแปรตาม หมายถึง ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานมิติต่างๆ

ด้านขวามือคือตัวแปรอิสระ หมายถึง กลุ่มตัวแปรที่สามารถเลือกนำมาใช้อธิบายโอกาสของการเคลื่อนย้ายแรงงานมิติต่างๆ

e = error term คือ ความคลาดเคลื่อน เนื่องจากไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ด้วยกลุ่มตัวแปรที่เลือกใส่ไว้ในโมเดล

รูปแบบของฟังก์ชันที่เลือกนำมาใช้คือ Multinomial logistic analysis เนื่องจากข้อมูล “การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร (The migration survey) ของปี พ.ศ. 2551” ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิหลักที่นำมาใช้วิเคราะห์ เนื่องจากการสำรวจดังกล่าวครอบคลุมตัวแปรที่เป็นปัจจัยหลักและปัจจัยดึงดูดเกือบจะครบถ้วน อีกเหตุผลหนึ่งคือ สามารถเลือกวิธีการเคลื่อนย้ายมากำหนดเป็นตัวแปรตามได้ รูปแบบของฟังก์ชันของแบบจำลอง Multinomial logit model เป็นดังนี้

กำหนดให้ p_0, p_1, \dots, p_m คือ probabilities of $m+1$ alternatives of choice โดย probability ของแต่ละแรงงาน i ในการเลือกทางเลือก j คือ

$$P_{ij} = P(y_i = j) = \frac{\exp(X_i b_j)}{1 + \sum_{j=1}^m \exp(X_i b_j)} \quad j = 1, 2, \dots, m$$

โดย X_i คือ เวกเตอร์ของตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องของแรงงาน i

b_j คือ เวกเตอร์ของ parameter ที่เกี่ยวกับทางเลือก j

ทั้งนี้ เราสามารถกำหนดรูปแบบของแบบจำลองการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ มีดังนี้

$$LM_i = f(\text{SEX}, \text{MARITAL}, \text{AGE}, \text{EDC2}, \text{EDC3}, \text{EDC4}, \text{HHSTATUS}, \text{REASON})$$

โดย LM_i คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะต่างๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0 เมื่อแรงงานไม่มีการเคลื่อนย้าย เท่ากับ 1 เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่เพียงอย่างเดียว เท่ากับ 2 เมื่อแรงงานย้ายอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว เท่ากับ 3 เมื่อแรงงานย้ายอาชีพเพียงอย่างเดียว เท่ากับ 4 เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม เท่ากับ 5 เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่และอาชีพ เท่ากับ 6 เมื่อแรงงานย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ และเท่ากับ 7 เมื่อแรงงานย้ายทั้งพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ

ในการประมาณการแบบจำลองนี้ คณะวิจัยได้เลือกกลุ่มแรงงานที่ไม่มีการเคลื่อนย้ายเป็นกลุ่มอ้างอิง ทั้งนี้ คำนิยามของตัวแปรอิสระแบบจำลองการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ สามารถดูรายละเอียดในตารางที่ 4.15 อย่างไรก็ตาม การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรของ สสช. นั้น จะเน้นการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ โดยมีคำถามเพียง 2 คำถามเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรมและอาชีพ แต่จะถามเฉพาะผู้ที่ย้ายถิ่นตามคำจำกัดความของการสำรวจเท่านั้น⁶ ทั้งนี้ ในการพิจารณาแรงงานที่ย้ายพื้นที่นั้น จะใช้ตามคำนิยามที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ การย้ายระหว่างจังหวัด ซึ่งทำให้คณะวิจัยสามารถคำนวณหาจำนวนแรงงานที่มีการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ โดยไม่มีการย้ายพื้นที่บางส่วนตามคำนิยามของการศึกษานี้ได้

⁶ นิยามของผู้ย้ายถิ่นจากการสำรวจการย้ายถิ่นในปี 2551 หมายถึง ผู้ย้ายสถานที่อยู่อาศัยจากหมู่บ้านหนึ่งหรือเขตเทศบาลหนึ่งหรือจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยครั้งสุดท้ายมายังอีกหมู่บ้านหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นที่อยู่ปัจจุบันภายในระยะเวลา 1 ปี ก่อนคาบเวลาการสำรวจ กล่าวคือ มีการนับผู้ย้ายถิ่นภายในจังหวัดเป็นผู้ย้ายพื้นที่ด้วย ทั้งนี้ การเปลี่ยนเขตเทศบาลหรือหมู่บ้านเนื่องจากการขยายเทศบาลหรือแยกหมู่บ้าน โดยที่บุคคลหรือครัวเรือนนั้นยังประจำอยู่ที่เดิมและการย้ายสถานที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ไม่นับว่าเป็นการย้ายพื้นที่

ตารางที่ 4.15: คำจำกัดความของตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการโลจิสติกของการเคลื่อนย้ายแรงงาน
ใน 3 มิติ โดยข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตัวแปร	นิยาม	
SEX	เพศ	ชาย = 1 หญิง = 0
MARITAL	สถานภาพสมรส	โสด = 1 สมรส/หย่า/หม้าย = 0
AGE	อายุ	อายุของแรงงาน (หน่วย: ปี)
EDC1	การศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า = 1 จบการศึกษาในระดับอื่นๆ = 0
EDC2	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา = 1 จบการศึกษาในระดับอื่นๆ = 0
EDC3	การศึกษาระดับอนุปริญญา	จบการศึกษาระดับอนุปริญญา = 1 จบการศึกษาในระดับอื่นๆ = 0
EDC4	การศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป	จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป = 1 จบการศึกษาในระดับอื่นๆ = 0
HHSTATUS	สถานภาพในครัวเรือน	หัวหน้าครัวเรือน = 1 ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือน = 0
REASON	สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน	ติดตามบุคคลในครอบครัว = 0 หางานทำ/ต้องการเปลี่ยนงาน/หน้าที่การงาน = 1 ศึกษาต่อ = 2 สาเหตุอื่นๆ = 3

ผลการประมาณการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ แสดงในตารางที่ 4.16 และตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า แรงงานชายมีแนวโน้มในการย้ายพื้นที่ ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม และย้ายทั้ง 3 มิติมากกว่าแรงงานหญิง แต่กลับมีแนวโน้มในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพต่ำกว่า แรงงานโสดมีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมมากกว่าแรงงานสมรส/หย่า/หม้าย แต่กลับมีโอกาสนในการย้ายพื้นที่และย้ายทั้ง 3 มิติต่ำกว่า เมื่อแรงงานมีอายุสูงขึ้นโอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานจะลดลง แต่สำหรับการย้ายพื้นที่กลับพบว่าโอกาสจะเพิ่มขึ้นเมื่อแรงงานมีอายุสูงขึ้น เมื่อแรงงานมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นโอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานจะลดลง โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม ย้ายพื้นที่และอาชีพ และย้ายทั้ง 3 มิติของแรงงานที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนจะสูงกว่าแรงงานที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน สาเหตุที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเนื่องมาจากการติดตามบุคคลในครัวเรือนมากกว่าสาเหตุอื่น ซึ่งความสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับการศึกษาเชิงพรรณนาที่ได้กล่าวมาแล้ว

เมื่อพิจารณาผลการประมาณการตามรูปแบบของการเคลื่อนย้าย พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติของการย้ายพื้นที่ ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ และสาเหตุของการเคลื่อนย้าย

แรงงาน โดยพบว่า แรงงานชายมีโอกาสในการย้ายพื้นที่สูงกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 2.39 โอกาสในการย้ายพื้นที่ของที่เป็นโสดต่ำกว่าแรงงานที่สมรส/หย่า/หม้ายแรงงานร้อยละ 1.15 และสาเหตุหลักของการย้ายพื้นที่ คือ การติดตามบุคคลในครอบครัว

สำหรับผลประมาณการย้ายอุตสาหกรรม พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส อายุ ระดับศึกษา และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยแรงงานโสดจะมีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมมากกว่าแรงงานสมรส/หย่า/หม้ายร้อยละ 0.45 เมื่อแรงงานมีอายุสูงขึ้น 1 ปี แนวโน้มในการย้ายอุตสาหกรรมจะลดลงร้อยละ 0.03 แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับอื่นร้อยละ 0.78 และแรงงานที่ย้ายอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะย้ายเพื่อติดตามบุคคลในครอบครัว

ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการย้ายอาชีพ ได้แก่ ระดับการศึกษา และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยพบว่า เมื่อแรงงานมีการศึกษาสูงขึ้น โอกาสในการย้ายอาชีพจะลดลง ซึ่งแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจะมีโอกาสในการย้ายอาชีพต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับอื่นร้อยละ 0.72 แรงงานที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญาจะมีโอกาสในการย้ายอาชีพต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับอื่นร้อยละ 0.86 และแรงงานที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาขึ้นไปจะมีโอกาสในการย้ายอาชีพต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับอื่นร้อยละ 0.68 โดยสาเหตุหลักของการย้ายอาชีพ คือ การติดตามบุคคลในครอบครัว

ผลประมาณการของการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพในครัวเรือน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยแรงงานชายมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมสูงกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 1.36 เมื่อแรงงานมีการศึกษาระดับสูงขึ้น โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมจะลดลง แรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจะมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับอื่นร้อยละ 1.18 และแรงงานที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาขึ้นไปจะมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับอื่นร้อยละ 2.61 แรงงานที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 1.09 และแรงงานที่ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะย้ายเพื่อติดตามบุคคลในครอบครัว

ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติของการย้ายพื้นที่และอาชีพ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในครัวเรือน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยพบว่า เมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปี โอกาสในการย้ายพื้นที่และอาชีพจะลดลงร้อยละ 0.02 เช่นเดียวกันเมื่อแรงงานมีการศึกษาที่สูงขึ้น โอกาสในการย้ายพื้นที่และอาชีพจะลดลงเช่นเดียวกัน โดยแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระดับอนุปริญญา และระดับอุดมศึกษาขึ้นไปจะมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมลดลงร้อยละ 1.12 ร้อยละ 2.67 และร้อยละ 1.61 ตามลำดับ แรงงานที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอาชีพต่ำกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 5.9 และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายพื้นที่และอาชีพ คือ การติดตามบุคคลในครอบครัว

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีผลต่อการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยแรงงานเพศชายมีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพต่ำกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 4.96 โอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพจะลดลงเมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้น โดยเมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปีจะมีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพลดลงร้อยละ 0.27 โอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพของแรงงานที่จบอุดมศึกษาขึ้นไปจะต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับอื่นร้อยละ 4.24 และแรงงานที่ย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพส่วนใหญ่จะย้ายเพื่อติดตามบุคคลในครอบครัว

สำหรับผลการประมาณการของการย้ายทั้ง 3 มิติ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแรงงานชายมีโอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติมากกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 2.67 แรงงานที่เป็นโสดมีโอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติต่ำกว่าแรงงานที่สมรส/หย่า/หม้ายร้อยละ 2.99 โอกาสในการย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติจะลดลง เมื่อแรงงานมีอายุและระดับการศึกษาสูงขึ้น โดยเมื่อแรงงานมีอายุเพิ่มขึ้น 1 ปี โอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติจะลดลงร้อยละ 0.48 แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปริญญญา และระดับอุดมศึกษาขึ้นไปจะมีโอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติลดลงร้อยละ 7.72 ร้อยละ 11.34 และร้อยละ 8.51 ตามลำดับ แรงงานที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนจะมีโอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติต่ำกว่าแรงงานที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนร้อยละ 9.84 และสาเหตุของการย้ายทั้ง 3 มิติคือ การติดตามบุคคลในครอบครัว เช่นเดียวกับสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะอื่นที่กล่าวมาแล้ว

ตารางที่ 4.16: ผลการประมาณการการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน						
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่และ อาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ
CONSTANT	0.0365	-1.8319	-1.7910**	-0.8972**	-0.6749	1.2476***	2.2089***
SEX	0.2317**	0.3989	0.5669	0.5389**	0.2697	-0.3253**	0.1884*
MARITAL	-0.1211*	0.3601**	0.1435	0.0982	-0.0052	0.0363	-0.1503**
AGE	0.0145***	-0.0401**	-0.0217	-0.0150	-0.0181*	-0.0365***	-0.0259***
EDC2	-0.1472	-1.0556**	-0.9781**	-0.6576***	-0.5991***	-0.1480	-0.5116***
EDC3	-0.3767	-0.1971	-1.7468*	-0.5774	-1.5899***	-0.3688	-0.8193***
EDC4	0.0914	-0.4890	-1.1076**	-1.4429***	-0.8494***	-0.7590***	-0.5824***
HHSTATUS	-0.1471	-0.1005	-0.0792	-0.6045***	-0.4225*	-0.0549	-0.5534***
REASON	-0.2856***	-0.2327**	-0.3079***	-0.2337***	-0.1229*	-0.3215***	-0.2001***

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 4.17: ผล Marginal effect ของการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน									
	ไม่ย้าย	พื้นที่ พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่ และอาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ		
SEX	-0.0283	0.0239	0.0030	0.0049	0.0136	0.0057	-0.0496	0.0267		
MARITAL	0.0163	-0.0115	0.0045	0.0023	0.0053	0.0021	0.0109	-0.0299		
AGE	0.0030	0.0052	-0.0003	-0.0001	-0.0001	-0.0002	-0.0027	-0.0048		
EDC2	0.0738	0.0267	-0.0078	-0.0072	-0.0118	-0.0112	0.0147	-0.0772		
EDC3	0.1332	0.0105	0.0027	-0.0086	-0.0045	-0.0267	0.0067	-0.1134		
EDC4	0.0874	0.0909	-0.0017	-0.0068	-0.0261	-0.0161	-0.0424	-0.0851		
HHSTATUS	0.0673	0.0217	0.0017	0.0019	-0.0109	-0.0059	0.0225	-0.0984		
REASON	0.0459	-0.2327**	-0.0006	-0.0014	-0.0018	0.0020	-0.0157	-0.0073		

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551.

ตารางที่ 4.11: จำนวนแรงงานที่มีการย้ายถิ่น (ตามคำนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) จำแนกตามลักษณะของการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม

หน่วย: คน

อุตสาหกรรมที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	ไม่เคยเปลี่ยนอุตสาหกรรม	เปลี่ยนอุตสาหกรรม																		
		อุตสาหกรรมที่เคยทำงานก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น																		
		ไม่เคยทำงาน	I ₁	I ₂	I ₃	I ₄	I ₅	I ₆	I ₇	I ₈	I ₉	I ₁₀	I ₁₁	I ₁₂	I ₁₃	I ₁₄	I ₁₅	I ₁₆	I ₁₇	รวม
I ₁	127,938	32,986		7,682	1,312	75,664	0	120,775	33,225	15,220	6,628	93	1,244	2,438	152	857	7,232	3,613	526	309,647
I ₂	1,216	591	1,195		0	373	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83	0	2,242
I ₃	580	0	28	0		0	0	0	0	0	81	0	0	0	0	0	0	0	0	109
I ₄	129,832	49,160	31,688	675	577		0	10,143	12,683	3,683	2,459	70	2,603	0	0	66	679	186	606	115,278
I ₅	636	118	772	0	0	0		147	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,037
I ₆	68,381	5,717	8,166	209	335	4,116	0		3,722	349	5,023	0	0	2,943	0	0	0	282	243	31,105
I ₇	84,962	31,260	16,032	0	0	14,378	0	15,887		4,219	1,717	589	3,655	109	493	0	1,111	0	1,024	90,474
I ₈	44,019	16,284	10,018	32	0	6,405	0	7,884	5,060		366	60	482	107	49	114	1,356	322	118	48,657
I ₉	18,101	4,503	5,036	511	0	1,475	0	575	517	9,385		0	980	379	923	0	0	0	0	24,284
I ₁₀	4,966	1,360	74	0	0	629	0	0	476	132	1,759		0	351	0	0	0	0	0	4,781
I ₁₁	3,815	4,067	4,415	0	0	1,730	0	1,404	229	2,907	106	0		416	0	0	0	0	0	15,274
I ₁₂	22,979	2,101	0	0	0	2,430	0	0	379	47	0	0	77		122	77	0	0	0	5,233
I ₁₃	11,352	6,074	0	0	0	299	0	0	443	0	0	0	0	965		0	0	0	0	7,781
I ₁₄	6,605	2,595	778	0	0	0	0	196	4,358	0	30	0	0	846	0		0	216	0	9,019
I ₁₅	13,027	4,925	677	0	0	1,386	0	799	116	290	618	104	474	66	1,198	0		0	0	10,653
I ₁₆	1,424	2,719	1,209	0	0	386	0	1,281	873	180	0	0	341	0	0	0	0		0	6,989
I ₁₇	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	294	0	0	512	0	0	0	0	0	806
รวม	539,833	164,460	80,088	9,109	2,224	109,271	0	159,091	62,081	36,412	19,081	916	9,856	9,132	2,937	1,114	10,378	4,702	2,517	683,369

หมายเหตุ: (1) พื้นที่แรงงานในแต่ละอุตสาหกรรม หมายถึง จำนวนแรงงานในคอลัมน์ที่ไม่เปลี่ยนอุตสาหกรรม

(2) ประเภทของอุตสาหกรรม มีดังนี้ I₁ คือ เกษตรกรรมฯ I₂ คือ การประมง I₃ คือ การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน I₄ คือ การผลิต I₅ คือ การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา I₆ คือ การก่อสร้าง

I₇ คือ การขายส่ง การขายปลีก I₈ คือ โรงแรมและภัตตาคาร I₉ คือ การขนส่งฯ I₁₀ คือ การเป็นสื่อกลางทางการเงิน I₁₁ คือ กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ I₁₂ คือ การบริหารราชการ I₁₃ คือ การศึกษา

I₁₄ คือ งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์ I₁₅ คือ กิจกรรมด้านบริการชุมชนฯ I₁₆ คือ ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล และ I₁₇ คือ อื่นๆ

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

ตารางที่ 4.12: จำนวนแรงงานที่มีการย้ายถิ่น (ตามคำนิยามของสำนักงานสถิติแห่งชาติ) จำแนกตามลักษณะของการเคลื่อนย้ายอาชีพ

หน่วย: คน

อาชีพปัจจุบัน	ไม่เปลี่ยนอาชีพ	เปลี่ยนอาชีพ										
		อาชีพที่เคยทำงานมาก่อนที่จะมีการย้ายถิ่น										
		ไม่เคยทำงาน	1. ผู้บัญญัติกฎหมาย	2. ผู้ประกอบวิชาชีพ	3. ช่างเทคนิค	4. เสมียน	5. พนักงานบริการ/ขาย	6. ผู้ปฏิบัติงานการเกษตรและประมง	7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจ	8. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงาน	9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	รวม
1. ผู้บัญญัติกฎหมาย	7,735	343		315	400	14	825	482	749	440	0	3,568
2. ผู้ประกอบวิชาชีพ	22,757	8,699	230		1,192	330	0	0	0	54	78	10,583
3. ช่างเทคนิค	22,885	8,140	1,499	518		5,014	2,264	1,145	37	1,659	920	21,196
4. เสมียน	27,084	6,099	0	48	2,916		4,809	1,089	419	1,400	931	17,711
5. พนักงานบริการ/ขาย	105,860	39,700	895	1,680	3,591	5,460		14,165	9,518	8,431	14,989	98,429
6. ผู้ปฏิบัติงานด้านการเกษตรและประมง	69,753	23,216	833	149	6,015	4,189	29,507		71,212	50,386	108,405	293,912
7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจ	106,611	28,211	393	0	270	3,450	5,480	13,914		9,058	10,323	71,099
8. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงาน	72,794	21,562	402	27	629	374	11,911	18,507	14,298		10,118	77,828
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	92,969	29,455	0	59	569	941	8,674	29,325	20,170	11,235		100,428
รวม	528,448	165,425	4,252	2,796	15,582	19,772	63,470	78,627	116,403	82,663	145,764	694,754

หมายเหตุ: พื้นที่แรเงาในแต่ละอาชีพ หมายถึง จำนวนแรงงานในคอลัมน์ที่ไม่เปลี่ยนอาชีพ

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงาน ระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

ในบทที่ 5 ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ (ซึ่งคณะวิจัยได้ทำการสำรวจทั้งสถานประกอบการและตัวแรงงาน) ออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และส่วนที่สองเป็นการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติของข้อมูลผลกระทบของปัจจัยต่างๆ ที่นำมาใช้อธิบายการเคลื่อนย้ายมิติต่างๆ

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

5.1.1 ผลการสำรวจข้อมูลจากสถานประกอบการและแรงงาน

ข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการ ดังที่ระบุเป้าหมายไว้ในตารางที่ 2.5 (หน้า 2-15) แต่เมื่อการสำรวจเสร็จสิ้นปรากฏว่า คณะวิจัยสำรวจจำนวนสถานประกอบการจำแนกตามจังหวัดและขนาดของสถานประกอบการได้ 670 แห่ง ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายดังปรากฏในตารางที่ 5.1 ในส่วนของแรงงานที่สัมภาษณ์ได้จากแต่ละสถานประกอบการ จำแนกตามจังหวัดที่อยู่ปัจจุบันและขนาดของสถานประกอบการมีจำนวนทั้งหมด 5,606 คนแสดงไว้ในตารางที่ 5.2 และจำนวนแรงงานจำแนกตามจังหวัดที่อยู่ปัจจุบันและระดับฝีมือแรงงานที่สัมภาษณ์ได้มีจำนวนทั้งหมด 5,605 คน (ไม่ตอบ 1 คน) แสดงไว้ในตารางที่ 5.3 ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2.6 (หน้า 2-17)

ตารางที่ 5.1: จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามจังหวัดและขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: แห่ง

ภาค/จังหวัด	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	37	21	92	150
กรุงเทพมหานคร	10	7	22	39
สมุทรปราการ	6	1	17	24
ปทุมธานี	6	4	18	28
นครปฐม	8	4	18	30
นนทบุรี	7	5	17	29
ภาคกลาง	28	17	96	141
ชลบุรี	7	2	26	35
ระยอง	6	1	18	25
ฉะเชิงเทรา	5	6	18	29
พระนครศรีอยุธยา	6	5	14	25
จันทบุรี	4	3	20	27
ภาคเหนือ	24	25	60	109
เชียงใหม่	6	6	10	22
ลำพูน	4	8	11	23
ลำปาง	5	4	16	25
เชียงราย	5	-	17	22
พะเยา	4	7	6	17
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	85	31	43	159
นครราชสีมา	13	4	6	23
ขอนแก่น	9	6	12	27
บุรีรัมย์	27	6	8	41
ชัยภูมิ	19	9	8	36
สุรินทร์	17	6	9	32
ภาคใต้	46	27	38	111
สงขลา	6	2	13	21
นครศรีธรรมราช	18	3	9	30
ตรัง	6	8	5	19
พัทลุง	10	8	5	23
สตูล	6	6	6	18
รวมทุกภาค/จังหวัด	220	121	329	670

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

ตารางที่ 5.2: จำนวนแรงงาน จำแนกตามจังหวัดที่อยู่ปัจจุบัน และขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: คน

ภาค/จังหวัด	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	39	117	1,092	1,248
กรุงเทพมหานคร	8	33	219	260
สมุทรปราการ	2	16	216	234
ปทุมธานี	21	46	203	270
นครปฐม	2	-	237	239
นนทบุรี	6	22	217	245
ภาคกลาง	33	112	1,074	1,219
ชลบุรี	-	15	218	232
ระยอง	2	48	184	234
ฉะเชิงเทรา	-	-	257	257
พระนครศรีอยุธยา	17	31	209	257
จันทบุรี	14	18	206	236
ภาคเหนือ	58	233	847	1,138
เชียงใหม่	3	64	147	213
ลำพูน	16	45	154	215
ลำปาง	5	39	184	222
เชียงราย	14	23	175	212
พะเยา	20	62	187	269
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	319	200	535	1,054
นครราชสีมา	59	18	119	196
ขอนแก่น	40	11	171	222
บุรีรัมย์	83	49	75	207
ชัยภูมิ	58	72	83	213
สุรินทร์	79	50	87	216
ภาคใต้	250	266	431	947
สงขลา	34	21	146	201
นครศรีธรรมราช	78	20	99	196
ตรัง	50	90	50	190
พัทลุง	35	78	60	173
สตูล	53	57	76	186
รวมทุกภาค/จังหวัด	699	928	3,979	5,606

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 5.3: จำนวนแรงงาน จำแนกตามจังหวัดที่อยู่ปัจจุบัน และระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย: คน

ภาค/จังหวัด	แรงงาน ไร้ฝีมือ	แรงงาน กึ่งฝีมือ	แรงงาน ฝีมือ	แรงงานฝีมือ ระดับสูง	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	รวม
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	188	345	414	187	114	1,248
กรุงเทพมหานคร	20	76	86	54	24	260
สมุทรปราการ	32	57	74	57	14	234
ปทุมธานี	49	86	84	23	28	270
นครปฐม	60	68	69	20	22	239
นนทบุรี	27	58	101	33	26	245
ภาคกลาง	204	277	377	241	120	1,219
ชลบุรี	47	50	73	43	20	233
ระยอง	25	45	73	60	31	234
ฉะเชิงเทรา	46	70	74	42	25	257
พระนครศรีอยุธยา	47	62	82	48	18	257
จันทบุรี	39	50	75	48	26	238
ภาคเหนือ	242	299	336	161	100	1,138
เชียงใหม่	44	44	67	42	17	214
ลำพูน	40	50	61	44	20	215
ลำปาง	47	74	66	23	18	228
เชียงราย	41	59	71	22	19	212
พะเยา	70	72	71	30	26	269
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	203	230	312	205	104	1,054
นครราชสีมา	38	44	57	38	19	196
ขอนแก่น	38	46	72	41	25	222
บุรีรัมย์	42	39	61	45	20	207
ชัยภูมิ	47	45	60	40	21	213
สุรินทร์	38	56	62	41	19	216
ภาคใต้	183	198	297	182	86	946
สงขลา	36	39	70	39	17	201
นครศรีธรรมราช	34	47	66	35	14	196
ตรัง	39	35	58	38	20	190
พัทลุง	38	37	52	29	17	173
สตูล	36	40	51	41	18	186
รวมทุกภาค/จังหวัด	1,020	1,349	1,736	976	524	5,605

หมายเหตุ: ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ

การวิเคราะห์ภาพรวมของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ จากข้อมูลการสำรวจแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนคือ

- การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการในฐานะนายจ้าง ประกอบด้วย ข้อมูลจำนวนลูกจ้าง การออกจากงานและการรับคนเข้าทำงาน สาเหตุที่คนงานออกจากงาน ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อสถานประกอบการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และลักษณะของแรงงานเข้าใหม่เปรียบเทียบกับแรงงานที่ออกไป
- การวิเคราะห์พฤติกรรมและความคิดเห็นของแรงงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ข้อมูลการทำงานในปัจจุบัน ข้อมูลการทำงานที่ผ่านมา ข้อมูลการเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ สาเหตุการเคลื่อนย้าย ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้าย และผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

มีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ประกอบการ

1) จำนวนสถานประกอบการ

จำนวนสถานประกอบการที่คณะวิจัยทำการสำรวจในครั้งนี้ ทั่วประเทศจำนวน 670 แห่ง ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 159 แห่ง รองลงมาเป็นสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 150 แห่ง ภาคกลาง จำนวน 141 แห่ง ภาคใต้ จำนวน 111 แห่ง และภาคเหนือ จำนวน 109 แห่ง โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล จำนวน 430 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 64.2 และตั้งอยู่นอกเขตเทศบาล จำนวน 240 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.8 (ตารางที่ 5.4)

หากพิจารณาจำแนกตามอุตสาหกรรมและขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่ (แรงงาน 100 คนขึ้นไป) ที่สำรวจได้จำนวน 329 แห่ง ในจำนวนนี้อัตราส่วนร้อยละ 17.3 เป็นอุตสาหกรรมการผลิตอาหารเครื่องดื่ม ร้อยละ 16.4 เป็นอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ และร้อยละ 11.2 เป็นอุตสาหกรรมการค้า ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็ก (แรงงาน 1-49 คน) ซึ่งสำรวจได้จำนวน 220 แห่ง โดยร้อยละ 43.6 อยู่ในอุตสาหกรรมการค้า รองลงมาได้แก่ ร้อยละ 11.8 และร้อยละ 10.9 อยู่ในอุตสาหกรรมบริการอื่นๆ และอุตสาหกรรมการผลิตอาหารเครื่องดื่ม ตามลำดับ และสถานประกอบการขนาดกลาง (แรงงาน 50-99 คน) มีจำนวนที่สำรวจได้ทั้งหมด 121 แห่ง โดยร้อยละ 19.0 เป็นอุตสาหกรรมบริการอื่นๆ ร้อยละ 16.5 เป็นอุตสาหกรรมการค้า และร้อยละ 13.2 เป็นอุตสาหกรรมการผลิตอาหารเครื่องดื่ม (ตารางที่ 5.5)

ตารางที่ 5.4: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการจำแนกตามภาค เขตการปกครอง และขนาดของสถานประกอบการ

ภาค	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
จำนวนสถานประกอบการ (หน่วย: แห่ง)				
ในเขตเทศบาล	165	71	194	430
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	28	15	60	103
กลาง	22	10	60	92
เหนือ	17	17	32	66
ตะวันออกเฉียงเหนือ	69	18	26	113
ใต้	29	11	16	56
นอกเขตเทศบาล	55	50	134	240
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	9	6	32	47
กลาง	6	7	36	49
เหนือ	7	8	28	43
ตะวันออกเฉียงเหนือ	16	13	17	46
ใต้	17	16	22	55
รวม	220	121	329	670
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	37	21	92	150
กลาง	28	17	96	141
เหนือ	24	25	60	109
ตะวันออกเฉียงเหนือ	85	31	43	159
ใต้	46	27	38	111
ร้อยละของผลรวมสถานประกอบการทั้งหมด (หน่วย: ร้อยละ)				
ในเขตเทศบาล	24.8	10.6	28.9	64.2
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	4.2	2.3	8.9	15.3
กลาง	3.3	1.5	8.9	13.7
เหนือ	2.6	2.5	4.8	9.8
ตะวันออกเฉียงเหนือ	10.4	2.7	3.9	17.0
ใต้	4.4	1.7	2.4	8.4
นอกเขตเทศบาล	8.3	7.5	20.1	35.8
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	1.4	0.9	4.8	7.1
กลาง	0.9	1.1	5.4	7.3
เหนือ	1.1	1.2	4.2	6.5
ตะวันออกเฉียงเหนือ	2.4	2.0	2.6	6.9
ใต้	2.6	2.4	3.3	8.3

ตารางที่ 5.4: (ต่อ)

ภาค	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
รวม	33.0	18.1	49.1	100.0
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	5.6	3.2	13.7	22.4
กลาง	4.2	2.6	14.3	21.0
เหนือ	3.6	3.7	9.0	16.3
ตะวันออกเฉียงเหนือ	12.8	4.7	6.5	23.9
ใต้	6.9	4.1	5.7	16.7

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปรับเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

ตารางที่ 5.5: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามอุตสาหกรรมและขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: แห่ง

อุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ							
	1-49		50-99		≥ 100		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การสำรวจการทำเหมืองแร่	3	1.4	3	2.5	-	-	6	0.9
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	24	10.9	16	13.2	57	17.3	97	14.5
การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ	7	3.2	9	7.4	19	5.8	35	5.2
การทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้	7	3.2	6	5.0	18	5.5	31	4.6
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	10	4.5	3	2.5	11	3.3	24	3.6
ผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม	2	0.9	4	3.3	22	6.7	28	4.2
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	6	2.7	4	3.3	18	5.5	28	4.2
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	1	0.5	-	-	1	0.3	2	0.3
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	6	2.7	6	5.0	18	5.5	30	4.5
ผลิตประกอบยานพาหนะ	6	2.7	9	7.4	30	9.1	45	6.7
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	10	4.5	11	9.1	54	16.4	75	11.2
สาธารณูปโภค	4	1.8	1	0.8	2	0.6	7	1.0
การก่อสร้าง	10	4.5	2	1.7	5	1.5	17	2.5
การขนส่งคมนาคม	2	0.9	4	3.3	8	2.4	14	2.1
การค้า	96	43.6	20	16.5	37	11.2	153	22.8
การบริการอื่นๆ	26	11.8	23	19.0	29	8.8	78	11.6
รวม	220	100.0	121	100.0	329	100.0	670	100.0

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปรับเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

สถานประกอบการทุกขนาดจดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัด โดยมี สัดส่วนของแต่ละสถานประกอบการดังนี้ ร้อยละ 81.8 สำหรับสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 78.5 สำหรับสถานประกอบการขนาดกลาง และร้อยละ 41.1 สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก และมีความแตกต่างในรูปแบบการจดทะเบียนอันดับรองลงมาดังนี้ สถานประกอบการขนาดใหญ่ จดทะเบียนในรูปแบบบริษัทจำกัด (มหาชน) และห้างหุ้นส่วนจำกัดเป็นอันดับรองลงมา (ร้อยละ 13.4 และร้อยละ 3.0 ตามลำดับ) ขณะที่สถานประกอบการขนาดกลางจดทะเบียนในรูปแบบห้างหุ้นส่วน จำกัด และบริษัทจำกัด (มหาชน) ในอันดับรองลงมา (ร้อยละ 8.3 และร้อยละ 6.6 ตามลำดับ) ส่วน สถานประกอบการขนาดเล็กจดทะเบียนในรูปแบบห้างหุ้นส่วนจำกัด และเจ้าของคนเดียว เป็นอันดับ รองลงมาในสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 25.0 และร้อยละ 24.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 5.6)

ตารางที่ 5.6: จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียน ตามกฎหมายและขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: แห่ง

รูปแบบการจดทะเบียน	ขนาดของสถานประกอบการ							
	1-49		50-99		≥ 100		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าของคนเดียว	54	24.7	3	2.5	3	0.9	60	9.0
ห้างหุ้นส่วนสามัญ	3	1.4	1	0.8	-	-	4	0.6
ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน	7	3.2	1	0.8	1	0.3	9	1.4
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	55	25.0	10	8.3	10	3.0	75	11.2
บริษัทจำกัด	90	41.1	95	78.5	269	81.8	454	67.8
บริษัทจำกัด (มหาชน)	6	2.7	8	6.6	44	13.4	58	8.6
อื่นๆ	5	2.3	3	2.5	2	0.6	10	1.5
รวม	220	100.0	121	100.0	329	100.0	670	100.0

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

2) รายได้/ยอดขายของสถานประกอบการ

เมื่อพิจารณารายได้หรือยอดขายเฉลี่ยต่อปีของสถานประกอบการ จำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่มียอดขายเฉลี่ย 3,120 ล้านบาทต่อปี โดยอุตสาหกรรมที่มียอดขายเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม (11,700 ล้านบาทต่อปี) อุตสาหกรรมผลิตประกอบยานพาหนะ (8,910 ล้านบาทต่อปี) และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์ (8,470 ล้านบาทต่อปี) ตามลำดับ สำหรับ สถานประกอบการขนาดกลางมียอดขายเฉลี่ย 1,220 ล้านบาทต่อปี และพบว่า อุตสาหกรรมที่มี ยอดขายเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตอาหารเครื่องดื่ม (5,750 ล้านบาทต่อปี) อุตสาหกรรมการสำรวจการทำเหมืองแร่ (5,490 ล้านบาทต่อปี) และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม (1,090 ล้านบาทต่อปี) ในขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็กมียอดขายเฉลี่ย 162

ล้านบาท โดยอุตสาหกรรมที่มียอดขายเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อุตสาหกรรมการบริการอื่นๆ (646 ล้านบาทต่อปี) อุตสาหกรรมการก่อสร้าง (500 ล้านบาทต่อปี) และอุตสาหกรรมผลิตประกอบยานพาหนะ (235 ล้านบาทต่อปี) ตามลำดับ (ตารางที่ 5.7)

ตารางที่ 5.7: ยอดขายเฉลี่ยต่อปีของสถานประกอบการ จำแนกตามอุตสาหกรรมและขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: ล้านบาท

อุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
การสำรวจการทำเหมืองแร่	117.0	5,490.0	-	2,800.0
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	195.0	5,750.0	1,820.0	2,060.0
การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ	88.2	28.5	1,320.0	710.0
การทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้	8.0	38.2	770.0	449.0
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	153.0	86.7	8,470.0	4,760.0
ผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม	2.0	1,090.0	11,700.0	9,350.0
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	73.3	570.0	1,460.0	1,130.0
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	15.0	-	200.0	108.0
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	32.5	77.5	2,230.0	1,530.0
ผลิตประกอบยานพาหนะ	235.0	678.0	8,910.0	6,580.0
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	83.0	72.4	1,890.0	1,360.0
สาธารณูปโภค	155.0	-	5,000.0	1,770.0
การก่อสร้าง	500.0	-	1,750.0	1,500.0
การขนส่งคมนาคม	10.0	250.0	158.0	162.0
การค้า	74.4	201.0	824.0	283.0
การบริการอื่นๆ	646.0	141.0	183.0	327.0
เฉลี่ย	162.0	1,220.0	3,120.0	1,930.0

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

3) อายุของสถานประกอบการ

สถานประกอบการขนาดใหญ่มีอายุของกิจการเฉลี่ย 18 ปี และเมื่อพิจารณาจำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์มีอายุเฉลี่ยของกิจการมากที่สุดคือ 30.8 ปี และอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับมีอายุเฉลี่ยของกิจการน้อยที่สุด คือ 10.1 ปี สำหรับสถานประกอบการขนาดกลางมีอายุเฉลี่ยของกิจการ 16 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มีอายุเฉลี่ยของกิจการมากที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมการขนส่งคมนาคม ซึ่งมีอายุเฉลี่ยของกิจการ 21.5 ปี และอุตสาหกรรมที่มีอายุเฉลี่ยของกิจการน้อยที่สุด ได้แก่ อุตสาหกรรมสาธารณูปโภค ซึ่งมีอายุเฉลี่ยของกิจการเพียง 3 ปี ในส่วนของสถานประกอบการขนาดเล็กมีอายุเฉลี่ยของกิจการเท่ากับ 14.3 ปี โดยอุตสาหกรรมที่มีอายุเฉลี่ยของกิจการมากที่สุด 3 อันดับแรก

ได้แก่ อุตสาหกรรมการขนส่งคมนาคม อายุเฉลี่ย 20.5 ปี รองลงมา ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ เคมีน้ำมันปิโตรเลียม และอุตสาหกรรมการผลิตโลหะขั้นมูลฐาน ซึ่งมีอายุเฉลี่ยของกิจการเท่ากับคือ 20 ปี ส่วนอุตสาหกรรมที่มีอายุเฉลี่ยของกิจการน้อยที่สุดในสถานประกอบการขนาดเล็กนี้ ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ ซึ่งมีอายุเฉลี่ยของกิจการ 6.4 ปี (ตารางที่ 5.8)

ตารางที่ 5.8: อายุเฉลี่ยของสถานประกอบการ จำแนกตามอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: ปี

อุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
การสำรวจการทำเหมืองแร่	8.7	14.3	-	11.5
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	13.7	18.2	21.9	19.3
การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ	6.4	13.6	10.1	10.1
การทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้	13.1	20.3	14.1	15.1
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	16.0	13.4	30.8	22.8
ผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม	20.0	17.6	15.3	16.0
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	18.7	18.3	18.7	18.6
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	20.0	-	22.0	21.0
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	11.4	12.3	19.7	16.7
ผลิตประกอบยานพาหนะ	10.9	11.3	12.6	12.1
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	18.3	15.3	18.7	18.1
สาธารณูปโภค	13.0	3.0	13.3	11.4
การก่อสร้าง	13.1	8.0	23.5	15.9
การขนส่งคมนาคม	20.5	21.5	24.1	22.9
การค้า	15.6	19.2	18.2	16.8
การบริการอื่นๆ	10.5	14.9	15.1	13.6
เฉลี่ย	14.3	16.0	18.0	16.5

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

4) การจ้างงานตามระดับฝีมือแรงงาน

การจ้างงานในสถานประกอบการทุกขนาดจำแนกตามระดับฝีมือแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น 202,094 คน โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีการจ้างงาน 189,405 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 93.7 ของการจ้างงานทั้งหมด ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางมีการจ้างงาน 8,250 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.1 ของการจ้างงานทั้งหมด และสถานประกอบการขนาดเล็กมีจำนวนการจ้างงาน 4,439 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.2 ของการจ้างงานทั้งหมด จากสัดส่วนดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการจ้างงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับขนาดของสถานประกอบการคือ เมื่อสถานประกอบการมีขนาดที่ใหญ่ขึ้น ความสามารถในการจ้างแรงงานได้จำนวนมากขึ้นเช่นกัน

เมื่อพิจารณาระดับฝีมือแรงงานพบว่า สถานประกอบการทุกขนาดจ้างแรงงานส่วนใหญ่ในระดับฝีมือแรงงานประเภทแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 55.5 ร้อยละ 18.0 และร้อยละ 16.0 ของการจ้างงานทั้งหมด ตามลำดับ (ตารางที่ 5.9) ทั้งนี้มีความเป็นไปได้ที่ว่า แรงงานในกลุ่มเหล่านี้มีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายซึ่งยังคงมีอัตราที่ไม่สูงมากนัก ขณะเดียวกันปริมาณแรงงานส่วนเกินยังคงสูงอยู่ในตลาดแรงงาน เนื่องจากมีแรงงานเข้า-ออกจากงานเป็นประจำทุกปี สังเกตได้จากอัตราแรงงานที่ออกจากการจ้างงานในหัวข้อ 5) และหัวข้อ 6) ที่จะกล่าวถึงต่อไป

ตารางที่ 5.9: การจ้างงานในสถานประกอบการ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงานและขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: คน

ระดับฝีมือแรงงาน	ขนาดของสถานประกอบการ							
	1-49		50-99		≥ 100		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	370	8.3	618	7.5	6,343	3.3	7,331	3.6
แรงงานฝีมือระดับสูง	427	9.6	796	9.6	12,549	6.6	13,772	6.8
แรงงานฝีมือ	1,163	26.2	1,708	20.7	33,589	17.7	36,460	18.0
แรงงานกึ่งฝีมือ	1,786	40.2	4,037	48.9	106,365	56.2	112,188	55.5
แรงงานไร้ฝีมือ	693	15.6	1,091	13.2	30,559	16.1	32,343	16.0
รวม	4,439	100.0	8,250	100.0	189,405	100.0	202,094	100.0

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

5) การออกจากงาน

ในช่วงปี 2552 สถานประกอบการมีจำนวนแรงงานที่ออกจากสถานประกอบการรวม 53,577 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ของจำนวนการจ้างงานทั้งหมด โดยการออกจากงานของแรงงานมีสัดส่วนลดลงตามขนาดของสถานประกอบการ กล่าวคือ สถานประกอบการขนาดใหญ่มีการออกของแรงงานสูงสุด จำนวน 50,593 คน (ร้อยละ 94.4 ของจำนวนแรงงานที่ออกจากงานทั้งหมด) ส่วนสถานประกอบการขนาดกลางมีการออกของแรงงานรองลงมา จำนวน 2,058 คน (ร้อยละ 3.8 ของจำนวนแรงงานที่ออกจากงานทั้งหมด) และสถานประกอบการขนาดเล็กมีการออกจากงานของแรงงานน้อยที่สุด จำนวน 962 คน (ร้อยละ 1.7 ของจำนวนแรงงานที่ออกจากงานทั้งหมด)

ลักษณะการออกจากงานของแรงงานในทุกขนาดของสถานประกอบการเป็นการลาออกโดยสมัครใจเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.3) รองลงมาเป็นการเลิกจ้าง (ร้อยละ 14.9) ส่วนการสิ้นสุดสัญญาจ้างและการไล่ออก พบในสถานประกอบการขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 3.2 และร้อยละ 1.8 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขนาดกลางมีสัดส่วนการลาออกจากงานของแรงงานมากถึงร้อยละ 91.3 ของจำนวนแรงงานที่ออกจากสถานประกอบการขนาดกลาง สถานประกอบการขนาดเล็ก มีสัดส่วนการลาออกจากงานของแรงงานในอัตราที่สูงเช่นกันคือ ร้อยละ 87.6 ของจำนวนแรงงานที่ออกจากสถานประกอบการขนาดเล็ก และสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีสัดส่วนการลาออกจากงานของแรงงานในอัตราที่ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 82.9 ของแรงงานที่ออกจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ (ตารางที่ 5.10) การที่แรงงานออกจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กสูงนั้น มีความเป็นไปได้ว่าแรงงานต้องการแสวงหาความมั่นคงในอาชีพการงาน และสวัสดิการที่ดีให้กับตนเอง ซึ่งสถานประกอบการขนาดใหญ่มีองค์ประกอบเหล่านี้ดีกว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ในขณะที่การลาออกจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ นั้น ส่วนใหญ่เป็นเพราะแรงงานต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการที่ดีขึ้น รวมถึงการแข่งขันทางอุตสาหกรรมทั้งในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และต่างกลุ่มอุตสาหกรรม (รายละเอียดอธิบายในหัวข้อ 11 สาเหตุการออกจากงาน)

ตารางที่ 5.10: จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ออกจากงาน จำแนกตามลักษณะการออกจากงานและขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: คน

ลักษณะการออกจากงาน	ขนาดของสถานประกอบการ							
	1-49		50-99		≥ 100		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลาออก	811	87.6	1,878	91.3	41,947	82.9	44,636	83.3
เลิกจ้าง	68	7.3	144	7.0	7,763	15.3	7,975	14.9
ไล่ออก	17	1.8	22	1.1	183	0.4	222	0.4
สิ้นสุดสัญญาจ้าง	30	3.2	14	0.7	700	1.4	744	1.4
รวม	926	100.0	2,058	100.0	50,593	100.0	53,577	100.0

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

6) แรงงานที่ออกจากงานจำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

เมื่อพิจารณาร้อยละของแรงงานที่ออกจากงานจำแนกตามระดับฝีมือแรงงานพบว่า ร้อยละ 75 เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ/ไร้ฝีมือ รองลงมาเป็นแรงงานฝีมือ และแรงงานฝีมือระดับสูงหรือระดับผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 22.6 และร้อยละ 2.5 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาร้อยละของแรงงานจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า แรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่ออกจากสถานประกอบการขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 75.4) และออกจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ และสถานประกอบการขนาดกลาง ในอันดับรองลงมา (ร้อยละ 75.2 และร้อยละ 73.7 ตามลำดับ) สำหรับแรงงานฝีมือส่วนใหญ่ออกจากสถานประกอบการขนาดกลาง (ร้อยละ 24) รองลงมาได้แก่สถานประกอบการขนาดใหญ่ (ร้อยละ 22.6) และสถานประกอบการขนาดเล็ก (ร้อยละ 21.5) ตามลำดับ ในส่วนของแรงงานฝีมือระดับสูงหรือระดับผู้จัดการมีการออกจากงานค่อนข้างน้อยโดย

ส่วนใหญ่เป็นการออกจากสถานประกอบการขนาดเล็ก (ร้อยละ 3.1) รองลงมา ออกจากสถานประกอบการขนาดกลาง (ร้อยละ 2.3) และออกจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ (ร้อยละ 2.2) ตามลำดับ (ตารางที่ 5.11) เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานแต่ละระดับฝีมือแรงงานส่วนใหญ่จะออกจากสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กมากกว่าที่จะออกจากสถานประกอบการขนาดใหญ่ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงที่สูงกว่าสถานประกอบการขนาดรองลงมา

ตารางที่ 5.11: ร้อยละของแรงงานที่ออกจากงาน จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน และขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: ร้อยละ

ระดับฝีมือแรงงาน	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
ระดับฝีมือสูง/ผู้จัดการ	3.1	2.3	2.2	2.5
ระดับฝีมือ	21.5	24.0	22.6	22.6
ระดับกึ่งฝีมือ/ไร้ฝีมือ	75.4	73.7	75.2	75.0

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

7) ความต้องการแรงงานใหม่

โดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีแรงงานจำนวนหนึ่งต้องพ้นสภาพการจ้างงานจากสถานประกอบการ เพื่อให้กิจกรรมของสถานประกอบการยังคงดำเนินต่อไปได้ สถานประกอบการจำเป็นต้องรับแรงงานเข้าใหม่เพื่อทดแทนคนที่ออกไป และถ้ามีการขยายกิจการก็จำเป็นต้องรับแรงงานเข้ามาทำงานในตำแหน่งงานใหม่

จากผลการสำรวจ พบว่า ความต้องการแรงงานใหม่ที่สถานประกอบการรับเข้ามาส่วนใหญ่เป็นการทดแทนแรงงานเก่าที่ออกไป โดยในปี 2552 ความต้องการแรงงานโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 91.7 โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่ และสถานประกอบการขนาดเล็กมีความต้องการแรงงานเพื่อทดแทนคนที่ออกไปในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันมากคือ ร้อยละ 91.8 และร้อยละ 91.5 ตามลำดับ ขณะที่สถานประกอบการขนาดกลางมีอัตราส่วนความต้องการที่ไม่ต่ำกว่าสถานประกอบการทั้งสองขนาดแรกมากนัก โดยมีค่าเท่ากับ ร้อยละ 89.3

เป็นที่น่าสนใจว่า ในช่วงปี 2552 สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในตำแหน่งงานใหม่เพียงร้อยละ 8.1 โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการจ้างงานในตำแหน่งใหม่น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.0 และสถานประกอบการขนาดกลางมีความต้องการจ้างงานในตำแหน่งใหม่สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 9.1 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในช่วงระยะเวลาดังกล่าว สถานประกอบการส่วนใหญ่ประสบปัญหาจากการที่เศรษฐกิจของประเทศยังฟื้นตัวไม่เต็มที่ ส่งผลให้สถานประกอบการชะลอการขยายกิจการหรือการผลิต ดังนั้นการจ้างงานส่วนใหญ่จึงเป็นการจ้างงานเพื่อทดแทนคนที่ออกไป เพื่อให้กระบวนการผลิตยังคงดำเนินต่อไปได้ (ตารางที่ 5.12)

ตารางที่ 5.12: จำนวนและร้อยละของแรงงานเข้างานใหม่ จำแนกตามลักษณะการเข้างาน และขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: คน

ลักษณะการเข้างาน	ขนาดของสถานประกอบการ							
	1-49		50-99		≥ 100		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แทนคนเก่าที่ออกไป	857	91.5	1,685	89.3	48,255	91.8	50,797	91.7
ตำแหน่งงานใหม่	80	8.5	171	9.1	4,213	8.0	4,464	8.1
อื่นๆ			30	1.6	74	0.1	104	0.2
รวม	937	100.0	1,886	100.0	52,542	100.0	55,365	100.0

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน
ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

8) ภูมิสำเนาของแรงงานเข้างานใหม่

จากการสำรวจจำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่ในปี 2552 มีจำนวนทั้งสิ้น 49,022 คน¹ โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีภูมิสำเนาอยู่ในจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ ร้อยละ 51.1 และเป็นแรงงานที่ย้ายมาจากจังหวัดอื่น ร้อยละ 48.9 แสดงให้เห็นว่า สถานประกอบการพึ่งพาแรงงานจากจังหวัดอื่นค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าการพึ่งพาแรงงานจากจังหวัดอื่นเป็นไปตามขนาดของสถานประกอบการที่ใหญ่ขึ้นตามลำดับ ดังนี้ สถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนแรงงานจากจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่มากถึงร้อยละ 72.0 ขณะที่สถานประกอบการขนาดกลาง และสถานประกอบการขนาดใหญ่มีสัดส่วนลดลงตามลำดับคือ ร้อยละ 68.6 และร้อยละ 49.8 ในทางตรงกันข้ามสถานประกอบการขนาดเล็กมีสัดส่วนแรงงานที่ย้ายมาจากจังหวัดอื่นเพียงร้อยละ 28.0 ขณะที่สถานประกอบการขนาดกลาง และสถานประกอบการขนาดใหญ่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นตามลำดับคือ ร้อยละ 31.4 และร้อยละ 50.2 (ตารางที่ 5.13)

ตารางที่ 5.13: จำนวนและร้อยละของแรงงานที่เข้างานใหม่ในปี 2552 จำแนกตามภูมิสำเนา และขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: คน

ภูมิสำเนา	ขนาดของสถานประกอบการ							
	1-49		50-99		≥ 100		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่	657	72.0	1,511	68.6	22,878	49.8	25,046	51.1
จังหวัดอื่น	256	28.0	693	31.4	23,027	50.2	23,976	48.9
รวม	913	100.0	2,204	100.0	45,905	100.0	49,022	100.0

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

¹ ผลรวมของจำนวนแรงงานเข้าใหม่ในข้อ 7) และ 8) ไม่เท่ากัน เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ คณะวิจัยจึงจำเป็นต้องตัดจำนวนตัวอย่างที่ไม่สมบูรณ์นั้นออกจากการคำนวณ

9) ลักษณะของแรงงานเข้าใหม่

ลักษณะของแรงงานที่เข้ามาใหม่เมื่อเทียบกับแรงงานที่ออกไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับประเด็นต่างๆ ดังนี้ พนักงานใหม่มักมีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญน้อยกว่าคนงานที่ออกไป (ร้อยละ 71.2) รองลงมา พนักงานใหม่มักมีความรู้น้อยกว่าคนงานที่ออกไป (ร้อยละ 55.6) นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย ในประเด็น พนักงานใหม่มักทำงานแทนคนเดิมได้ทันที (ร้อยละ 74.2) รองลงมา ได้แก่ พนักงานใหม่มักช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม (ร้อยละ 66.7) (ตารางที่ 5.14)

ตารางที่ 5.14: ลักษณะของแรงงานเข้าใหม่ เมื่อเทียบกับแรงงานที่ออกไป

หน่วย: แห่ง

ลักษณะของแรงงานเข้าใหม่	จำนวนสถานประกอบการที่ตอบ					
	ใช่		ไม่ใช่		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. พนักงานใหม่มักมีความรู้น้อยกว่าคนงานที่ออกไป	356	55.6	284	44.4	640	100.0
2. พนักงานใหม่มักมีประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญน้อยกว่า	455	71.2	184	28.8	639	100.0
3. พนักงานใหม่มักจะทำงานแทนคนเดิมได้ทันที	165	25.8	475	74.2	640	100.0
4. พนักงานใหม่ส่วนใหญ่มาจากจังหวัดอื่น	231	36.2	407	63.8	638	100.0
5. พนักงานใหม่มักช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม	210	33.3	421	66.7	631	100.0
6. พนักงานใหม่ที่มาจากจังหวัดอื่นทำงานดีกว่าพนักงานที่รับจากภายในจังหวัด	217	34.4	414	65.6	631	100.0

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

10) อัตราการเข้าออกจำแนกตามอุตสาหกรรมและขนาดกิจการ

ในภาพรวมอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเข้าออกของแรงงานสูง 5 อันดับแรกคือ ผลิตภัณฑ์จากแร่และโลหะ ร้อยละ 29.6 รองลงมาคือ ผลิตภัณฑ์จากโลหะ การค้า การผลิตอาหารเครื่องดื่ม และการผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ ร้อยละ 26.9 ร้อยละ 22.0 ร้อยละ 21.3 และร้อยละ 20.3 ตามลำดับ โดยอัตราการเข้าออกของแรงงานเฉลี่ยของอุตสาหกรรมทุกประเภท เท่ากับร้อยละ 19.2

เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า อัตราการเข้าออกของแรงงานมีความแตกต่างกันในแต่ละขนาดของสถานประกอบการในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ มีอัตราการเข้าออกของแรงงานเฉลี่ยร้อยละ 18.8 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม โดยอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ (ร้อยละ 33.6) อุตสาหกรรมผลิตอาหารเครื่องดื่ม (ร้อยละ 24.6) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากโลหะ (ร้อยละ 23.2) อุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ (ร้อยละ 21.6) และอุตสาหกรรมการค้า (ร้อยละ 21.6) มีอัตราการเข้าออกงานของแรงงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในกลุ่มสถานประกอบการขนาดใหญ่ด้วยกันและค่าเฉลี่ยรวม

สถานประกอบการขนาดกลาง มีอัตราการเข้าออกของแรงงานใกล้เคียงกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 18.4 ซึ่งสูงเกินกว่าค่าเฉลี่ยรวมเช่นกัน และมีประเภทอุตสาหกรรมถึง 7 ประเภทที่มีอัตราเข้าออกของแรงงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม โดยเฉพาะ 2 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมการก่อสร้าง ร้อยละ 43.5 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการขนส่งคมนาคม ร้อยละ 36.0

และสถานประกอบการขนาดเล็ก มีอัตราการเข้าออกของแรงงานสูงถึงร้อยละ 20.5 และเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าอัตราเฉลี่ยรวม โดยอุตสาหกรรม 3 อันดับแรกที่มีอัตราการเข้าออกของแรงงานเฉลี่ยสูงสุดคือ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากโลหะ (ร้อยละ 30.6) รองลงมาคือ อุตสาหกรรมผลิตประกอบยานพาหนะ และอุตสาหกรรมการทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้ (ร้อยละ 29.0 และร้อยละ 27.7 ตามลำดับ) (ตารางที่ 5.15)

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า อัตราการเข้าออกงานของแรงงานมีอัตราสูงขึ้นตามขนาดของสถานประกอบการที่ลดลงตามลำดับ คือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ สถานประกอบการขนาดกลาง และสถานประกอบการขนาดเล็ก (ร้อยละ 18.8 ร้อยละ 18.4 และร้อยละ 20.5 ตามลำดับ) ซึ่งมีความเป็นไปได้ด้วยเหตุผลการต้องการค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพของแรงงาน โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีองค์ประกอบเหล่านี้ดีกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก ทั้งนี้เหตุผลของการออกจากงานของแรงงานจะได้กล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

11) สาเหตุการออกจากงาน

จากการสำรวจ พบว่า สาเหตุหลักที่แรงงานออกจากงานส่วนใหญ่ นอกเหนือจากสาเหตุอื่นๆ ซึ่งมีผลคะแนนเฉลี่ย 4.4 แล้ว ยังมีสาเหตุจากค่าตอบแทน (3.3) การแข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน (3.0) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน (2.9) เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดสถานประกอบการพบว่า สาเหตุการออกจากงานไม่มีความแตกต่างในแต่ละขนาดของสถานประกอบการมากนัก โดยลำดับแรกยังคงเป็นเรื่องของค่าตอบแทนเป็นหลัก นอกจากนี้ สาเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน) และลักษณะงาน เช่น ความสกปรก ความลำบาก หรืออันตราย ล้วนส่งผลต่อการออกจากงานของแรงงานเช่นกัน (ตารางที่ 5.16)

จากการเลือกกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราการออกงานสูงสุด 5 อันดับแรก เพื่อวิเคราะห์หาเหตุผลหลักว่า ทำไมแรงงานจึงมีการออกจากงานในอัตราที่สูง จากการศึกษพบว่า อุตสาหกรรมแต่ละประเภทมีเหตุผลหลักแตกต่างกันอยู่บ้างเช่น อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร เครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมสิ่งทอถักเครื่องประดับ ให้นำหนักกับค่าตอบแทนและการแข่งขันกับอุตสาหกรรมทั้งในกลุ่มเดียวกันและต่างกลุ่มกัน (แย่งคนงาน) ส่วนอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากโลหะ เน้นที่สาเหตุการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในขณะที่อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ให้นำหนักสาเหตุจากการแข่งขันกับอุตสาหกรรมในกลุ่มเดียวกันและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วน

อุตสาหกรรมการค้ำนั้นให้น้ำหนักของสาเหตุการออกจากงานกับเรื่องค่าตอบแทนและการแข่งขันแย่งตัวแรงงานทั้งในภาคการค้าด้วยกันและกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ (ตารางที่ 5.17)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า เกือบทุกอุตสาหกรรมให้น้ำหนักมากที่สุดกับ “ค่าตอบแทน” ที่ไม่ค่อยเหมาะสมทำให้แรงงานต้องออกจากงานเมื่อมีข้อเสนอค่าจ้างที่ดีกว่า โดยเฉพาะถ้าอุตสาหกรรมนั้นมีลักษณะงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีก็จะเสียเปรียบอุตสาหกรรมกลุ่มอื่น แม้ว่าในความเป็นจริงความสามารถของการจ่ายค่าจ้างในแต่ละอุตสาหกรรมอาจไม่เท่ากันซึ่งเป็นปัญหาของลักษณะและความสามารถของอุตสาหกรรมนั้นๆ แต่ผู้ประกอบการและฝ่ายรัฐบาลที่ดูแลเรื่องค่าจ้างควรให้ความสำคัญกับความเพียงพอของค่าจ้าง เพื่อให้แรงงานมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

ตารางที่ 5.15: ร้อยละของแรงงานที่ออกจากงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม และขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: ร้อยละต่อปี

อุตสาหกรรม	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
การสำรวจการทำเหมืองแร่	10.3	6.7	-	8.5
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	17.2	13.8	24.6	21.3
การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ	17.0	19.9	21.6	20.3
การทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้	27.7	23.2	12.9	18.1
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	17.9	21.7	14.2	16.7
ผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม	14.0	22.0	17.7	18.0
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	26.4	15.5	33.6	29.6
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	10.0	-	8.0	9.0
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	30.6	35.8	23.2	26.9
ผลิตประกอบยานพาหนะ	29.0	15.9	11.7	15.1
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	10.6	15.4	15.4	14.9
สาธารณสุขโรค	4.5	12.0	1.0	4.6
การก่อสร้าง	8.8	43.5	5.4	12.1
การขนส่งคมนาคม	-	36.0	9.5	16.9
การค้า	23.6	15.6	21.6	22.0
การบริการอื่นๆ	20.4	15.4	15.9	17.0
รวม	20.5	18.4	18.8	19.2

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

ตารางที่ 5.16: คะแนนเฉลี่ยของสาเหตุของการออกจากงานของแรงงาน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

หน่วย: คะแนน

สาเหตุของการออกจากงาน	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.8	2.9	2.9	2.9
2. ค่าตอบแทน	3.1	3.3	3.3	3.3
3. สวัสดิการ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน)	2.8	2.8	2.9	2.9
4. ลักษณะงาน (สกปรก/ลำบาก/อันตราย)	2.8	2.9	2.8	2.8
5. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมในกลุ่มเดียวกัน	2.7	3.0	3.3	3.0
6. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน	2.6	3.2	3.1	2.9
7. ความมั่นคงของกิจการ	2.5	2.4	2.5	2.5
8. อื่นๆ	4.5	4.1	4.4	4.4

หมายเหตุ: ลักษณะคำถามเป็นการให้คะแนน โดยที่ 1=น้อยที่สุด 2=น้อย 3=ปานกลาง 4=มาก 5=มากที่สุด

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

ตารางที่ 5.17: สาเหตุของการออกจากงานของแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีอัตราการเข้า-ออกสูง 5 อันดับแรก

หน่วย: แห่ง

สาเหตุการออกจากงาน	สถานประกอบการที่ตอบ					คะแนนเฉลี่ย
	น้อยที่สุด 1 คะแนน	น้อย 2 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	มาก 4 คะแนน	มากที่สุด 5 คะแนน	
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ						
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	4	7	1	4	3.3
2. ค่าตอบแทน	1	6	9	3	3	3.1
3. สวัสดิการ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน)	1	3	6	4	1	3.1
4. ลักษณะงาน (สกปรก/ลำบาก/อันตราย)	1	2	3	3	-	2.9
5. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมในกลุ่มเดียวกัน	3	-	1	4	3	3.4
6. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน	2	-	2	1	-	2.4
7. ความมั่นคงของกิจการ	1	2	-	-	2	3.0
8. อื่นๆ	-	-	-	-	6	5.0
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ						
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	2	2	6	4	1	3.0
2. ค่าตอบแทน	-	3	7	3	4	3.5
3. สวัสดิการ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน)	-	4	8	7	1	3.3
4. ลักษณะงาน (สกปรก/ลำบาก/อันตราย)	1	5	4	4	-	2.8
5. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมในกลุ่มเดียวกัน	3	2	2	4	1	2.8
6. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน	2	2	3	4	2	3.2
7. ความมั่นคงของกิจการ	2	3	2	2	-	2.4
8. อื่นๆ	-	-	-	3	4	4.6

ตารางที่ 5.17: (ต่อ)

หน่วย: แห่ง

สาเหตุการออกจากงาน	สถานประกอบการที่ตอบ					คะแนนเฉลี่ย
	น้อยที่สุด 1 คะแนน	น้อย 2 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	มาก 4 คะแนน	มากที่สุด 5 คะแนน	
การค้า						
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	12	14	30	17	8	2.9
2. ค่าตอบแทน	6	13	36	28	14	3.3
3. สวัสดิการ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน)	10	17	25	20	3	2.9
4. ลักษณะงาน (สกปรก/ลำบาก/อันตราย)	10	10	13	11	3	2.7
5. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมในกลุ่มเดียวกัน	7	7	10	19	3	3.1
6. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน	9	10	8	12	10	3.1
7. ความมั่นคงของกิจการ	9	11	8	8	3	2.6
8. อื่นๆ	-	-	5	11	29	4.5
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม						
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	7	12	14	11	3	2.8
2. ค่าตอบแทน	6	9	12	21	7	3.3
3. สวัสดิการ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน)	4	23	8	11	2	2.7
4. ลักษณะงาน (สกปรก/ลำบาก/อันตราย)	5	12	11	11	2	2.8
5. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมในกลุ่มเดียวกัน	5	10	6	4	5	2.8
6. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน	2	9	9	6	3	3.0
7. ความมั่นคงของกิจการ	6	7	4	-	2	2.2
8. อื่นๆ	-	1	2	13	17	4.4
การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ						
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	5	1	2	5	1	2.7
2. ค่าตอบแทน	1	2	7	7	6	3.7
3. สวัสดิการ (ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน)	3	3	5	4	4	3.2
4. ลักษณะงาน (สกปรก/ลำบาก/อันตราย)	3	3	3	5	1	2.9
5. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมในกลุ่มเดียวกัน	3	-	4	4	4	3.4
6. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน	3	-	5	1	1	2.7
7. ความมั่นคงของกิจการ	2	1	5	1	1	2.8
8. อื่นๆ	1	-	1	1	8	4.4

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

2. การวิเคราะห์พฤติกรรมและความคิดเห็นของแรงงาน

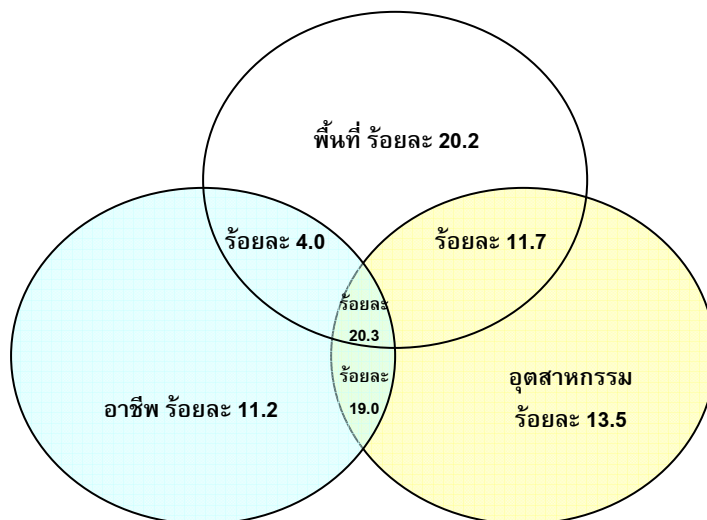
1) ลักษณะการเคลื่อนย้าย

การเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งออกเป็น 3 มิติคือ พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ จากการสำรวจพบว่า แรงงานมีการเคลื่อนย้ายในหลายมิติ โดยมีลักษณะไขว่กันซึ่งจำแนกได้ 7 รูปแบบคือ 1) ย้ายพื้นที่ 2) ย้ายอุตสาหกรรม 3) ย้ายอาชีพ 4) ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม 5) ย้ายพื้นที่และอาชีพ 6) ย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ และ 7) ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

การศึกษานี้กำหนดระยะเวลาการเคลื่อนย้ายแรงงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่า แรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการปัจจุบันมีรูปแบบการเคลื่อนย้ายสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ (3 มิติ) ร้อยละ 20.3 รองลงมาเป็นการย้ายพื้นที่ ร้อยละ 20.2 และย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม ร้อยละ 19.0 ส่วนรูปแบบการเคลื่อนย้ายน้อยที่สุดเป็นการย้ายพื้นที่และอาชีพเพียงร้อยละ 4.0 (รูปที่ 5.1)

ข้อสังเกต ลักษณะของการเคลื่อนย้ายส่วนใหญ่เป็นการย้ายข้ามจังหวัด เนื่องจากในจังหวัดที่แรงงานอาศัยอยู่ไม่สามารถหางานทำได้ เนื่องจากมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมน้อย ทำให้มีความต้องการใช้แรงงานน้อยตามไปด้วย แรงงานจึงจำเป็นต้องย้ายออกจากภูมิลำเนาเดิมเพื่อหางานทำในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภาค หรือย้ายเข้ากรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล เมื่อแรงงานทำงานได้ระยะเวลาหนึ่งและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในจังหวัดใหม่ได้แล้ว รวมทั้งมีความเข้าใจและความรู้เพิ่มขึ้นในเรื่องการจ้างงาน เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการ ประเภทของอุตสาหกรรม ตลอดจนลักษณะงานที่แรงงานสามารถเลือกประกอบอาชีพได้อาทิ การทำงานในสำนักงานที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม งานที่ถูกสุขลักษณะไม่สกปรก หรือไม่มีกลิ่นเหม็นของสารเคมี หรือไม่มีกลิ่นของอาหารทะเล เป็นต้น นอกจากการปรับตัวและความรู้ทางการจ้างงานแล้ว การมีประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมและหรืออาชีพทำให้แรงงานบางกลุ่มสามารถพัฒนาระดับฝีมือแรงงานและสามารถเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงาน ทั้งย้ายประเภทอุตสาหกรรมและย้ายอาชีพ นอกเหนือจากการย้ายพื้นที่ซึ่งได้กล่าวในตอนแรกแล้วนั้น

รูปที่ 5.1: ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงาน



1.1) ลักษณะการย้ายตามประเภทอุตสาหกรรม

จากประเภทของอุตสาหกรรมตามฐานข้อมูลผู้ประกันตนมาตรา 33 ของสำนักงานประกันสังคม ซึ่งแบ่งอุตสาหกรรมเป็น 16 ประเภทนั้น ในการสำรวจครั้งนี้พบว่า ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาแรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในอุตสาหกรรม 7 ประเภทต่อไปนี้มากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือ การค้า (ร้อยละ 17.74) อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ (ร้อยละ 17.09) การบริการอื่นๆ (ร้อยละ 15.16) การผลิตอาหารเครื่องดื่ม (ร้อยละ 13.75) การผลิตประกอบยานพาหนะ (ร้อยละ 7.83) การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ (ร้อยละ 5.67) และผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม (ร้อยละ 5.15) (รูปที่ 5.2 และตารางที่ 5.18)

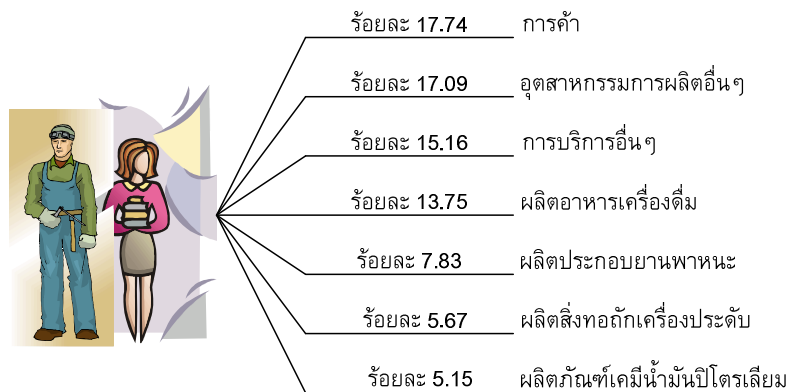
ข้อสังเกต อุตสาหกรรมที่แรงงานส่วนใหญ่ย้ายเข้ามาทำงาน ได้แก่ การค้า อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ การบริการ และการผลิตอาหารเครื่องดื่ม ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าอุตสาหกรรมเหล่านี้ไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะในการทำงาน ขณะที่อุตสาหกรรมการผลิตประกอบยานพาหนะ การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ และผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม เป็นประเภทอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานที่ได้รับการเรียนการฝึกมาโดยเฉพาะ เช่น ช่างเทคนิค ดังนั้น อัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเภทอุตสาหกรรม 3 ประเภทหลังจึงมีอัตราต่ำกว่าอัตราการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเภทอุตสาหกรรม 4 ประเภทแรก

1.2) ลักษณะการย้ายตามขนาดสถานประกอบการ

การเคลื่อนย้ายแรงงานในช่วง 5 ปี จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 71.0 ย้ายเข้ามาทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ รองลงมาคือ สถานประกอบการขนาดกลางร้อยละ 16.5 และสถานประกอบการขนาดเล็ก ร้อยละ 12.5 โดยรูปแบบของการเคลื่อนย้ายมากที่สุด 3 ลักษณะแรกคือ ย้ายพื้นที่ ย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม และย้ายทั้ง 3 มิติ (รูปที่ 5.3 และตารางที่ 5.19)

ทั้งนี้จากการสำรวจในสถานประกอบการขนาดใหญ่พบว่า ในช่วง 5 ปีมีจำนวนแรงงานย้ายข้ามจังหวัดเข้ามาทำงานในจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่มากที่สุด เนื่องจากสถานประกอบการขนาดใหญ่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม การจ้างงานส่วนใหญ่จ้างแรงงานในระดับปฏิบัติหรือในสายการผลิต วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ปวส. และ ปวช. เป็นต้น ซึ่งแรงงานเหล่านี้โดยมากจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่อยู่ในจังหวัดรอบนิคมอุตสาหกรรม

รูปที่ 5.2: ลักษณะอุตสาหกรรม



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.18

ตารางที่ 5.18: จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามอุตสาหกรรม และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

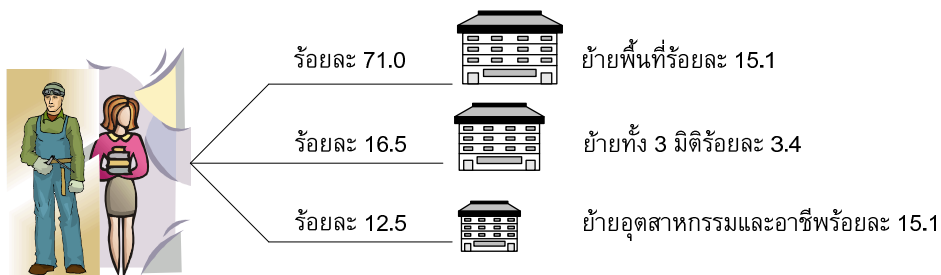
อุตสาหกรรม	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
การสำรวจการทำเหมืองแร่	6	8	1	1	-	10	-	26
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	127	78	84	67	23	206	184	769
การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ	69	40	30	44	17	45	72	317
การทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้	42	36	30	22	7	49	39	225
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	31	29	17	15	3	30	43	168
ผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม	60	61	25	42	6	51	43	288
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	15	16	13	16	1	34	21	116
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	1	8	-	1	-	1	1	12
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	44	30	14	39	9	29	39	204
ผลิตประกอบยานพาหนะ	104	64	37	67	15	69	82	438
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	189	123	76	181	20	156	211	956
สาธารณูปโภค	5	5	2	11	1	8	9	41
การก่อสร้าง	15	9	13	9	1	12	4	63
การขนส่งคมนาคม	28	26	11	10	9	15	31	130
การค้า	183	124	157	63	69	195	201	992
การบริการอื่นๆ	212	99	114	68	42	155	158	848
รวม (หน่วย: คน)	1,131	756	624	656	223	1,065	1,138	5,593

ตารางที่ 5.18: (ต่อ)

อุตสาหกรรม	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
การสำรวจการทำเหมืองแร่	0.11	0.14	0.02	0.02	-	0.18	-	0.46
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	2.27	1.39	1.50	1.20	0.41	3.68	3.29	13.75
การผลิตสิ่งทอผ้าเครื่องประดับ	1.23	0.72	0.54	0.79	0.30	0.80	1.29	5.67
การทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้	0.75	0.64	0.54	0.39	0.13	0.88	0.70	4.02
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	0.55	0.52	0.30	0.27	0.05	0.54	0.77	3.00
ผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมันปิโตรเลียม	1.07	1.09	0.45	0.75	0.11	0.91	0.77	5.15
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	0.27	0.29	0.23	0.29	0.02	0.61	0.38	2.07
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	0.02	0.14	-	0.02	-	0.02	0.02	0.21
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	0.79	0.54	0.25	0.70	0.16	0.52	0.70	3.65
ผลิตภัณฑ์ประกอบยานพาหนะ	1.86	1.14	0.66	1.20	0.27	1.23	1.47	7.83
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	3.38	2.20	1.36	3.24	0.36	2.79	3.77	17.09
สาธารณูปโภค	0.09	0.09	0.04	0.20	0.02	0.14	0.16	0.73
การก่อสร้าง	0.27	0.16	0.23	0.16	0.02	0.21	0.07	1.13
การขนส่งคมนาคม	0.05	0.46	0.20	0.18	0.16	0.27	0.55	2.32
การค้า	3.27	2.22	2.81	1.13	1.23	3.49	3.59	17.74
การบริการอื่นๆ	3.79	1.77	2.04	1.22	0.75	2.77	2.82	15.16
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	20.22	13.52	11.16	11.73	3.99	19.04	20.35	100.00

หมายเหตุ: 1. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ
 2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน
 ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

รูปที่ 5.3: ลักษณะการเคลื่อนย้ายของแรงงาน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.19

ตารางที่ 5.19: จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเพศ ขนาดของสถานประกอบการ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

แรงงาน	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรมและอาชีพ	
ชาย (หน่วย: คน)	515	338	277	295	110	458	562	2,555
1-49 คน	71	60	64	22	17	61	66	361
50-99 คน	98	59	64	34	34	85	105	479
100 คนขึ้นไป	346	219	149	239	59	312	391	1,715
หญิง (หน่วย: คน)	617	418	347	361	113	608	576	3,040
1-49 คน	51	47	58	31	8	81	62	338
50-99 คน	69	66	73	32	20	100	85	445
100 คนขึ้นไป	497	305	216	298	85	427	429	2,257
รวม (หน่วย: คน)	1,132	756	624	656	223	1,066	1,138	5,595
1-49 คน	122	107	122	53	25	142	128	699
50-99 คน	167	125	137	66	54	185	190	924
100 คนขึ้นไป	843	524	365	537	144	739	820	3,972
ชาย (หน่วย: ร้อยละ)	9.2	6.0	5.0	5.3	2.0	8.2	10.0	45.7
1-49 คน	1.3	1.1	1.1	0.4	0.3	1.1	1.2	6.5
50-99 คน	1.8	1.1	1.1	0.6	0.6	1.5	1.9	8.6
100 คนขึ้นไป	6.2	3.9	2.7	4.3	1.1	5.6	7.0	30.7
หญิง (หน่วย: ร้อยละ)	11.0	7.5	6.2	6.5	2.0	10.9	10.3	54.3
1-49 คน	0.9	0.8	1.0	0.6	0.1	1.4	1.1	6.0
50-99 คน	1.2	1.2	1.3	0.6	0.4	1.8	1.5	8.0
100 คนขึ้นไป	8.9	5.5	3.9	5.3	1.5	7.6	7.7	40.3
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	20.2	13.5	11.2	11.7	4.0	19.1	20.3	100.0
1-49 คน	2.2	1.9	2.2	0.9	0.4	2.5	2.3	12.5
50-99 คน	3.0	2.2	2.4	1.2	1.0	3.3	3.4	16.5
100 คนขึ้นไป	15.1	9.4	6.5	9.6	2.6	13.2	14.7	71.0

หมายเหตุ: ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ
ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

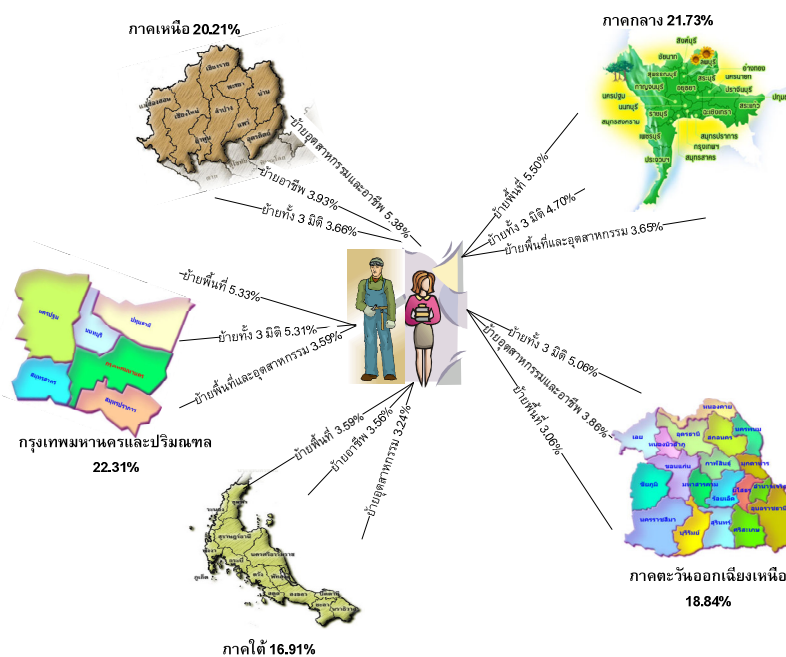
1.3) ลักษณะการเคลื่อนย้ายตามภูมิภาค

การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มจังหวัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา แรงงานเคลื่อนย้ายจากจังหวัดอื่นเข้าทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด ร้อยละ 22.31 รองลงมาคือ ย้ายเข้าทำงานในภาคกลาง เนื่องจากในกลุ่มจังหวัดตัวอย่างที่สำรวจมีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่งเช่น นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมอมตะ นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ และนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน เป็นต้น ทำให้มีแรงงานจากจังหวัดต่างๆ ในทุกภูมิภาคย้ายเข้าร้อยละ 21.73 ในขณะที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือมีอัตราการเคลื่อนย้ายในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกับภาคกลางคือ ร้อยละ

20.21 โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นคนที่ซึ่งมีการเคลื่อนย้ายจากอำเภอหรือจังหวัดไปทำงานในอำเภอเมืองในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภาคเหนือ เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่จำนวนมาก เช่น นิคมอุตสาหกรรมลำพูน โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์จากไม้ อุตสาหกรรมสิ่งทอถักเครื่องประดับ และการบริการตามโรงแรมขนาดใหญ่ในแหล่งท่องเที่ยวของภาคเหนือ ซึ่งช่วยให้แรงงานหางานทำได้ง่ายกว่าอยู่ในภูมิลำเนาเดิม การเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเช่นเดียวกับการเคลื่อนย้ายของภาคเหนือกล่าวคือ เป็นการย้ายเข้าทำงานในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภาค ได้แก่ ขอนแก่น และนครราชสีมา โดยแรงงานเคลื่อนย้ายทั้ง 3 มิติมากที่สุด รองลงมาคือ ย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม และย้ายพื้นที่ ส่วนการเคลื่อนย้ายแรงงานในกลุ่มภาคใต้มีอัตราต่ำสุดคือ ร้อยละ 16.91 และเป็นการเคลื่อนย้ายที่ไม่ซับซ้อนคือ ย้ายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ไม่มีลักษณะไขว้ โดยการเคลื่อนย้ายของแรงงานภาคใต้เป็นการย้ายพื้นที่มากที่สุด (ร้อยละ 3.59) รองลงมาคือ ย้ายอาชีพ (ร้อยละ 3.56) และย้ายอุตสาหกรรม (ร้อยละ 3.24) (รูปที่ 5.4 และตารางที่ 5.20)

ข้อสังเกต แรงงานมีลักษณะการเคลื่อนย้ายออกจากอุตสาหกรรมหนึ่งเข้ามาทำงานในอีกอุตสาหกรรมซึ่งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน แต่ออกเนื่องจากค่าจ้างและสวัสดิการรวมทั้งได้รับค่าล่วงเวลาดีกว่าเดิม การเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นมากในช่วงที่มีการเร่งการผลิตต้องส่งสินค้าให้ทัน ทำให้มีการแข่งขันกันสูงในการแย่งแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมทั้งในแนวราบและแนวตั้ง เกิดการขาดแคลนแรงงานในสายการผลิต บางโรงงานแก้ปัญหาด้วยการ sub-contact บางโรงงานโดยเฉพาะอุตสาหกรรมเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรมีการจ้างแรงงานต่างด้าว

รูปที่ 5.4: รูปแบบของการเคลื่อนย้ายสูงสุด 3 อันดับแรก จำแนกตามภูมิภาค



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.20

ตารางที่ 5.20: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามจังหวัดที่อยู่ปัจจุบัน และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

หน่วย: ร้อยละ

ภาค/จังหวัด	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	5.33	3.22	0.84	3.59	0.63	3.40	5.31	22.31
กรุงเทพมหานคร	1.14	0.63	0.32	0.61	0.20	0.68	1.07	4.65
สมุทรปราการ	0.73	1.09	0.07	0.66	0.07	0.59	0.97	4.18
ปทุมธานี	1.63	0.64	0.14	0.77	0.13	0.46	1.05	4.83
นครปฐม	0.59	0.43	0.16	0.84	0.09	0.79	1.38	4.27
นนทบุรี	1.23	0.43	0.14	0.71	0.14	0.88	0.84	4.38
กลาง	5.50	3.02	0.98	3.65	0.50	3.38	4.70	21.73
ชลบุรี	1.14	0.77	0.13	0.66	0.07	0.50	0.88	4.15
ระยอง	1.16	0.57	0.21	0.41	0.07	0.88	0.88	4.18
ฉะเชิงเทรา	1.13	0.36	0.02	1.54	0.14	0.27	1.14	4.59
พระนครศรีอยุธยา	0.97	0.71	0.36	0.70	0.05	0.70	1.11	4.59
จันทบุรี	1.11	0.61	0.27	0.34	0.16	1.04	0.70	4.22
เหนือ	2.75	1.63	3.93	1.36	1.50	5.38	3.66	20.21
เชียงใหม่	0.61	0.36	1.02	0.20	0.32	0.82	0.48	3.81
ลำพูน	0.82	0.41	0.73	0.20	0.68	0.52	0.48	3.84
ลำปาง	0.25	0.27	0.88	0.29	0.04	1.52	0.73	3.97
เชียงราย	0.39	0.39	0.70	0.30	0.23	1.09	0.68	3.79
พะเยา	0.68	0.20	0.61	0.38	0.23	1.43	1.29	4.81
ตะวันออกเฉียงเหนือ	3.06	2.41	1.84	2.06	0.55	3.86	5.06	18.84
นครราชสีมา	0.32	0.75	0.50	0.16	0.04	0.97	0.77	3.50
ขอนแก่น	0.84	0.70	0.41	0.59	0.02	0.66	0.75	3.97
บุรีรัมย์	0.64	0.36	0.38	0.41	0.16	0.61	1.14	3.70
ชัยภูมิ	0.59	0.27	0.07	0.64	0.14	0.77	1.32	3.81
สุรินทร์	0.66	0.34	0.48	0.25	0.20	0.86	1.07	3.86
ใต้	3.59	3.24	3.56	1.07	0.80	3.04	1.61	16.91
สงขลา	0.48	0.54	1.05	0.11	0.18	0.82	0.41	3.59
นครศรีธรรมราช	0.89	0.54	0.46	0.38	0.36	0.39	0.48	3.50
ตรัง	0.86	1.39	0.54	0.07	0.05	0.48	-	3.40
พัทลุง	0.52	0.48	1.20	0.13	0.14	0.27	0.36	3.09
สตูล	0.84	0.29	0.30	0.39	0.07	1.07	0.36	3.32
รวมทุกจังหวัด/ภาค	20.23	13.51	11.15	11.72	3.99	19.05	20.34	100.00

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน
ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

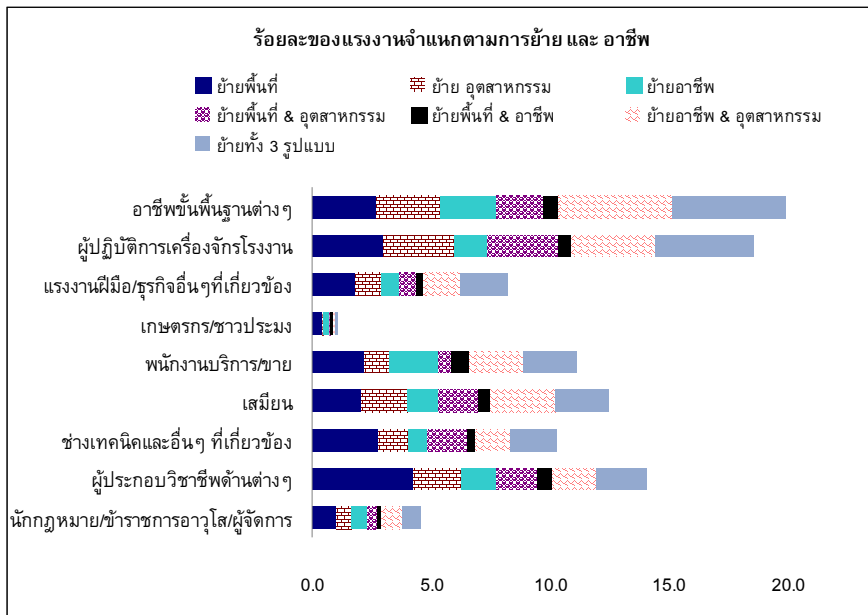
1.4) ลักษณะการเคลื่อนย้ายตามอาชีพ

การประกอบอาชีพของแรงงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เสมียน และอาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ กลุ่มอาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ร้อยละ 19.87 รองลงมาเป็นกลุ่มอาชีพผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักรและผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ ร้อยละ 18.50 และผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ ร้อยละ 14.01 ตามลำดับ

การเคลื่อนย้ายของแรงงานที่ทำงานในด้านการประกอบหรือสายการผลิตส่วนใหญ่เป็นการเคลื่อนย้ายทั้ง 3 มิติ โดยการย้ายพื้นที่ของแรงงานกลุ่มนี้ เป็นการย้ายจากนิคมอุตสาหกรรมหนึ่งไปยังนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดใกล้เคียง เช่น ย้ายจากนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ หรือนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดอยุธยา เป็นต้น นอกจากนี้ แรงงานกลุ่มดังกล่าวยังมีการเปลี่ยนอุตสาหกรรม เปลี่ยนอาชีพ และยกระดับฝีมือแรงงานไปพร้อมกับที่ย้ายพื้นที่ด้วย โดยแรงงานส่วนใหญ่จะได้รับการจ้างงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากแรงงานมีประสบการณ์ รวมถึงได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมจากการทำงานในสถานประกอบการเดิมก่อนที่จะมีการเคลื่อนย้าย

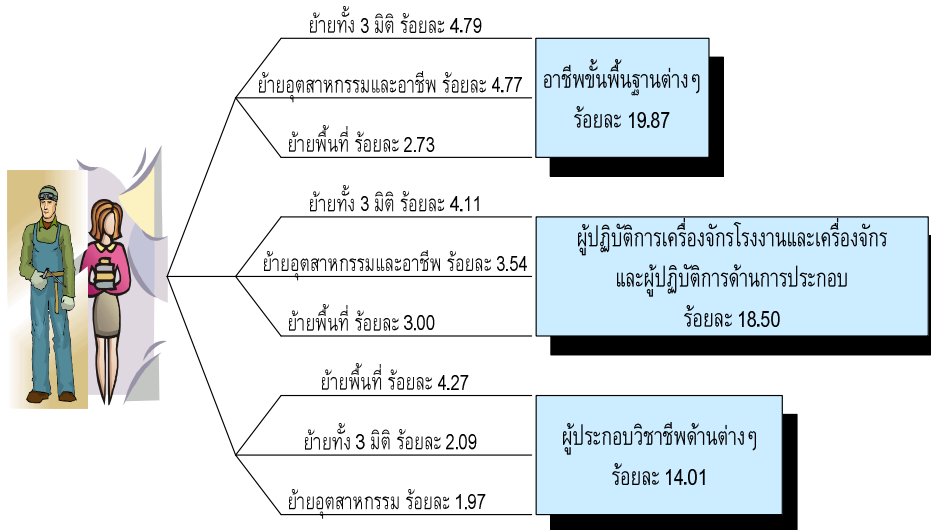
การเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและแรงงานอาชีพพื้นฐานต่างๆ เป็นการเคลื่อนย้ายทั้ง 3 มิติมากที่สุด (ร้อยละ 2 และร้อยละ 4.79 ตามลำดับ) ส่วนการเคลื่อนย้ายของช่างเทคนิคสาขาต่างๆ ส่วนใหญ่เป็นการย้ายพื้นที่หรือจังหวัด (ร้อยละ 2.75) เนื่องจากแรงงานกลุ่มช่างเทคนิคเป็นนักเรียนอาชีวศึกษาระดับ ปวส. และนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งสถานประกอบการบางแห่งมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษารับนักศึกษาที่มีผลการเรียนดี และนักศึกษาที่เข้ามาฝึกงานในสถานประกอบการเข้าทำงานเมื่อจบการศึกษาแล้วทันทีโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน (รูปที่ 5.5 – 5.6 และตารางที่ 5.21)

รูปที่ 5.5: รูปแบบของการเคลื่อนย้าย จำแนกตามอาชีพ



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.21

รูปที่ 5.6: รูปแบบของการเคลื่อนย้าย จำแนกตามอาชีพ สูงสุด 3 อันดับแรก



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.21

ตารางที่ 5.21: ร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเพศ อาชีพ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

หน่วย: ร้อยละ

ลักษณะอาชีพ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							
	พื้นที่ อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่และ อาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	รวม	
ชาย	9.20	4.95	5.27	1.97	8.19	10.04	45.67	
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ	0.45	0.38	0.20	0.05	0.39	0.34	2.23	
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	1.64	0.61	0.77	0.27	0.59	1.05	5.79	
ช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1.82	0.55	1.34	0.25	1.07	1.39	7.45	
เสมียน	0.30	0.25	0.13	0.14	0.43	0.39	1.88	
พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	0.93	0.91	0.18	0.29	0.98	1.00	4.79	
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	0.38	0.13	0.09	0.09	0.04	0.11	0.86	
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความงามทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	0.71	0.38	0.25	0.18	0.61	1.05	3.59	
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	1.54	0.61	1.54	0.29	1.70	2.31	9.40	
อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ	1.43	1.14	0.79	0.41	2.38	2.39	9.67	
หญิง	11.03	6.20	6.45	2.02	10.87	10.29	54.33	
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ	0.57	0.29	0.23	0.11	0.48	0.41	2.29	
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่าง ๆ	2.63	0.89	0.95	0.36	1.25	1.04	8.22	
ช่างเทคนิคสาขาต่าง ๆ และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	0.93	0.27	0.34	0.09	0.39	0.55	2.81	
เสมียน	1.73	1.05	1.54	0.36	2.32	1.84	10.58	
พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	1.23	1.18	0.36	0.50	1.22	1.27	6.31	
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	0.04	0.11	-	0.02	0.22	0.04	0.21	
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความงามทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1.13	0.41	0.48	0.09	0.95	0.95	4.61	
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	1.47	0.80	1.39	0.25	1.84	1.81	9.10	
อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ	1.30	1.20	1.16	0.25	2.39	2.39	10.21	

ตารางที่ 5.21: (ต่อ)

หน่วย: ร้อยละ

ลักษณะอาชีพ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่และ อาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	รวม
รวม	20.23	13.51	11.15	11.72	3.99	19.05	20.34	100.00
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ	1.02	0.63	0.66	0.43	0.16	0.88	0.75	4.52
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	4.27	1.97	1.50	1.72	0.63	1.84	2.09	14.01
ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบการวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	2.75	1.25	0.82	1.68	0.34	1.47	1.95	10.26
เสมียน	2.04	1.97	1.30	1.66	0.50	2.75	2.23	12.46
พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด	2.16	1.05	2.09	0.54	0.79	2.20	2.27	11.10
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง	0.41	0.04	0.23	0.09	0.11	0.05	0.14	1.07
ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	1.84	1.02	0.79	0.73	0.27	1.55	2.00	8.20
ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	3.00	2.97	1.41	2.93	0.54	3.54	4.11	18.50
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ	2.73	2.63	2.34	1.95	0.66	4.77	4.79	19.87

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปรับเศษโดยอิสระจากกัน

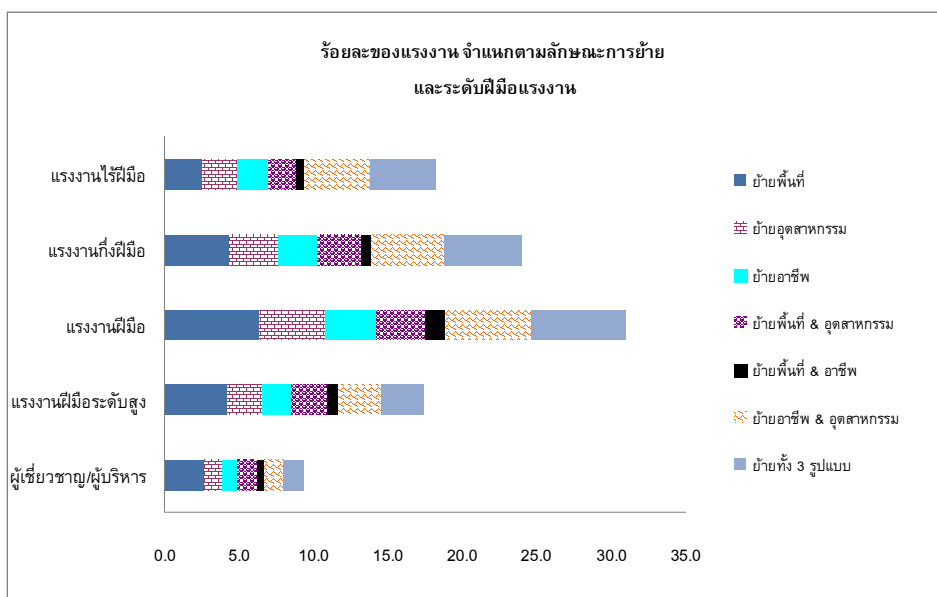
ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

1.5) ลักษณะการเคลื่อนย้ายตามระดับฝีมือแรงงาน

แรงงานฝีมือมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานมากที่สุดร้อยละ 30.9 รองลงมาเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานฝีมือระดับสูง ร้อยละ 24.0 ร้อยละ 18.2 และร้อยละ 17.4 ตามลำดับ แรงงานระดับผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหารมีการเคลื่อนย้ายน้อยที่สุด ร้อยละ 9.4 เมื่อพิจารณาตามลักษณะการเคลื่อนย้ายพบว่า แรงงานประเภทไร้ฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือ เคลื่อนย้ายทั้ง 3 มิติเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นการย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม และอันดับสามคือ แรงงานย้ายพื้นที่ แรงงานฝีมือการย้ายทั้ง 3 รูปและย้ายเฉพาะพื้นที่หรือจังหวัดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาเป็นการย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม ส่วนแรงงานฝีมือระดับสูงและผู้เชี่ยวชาญ/บริหาร มีการเคลื่อนย้ายพื้นที่เป็นอันดับสูงสุด ทั้งนี้เพราะแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มาจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง โดยเฉพาะผู้บริหาร พบว่า ในสถานประกอบการขนาดใหญ่บางแห่งให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงเพื่อจูงใจให้เข้ามาทำงาน (รูปที่ 5.7 – 5.8 และตารางที่ 5.22)

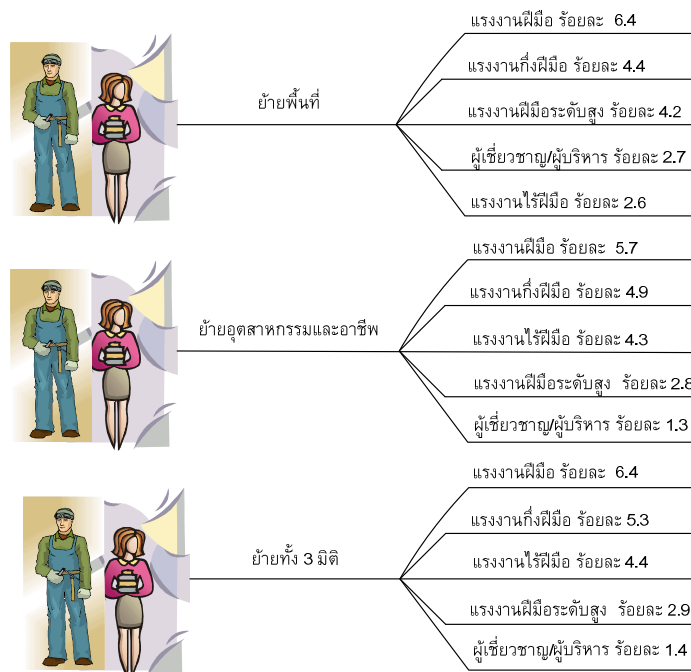
ข้อสังเกต ลักษณะการเคลื่อนย้ายตามอาชีพและตามระดับฝีมือ แรงงานมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในแรงงานไร้ฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือ กล่าวคือ การเคลื่อนย้ายส่วนใหญ่เป็นการย้ายทั้งพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ ส่วนผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร และแรงงานฝีมือระดับสูงเป็นการย้ายพื้นที่หรือย้ายข้ามจังหวัด

รูปที่ 5.7: รูปแบบของการเคลื่อนย้าย จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.22

รูปที่ 5.8: รูปแบบของการเคลื่อนย้ายสูงสุด 3 อันดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.22

ตารางที่ 5.22: จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเพศ ระดับฝีมือแรงงาน และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

ระดับฝีมือแรงงาน	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรมและอาชีพ	
ชาย (หน่วย: คน)	514	338	277	295	110	458	562	2,554
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	68	45	34	41	13	31	43	275
แรงงานฝีมือระดับสูง	98	38	55	48	19	56	72	386
แรงงานฝีมือ	148	118	65	84	35	118	173	741
แรงงานกึ่งฝีมือ	122	87	67	84	24	131	151	666
แรงงานไร้ฝีมือ	78	50	56	38	19	122	123	486
หญิง (หน่วย: คน)	617	418	347	361	113	608	576	3,040
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	81	24	23	30	15	41	35	249
แรงงานฝีมือระดับสูง	138	89	58	87	25	103	89	589
แรงงานฝีมือ	209	130	126	98	41	203	183	990
แรงงานกึ่งฝีมือ	122	95	81	80	16	141	144	679
แรงงานไร้ฝีมือ	67	80	59	66	16	120	125	533
รวม (หน่วย: คน)	1,131	756	624	656	223	1,066	1,138	5,594
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	149	69	57	71	28	72	78	524
แรงงานฝีมือระดับสูง	236	127	113	135	44	159	161	975
แรงงานฝีมือ	357	248	191	182	76	321	356	1,731
แรงงานกึ่งฝีมือ	244	182	148	164	40	272	295	1,345
แรงงานไร้ฝีมือ	145	130	115	104	35	242	248	1,019

ตารางที่ 5.22: (ต่อ)

ระดับฝีมือแรงงาน	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
ชาย (หน่วย: ร้อยละ)	9.2	6.0	5.0	5.3	2.0	8.2	10.0	45.7
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	1.2	0.8	0.6	0.7	0.2	0.6	0.8	4.9
แรงงานฝีมือระดับสูง	1.8	0.7	1.0	0.9	0.3	1.0	1.3	6.9
แรงงานฝีมือ	2.6	2.1	1.2	1.5	0.6	2.1	3.1	13.2
แรงงานกึ่งฝีมือ	2.2	1.6	1.2	1.5	0.4	2.3	2.7	11.9
แรงงานไร้ฝีมือ	1.4	0.9	1.0	0.7	0.3	2.2	2.2	8.7
หญิง (หน่วย: ร้อยละ)	11.0	7.5	6.2	6.5	2.0	10.9	10.3	54.3
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	1.4	0.4	0.4	0.5	0.3	0.7	0.6	4.5
แรงงานฝีมือระดับสูง	2.5	1.6	1.0	1.6	0.4	1.8	1.6	10.5
แรงงานฝีมือ	3.7	2.3	2.3	1.8	0.7	3.6	3.3	17.7
แรงงานกึ่งฝีมือ	2.2	1.7	1.4	1.4	0.3	2.5	2.6	12.1
แรงงานไร้ฝีมือ	1.2	1.4	1.1	1.2	0.3	2.1	2.2	9.5
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	20.2	13.5	11.2	11.7	4.0	19.1	20.3	100.0
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร	2.7	1.2	1.0	1.3	0.5	1.3	1.4	9.4
แรงงานฝีมือระดับสูง	4.2	2.3	2.0	2.4	0.8	2.8	2.9	17.4
แรงงานฝีมือ	6.4	4.4	3.4	3.3	1.4	5.7	6.4	30.9
แรงงานกึ่งฝีมือ	4.4	3.3	2.6	2.9	0.7	4.9	5.3	24.0
แรงงานไร้ฝีมือ	2.6	2.3	2.1	1.9	0.6	4.3	4.4	18.2

หมายเหตุ: 1. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ

2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

2) ค่าจ้างและสวัสดิการ

2.1) ค่าจ้าง

ค่าจ้างแรงงานเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งการย้ายพื้นที่ ย้ายอุตสาหกรรม และย้ายอาชีพ เนื่องจากแรงงานจะแสวงหาแหล่งงานที่ให้ค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าที่แรงงานเคยได้รับ จากตารางที่ 5.23 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า โดยภาพรวมแรงงานที่ ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมในคราวเดียวกัน ได้รับค่าจ้างประมาณ 10,802 บาทต่อเดือน แต่ถ้าย้าย เฉพาะพื้นที่ที่ได้รับค่าจ้างประมาณ 10,682 บาทต่อเดือน และถ้าย้ายเฉพาะอุตสาหกรรมได้รับค่าจ้าง ประมาณ 9,478 บาทต่อเดือน เป็นต้น แต่โดยเฉลี่ยของค่าจ้างแรงงานเมื่อแรงงานมีการเคลื่อนย้าย ทุกรูปแบบประมาณ 9,009 บาทต่อเดือน โดยแรงงานชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานหญิงโดยเฉลี่ย ประมาณ 1,013 บาทต่อเดือน และได้รับค่าจ้างสูงสุดเมื่อมีการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม (12,649 บาท ต่อเดือน) ในขณะที่แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างสูงสุดเมื่อย้ายพื้นที่ (10,384 บาทต่อเดือน)

อุตสาหกรรมที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยสูงสุด 5 อุตสาหกรรม แรกได้แก่ อุตสาหกรรมสาธารณูปโภค (18,489 บาทต่อเดือน) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์เคมีน้ำมัน

ปิโตรเลียม (12,442 บาทต่อเดือน) อุตสาหกรรมการก่อสร้าง (11,335 บาทต่อเดือน) อุตสาหกรรมการสำรวจการทำเหมืองแร่ (10,470 บาทต่อเดือน) และอุตสาหกรรมการผลิตโลหะขั้นมูลฐาน (9,817 บาทต่อเดือน) (รูปที่ 5.9) ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้จัดเป็นอุตสาหกรรมหนัก กระบวนการผลิตสินค้าต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และเทคโนโลยีระดับสูง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงพอสมควร อีกทั้งอัตราเสี่ยงของแรงงานที่จะเกิดอันตรายจากการทำงานย่อมสูงตามไปด้วย ดังนั้นแรงจูงใจที่จะให้แรงงานอยู่ทำงานให้กับสถานประกอบการจึงเป็นเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนอุตสาหกรรมที่มีอัตราค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ โดยมีระดับค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยประมาณ 7,783 บาทต่อเดือน ซึ่งอุตสาหกรรมนี้ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม แม้อัตราการเข้าออกของแรงงานสูง แต่การจ้างแรงงานทดแทนแรงงานที่ออกไปทำได้ไม่ยากนัก เนื่องจากแรงงานที่ต้องการเป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ที่มีวุฒิการศึกษาเพียงมัธยมต้นหรือมัธยมปลาย และไม่จำเป็นต้องมีทักษะ หรือประสบการณ์การทำงาน ก็สามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้ ซึ่งค่าจ้างของแรงงานระดับนี้ อยู่ในเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำ

รูปที่ 5.9: ค่าจ้างแรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรม สูงสุด 5 อันดับแรก



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.23

ตารางที่ 5.23: ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามเพศ อุตสาหกรรม และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

หน่วย: บาทต่อเดือน

อุตสาหกรรม	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	เฉลี่ย
ชาย	11,040	9,960	8,883	12,649	8,430	7,671	8,438	9,564
การสำรวจการทำเหมืองแร่	11,200	14,014	8,800	7,460	-	6,263	-	10,030
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	12,062	12,968	8,644	16,148	10,094	7,242	8,551	10,264
การผลิตสิ่งทออิเล็กทรอนิกส์	11,032	14,247	19,390	15,549	14,386	7,628	8,966	12,392
การทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้	11,102	6,561	8,211	5,586	6,000	6,379	6,621	7,752
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	12,198	10,089	11,238	20,204	4,500	10,150	8,572	11,244
ผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์มีปิโตรเลียม	17,026	11,295	11,170	13,072	15,667	12,090	15,036	13,635
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	9,123	9,355	8,255	7,963	-	7,145	6,207	7,793
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	15,000	6,925	-	5,400	-	30,000	12,000	9,817
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	13,791	8,364	10,216	15,061	9,796	5,832	9,562	11,107
ผลิตภัณฑ์ยานพาหนะ	9,664	9,879	9,040	11,018	8,969	8,840	9,064	9,566
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	9,342	14,271	8,389	9,728	6,899	7,894	8,709	9,469
สาธารณูปโภค	23,606	8,550	45,000	31,536	19,000	11,400	18,750	24,859
การก่อสร้าง	21,000	8,886	13,750	8,750	-	5,629	7,714	14,334
การขนส่งคมนาคม	8,562	10,524	12,618	6,404	6,649	7,742	7,046	8,534
การค้า	9,634	7,352	6,300	10,040	7,450	6,254	6,702	7,350
การบริการอื่นๆ	9,783	7,298	8,089	11,600	6,606	8,092	7,368	8,393

ตารางที่ 5.23: (ต่อ)

หน่วย: บาทต่อเดือน

อุตสาหกรรม	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							
	พื้นที่ อุตสาหกรรม	พื้นที่ อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	เฉลี่ย
หญิง	10,384	9,094	7,894	9,313	9,041	6,912	7,713	8,551
การสำรวจการทำเหมืองแร่	15,273	21,308	-	-	-	4,990	-	11,728
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	10,334	7,483	7,899	7,682	8,263	5,911	8,666	7,792
การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ	7,758	9,573	5,541	5,671	7,490	6,279	6,532	7,030
การทำปาล์มผลิตภัณฑ์จากไม้	17,992	7,952	6,104	8,519	8,846	5,445	6,178	8,463
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	9,970	8,994	8,743	8,005	6,200	7,282	6,732	8,151
ผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ปิโตรเลียม	13,288	10,710	10,397	12,725	19,407	8,141	9,703	11,190
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	9,477	8,831	7,169	6,762	16,457	7,898	5,756	7,770
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	-	-	-	-	-	-	-	-
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	9,275	7,086	8,200	8,374	10,684	9,200	7,715	8,467
ผลิตภัณฑ์ยานพาหนะ	9,496	7,330	6,712	9,778	11,625	7,208	8,067	8,378
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	10,251	9,549	6,196	9,936	8,615	6,882	7,957	8,667
สาธารณสุขโรค	12,564	13,000	7,000	-	-	8,383	8,000	9,496
การก่อสร้าง	11,667	8,533	6,507	12,450	7,340	7,683	5,863	8,724
การขนส่งคมนาคม	6,585	8,000	6,127	9,150	8,000	6,530	6,599	6,844
การค้า	9,878	9,286	8,198	9,589	8,946	6,849	7,927	8,522
การบริการอื่นๆ	10,861	9,811	10,367	9,808	8,357	7,958	7,226	9,306

ตารางที่ 5.23: (ต่อ)

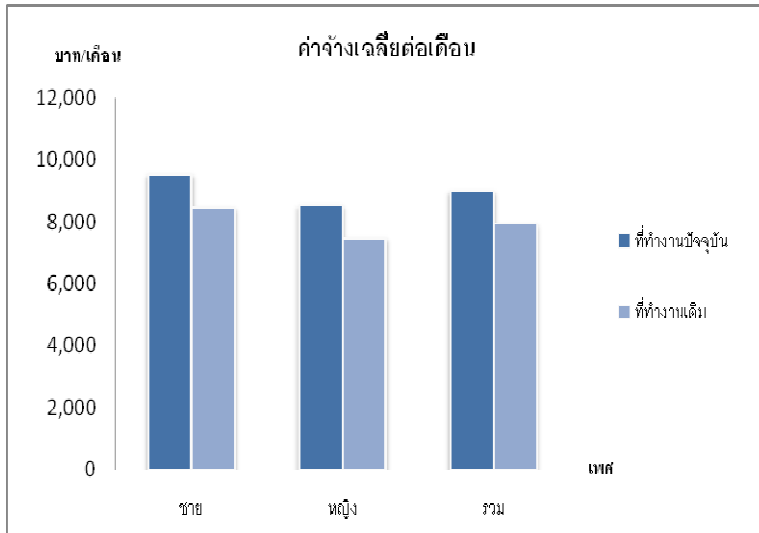
หน่วย: บาทต่อเดือน

อุตสาหกรรม	รูปแบบการเคลื่อนย้าย									
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ	เฉลี่ย
รวม	10,682	9,478	8,323	10,802	8,780	7,227	8,075	9,009		
การสำรวจการทำเหมืองแร่	13,237	14,926	8,800	7,460	-	5,881	-	10,470		
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	11,075	9,452	8,141	12,813	9,196	6,345	8,608	8,825		
การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ	8,659	10,858	11,271	8,814	10,507	6,579	7,436	8,726		
การทำป่าไม้ผลิตภัณฑ์จากไม้	13,891	7,218	7,124	7,541	8,439	5,859	6,365	8,081		
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษการพิมพ์	11,048	9,523	10,064	16,138	5,633	8,047	7,887	9,698		
ผลิตภัณฑ์เคมีภัณฑ์ปิโตรเลียม	15,095	10,940	10,880	12,898	17,537	10,154	13,300	12,442		
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	9,241	9,145	7,754	7,520	16,457	7,499	6,035	7,783		
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	15,000	6,925	-	5,400	-	30,000	12,000	9,817		
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	11,841	7,725	9,640	11,289	10,290	8,039	8,520	9,735		
ผลิตภัณฑ์จากยานพาหนะ	9,606	8,764	8,096	10,401	9,677	8,162	8,705	9,095		
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	9,945	11,084	6,658	9,852	7,802	7,231	8,273	8,951		
สาธารณูปโภค	19,189	11,220	26,000	31,536	19,000	9,138	12,778	18,489		
การก่อสร้าง	19,133	8,651	8,921	11,525	7,340	6,656	6,480	11,335		
การขายส่งคมนาคม	7,785	10,135	9,077	7,039	6,799	7,418	6,897	8,039		
การค้า	9,761	8,351	7,231	9,749	8,198	6,541	7,258	7,937		
บริการอื่นๆ	10,453	8,895	9,330	10,316	7,574	8,015	7,288	8,934		

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิมครั้งหลังสุดพบว่า ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในที่ทำงานใหม่สูงกว่าที่ทำงานเดิม 1,059 บาท โดยที่แรงงานชายได้รับค่าจ้างในที่ทำงานใหม่สูงกว่าที่ทำงานเดิม 1,095 บาทต่อเดือน และแรงงานหญิงได้รับค่าจ้างในที่ทำงานใหม่สูงกว่าที่ทำงานเดิม 1,055 บาทต่อเดือน (รูปที่ 5.10 และ ตารางที่ 5.24)

รูปที่ 5.10: เปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน ระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิม



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.24

ตารางที่ 5.24: เปรียบเทียบค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือน จำแนกตามรูปแบบการเคลื่อนย้าย

หน่วย: บาทต่อเดือน

เพศ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรมและอาชีพ	เฉลี่ย
ที่ทำงานปัจจุบัน								
ชาย	11,039.84	9,959.83	8,882.72	12,648.52	8,429.61	7,671.30	8,437.79	9,563.56
หญิง	10,384.03	9,093.98	7,893.73	9,312.57	9,040.93	6,911.90	7,712.70	8,550.61
เฉลี่ย	10,681.64	9,477.64	8,323.00	10,801.91	8,780.02	7,227.33	8,074.59	9,008.86
ที่ทำงานเดิม								
ชาย	10,173.87	8,474.04	7,349.21	10,460.09	8,035.73	6,791.15	8,200.94	8,468.92
หญิง	9,347.51	7,240.01	6,365.81	8,665.56	8,949.20	6,232.18	7,384.46	7,495.12
เฉลี่ย	9,766.57	7,789.58	6,826.28	9,479.49	8,505.64	6,472.71	7,786.37	7,949.76

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

2.2) รายได้

รายได้ที่แรงงานได้รับจำแนกเป็นรายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน และอื่นๆ จากการสำรวจพบว่า ในที่ทำงานเดิม แรงงานได้รับรายได้เป็นรายเดือนร้อยละ 64.6 รายวันร้อยละ 31.3 และรายสัปดาห์ร้อยละ 0.4 แต่เมื่อแรงงานมีการเคลื่อนย้าย กลุ่มของแรงงานที่เคยได้รับรายได้เป็นรายวันและรายสัปดาห์มีอัตราการลดลง โดยรายได้รายวันลดลงจากร้อยละ 31.3

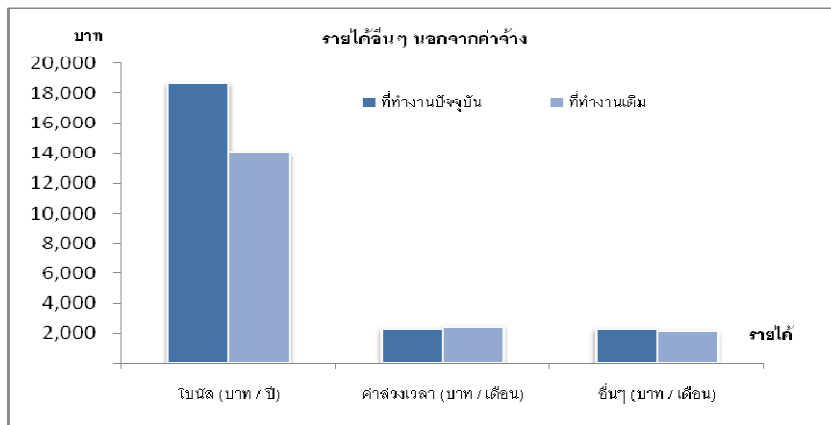
เป็นร้อยละ 25.9 และรายได้รายสัปดาห์ลดลงจากร้อยละ 0.4 เป็นร้อยละ 0.3 ในขณะที่การได้รับรายได้เป็นรายเดือนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 64.6 เป็นร้อยละ 72.8 (ตารางที่ 5.25) แสดงให้เห็นว่าแรงงานมีความต้องการทำงานที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายเดือนมากกว่าประเภทอื่นๆ เพราะหมายถึงแรงงานได้รับการจ้างงานแบบประจำมีสัญญาการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และมีสิทธิได้รับการคุ้มครองและรับสวัสดิการต่างๆ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

นอกเหนือจากรายได้หลักที่แรงงานได้รับจากการทำงานตามกล่าวข้างต้นแล้ว แรงงานยังได้รับรายได้อื่นๆ ที่เป็นตัวเงินได้แก่ โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น และค่าครองชีพ เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบรายได้ที่แรงงานได้รับระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิมพบว่า การที่แรงงานย้ายจากที่ทำงานเดิมและเปลี่ยนสภาพการจ้างงานเป็นรายเดือน มีส่วนสนับสนุนให้รายได้ในรูปโบนัสของแรงงานเพิ่มขึ้น โดยเฉลี่ยเพิ่มจาก 14,066 บาทต่อปี เป็น 18,722 บาทต่อปี สำหรับรายได้ค่าล่วงเวลา และอื่นๆ อาทิ ค่าเบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น และ/หรือ ค่าครองชีพของที่แรงงานได้รับจากที่ทำงานใหม่ไม่มีความแตกต่างจากที่แรงงานเคยได้รับจากที่ทำงานเดิม โดยในส่วนของรายได้อื่นๆ แรงงานได้รับจากที่ทำงานใหม่เพิ่มขึ้นประมาณ 132 บาทต่อเดือน ขณะที่ค่าล่วงเวลาที่แรงงานได้รับจากที่ทำงานใหม่ลดลงประมาณ 147 บาทต่อเดือน ทั้งนี้เนื่องจากรายได้สองประเภทหลังนี้ขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการเร่งผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้าของสถานประกอบการ และภาวะเศรษฐกิจในช่วงระยะเวลาที่ทำการสำรวจ (รูปที่ 5.11 ตารางที่ 5.25 และตารางที่ 5.26)

ข้อสังเกต รายได้ที่เป็นตัวเงินที่แรงงานได้รับเช่น ค่าจ้าง โบนัส ค่าล่วงเวลา และรายได้อื่นๆ เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเปลี่ยนงาน ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ฝืดเคือง จึงเป็นตัวกระตุ้นให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานมากขึ้น แรงงานที่เคลื่อนย้ายสามารถจำแนกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1) กลุ่มที่สมัครใจเคลื่อนย้าย ส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม หรือย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการครองชีพ โดยในกลุ่มที่สมัครใจย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมนั้น แม้แรงงานได้รับค่าจ้างหรือมีรายได้ลดลงแต่แรงงานจะได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวเป็นการชดเชย อย่างไรก็ตาม มีบางส่วนของแรงงานที่ต้องเคลื่อนย้ายตามสามีหรือภรรยา ซึ่งในกลุ่มนี้มีทั้งแรงงานที่ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการดีขึ้น และได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่ำลง โดยบางส่วนของแรงงานมีรายได้สุทธิหลังการเคลื่อนย้ายต่ำกว่ารายได้สุทธิก่อนการเคลื่อนย้าย ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ อาทิ ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าเดินทาง สูงขึ้นกว่าเดิม

กลุ่มที่ 2) กลุ่มที่ไม่สมัครใจเคลื่อนย้ายงาน แต่ถูกปลดออก หรือไล่ออก เนื่องจากสถานประกอบการไม่สามารถแบกรับภาระต้นทุนสูง (ยอดคำสั่งซื้อลดลงมาก ขณะที่วัตถุดิบราคาสูงขึ้น) ในภาวะเศรษฐกิจซบเซาในปัจจุบันได้ ทำให้แรงงานในกลุ่มนี้ต้องเคลื่อนย้ายหางานทำใหม่ จึงขาดความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ แรงงานต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่ตลอดชีวิตการทำงาน

รูปที่ 5.11: เปรียบเทียบรายได้ที่เป็นตัวเงินระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิม



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.25

ตารางที่ 5.25: จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามลักษณะรายได้ และรูปแบบการเคลื่อนย้ายเปรียบเทียบระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิม

ลักษณะรายได้	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							เฉลี่ย
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
ที่ทำงานปัจจุบัน								
แรงงานรวม (หน่วย: คน)	1,132	756	624	656	223	1,066	1,137	5,594
รายวัน	203	163	158	189	41	350	349	1,453
รายสัปดาห์	5	1	2	-	-	4	5	17
รายเดือน	916	589	463	463	181	702	761	4,075
อื่นๆ	8	3	1	4	1	10	22	49
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	20.24	13.51	11.15	11.73	3.99	19.06	20.33	100.00
รายวัน	3.63	2.91	2.82	3.38	0.73	6.26	6.24	25.97
รายสัปดาห์	0.09	0.02	0.04	-	-	0.07	0.09	0.30
รายเดือน	16.37	10.53	8.28	8.28	3.24	12.55	13.60	72.85
อื่นๆ	0.14	0.05	0.02	0.07	0.02	0.18	0.39	0.88
ที่ทำงานเดิม								
แรงงานรวม (หน่วย: คน)	731	756	574	655	219	1,064	1,138	5,137
รายวัน	142	240	158	240	43	387	398	1,608
รายสัปดาห์	2	1	3	2	2	6	6	22
รายเดือน	561	498	391	410	168	594	697	3,319
อื่นๆ	20	10	17	3	4	70	34	158
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	14.23	14.72	11.17	12.75	4.26	20.71	22.15	100.00
รายวัน	2.76	4.67	3.08	4.67	0.84	7.53	7.75	31.30
รายสัปดาห์	0.04	0.02	0.06	0.04	0.04	0.12	0.12	0.43
รายเดือน	10.92	9.69	7.61	7.98	3.27	11.56	13.57	64.61
อื่นๆ	0.39	0.20	0.33	0.06	0.08	1.37	0.66	3.07

หมายเหตุ: 1. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ

2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปรับเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 5.26: รายได้อื่น ๆ นอกจากค่าจ้าง จำแนกตามเพศ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

รายได้อื่น นอกจากค่าจ้าง	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							เฉลี่ย
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่ และ อาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	
ที่ทำงานปัจจุบัน								
ชาย								
โบนัส (บาท/ปี)	25,803	19,948	19,941	26,725	18,134	15,313	17,678	20,933
ค่าล่วงเวลา (บาท/เดือน)	3,110	2,480	1,884	3,377	1,814	2,296	2,328	2,590
อื่นๆ (บาท/เดือน)	3,255	2,234	3,251	2,143	1,842	1,989	2,232	2,473
หญิง								
โบนัส (บาท/ปี)	23,396	16,478	12,180	18,480	24,320	10,126	14,905	16,838
ค่าล่วงเวลา (บาท/เดือน)	2,306	2,510	1,543	2,543	1,276	1,597	1,852	2,031
อื่นๆ (บาท/เดือน)	2,784	1,813	2,751	1,529	1,656	2,324	1,792	2,163
เฉลี่ย								
โบนัส (บาท/ปี)	24,510	17,993	15,506	22,181	21,272	12,363	16,338	18,722
ค่าล่วงเวลา (บาท/เดือน)	2,676	2,496	1,686	2,940	1,565	1,887	2,102	2,293
อื่นๆ (บาท/เดือน)	2,990	2,005	2,992	1,822	1,748	2,171	2,023	2,310
ที่ทำงานเดิม								
ชาย								
โบนัส (บาท/ปี)	16,662	15,897	14,172	21,471	15,066	12,165	13,496	15,728
ค่าล่วงเวลา (บาท/เดือน)	2,805	2,152	1,897	2,747	1,853	2,239	3,068	2,569
อื่นๆ (บาท/เดือน)	3,764	2,381	2,758	1,675	3,609	2,241	1,623	2,431
หญิง								
โบนัส (บาท/ปี)	18,050	12,780	7,631	14,533	15,327	9,265	10,985	12,629
ค่าล่วงเวลา (บาท/เดือน)	3,077	2,277	1,804	2,412	1,765	2,133	2,270	2,318
อื่นๆ (บาท/เดือน)	2,918	2,127	1,711	1,071	2,002	2,437	1,682	1,937
เฉลี่ย								
โบนัส (บาท/ปี)	17,308	14,306	10,820	17,421	15,195	10,502	12,088	14,066
ค่าล่วงเวลา (บาท/เดือน)	2,936	2,218	1,850	2,568	1,810	2,176	2,696	2,440
อื่นๆ (บาท/เดือน)	3,348	2,263	2,284	1,328	2,888	2,320	1,655	2,179

หมายเหตุ: 1. อื่นๆ เช่น เบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น ค่าครองชีพ เป็นต้น

2. ผลในตารางเป็นค่าเฉลี่ยและมีการปรับพิเศษโดยค่าที่เกิน 0.5 คิดเป็นจำนวนเต็ม 1.0

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

2.3) ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการที่สถานประกอบการจัดสรรให้กับแรงงาน ได้แก่ ที่อยู่อาศัย พาหนะรับ-ส่ง อาหาร และเครื่องแบบ (ในที่นี้ไม่พิจารณาผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินประเภทอื่นๆ เนื่องจากมีส่วนที่เป็นตัวเงินรวมอยู่ด้วย) ในภาพรวมของการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 7 รูปแบบ ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินที่แรงงานได้รับไม่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อแรงงานเคลื่อนย้าย 1 มิติ หรือย้าย 2 มิติ หรือย้ายทั้ง 3 มิติ แรงงานยังคงได้รับผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินเหล่านี้อยู่เพียงแต่มากขึ้นหรือน้อยลงเท่านั้น

ตารางที่ 5.27 และตารางที่ 5.28 พิจารณาเปรียบเทียบการได้รับผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิมในภาพรวม พบว่า การย้ายที่ทำงานใหม่ของแรงงานส่งผลให้แรงงานได้รับสวัสดิการด้านอาหาร เครื่องแบบ และพาหนะรับ-ส่งในสัดส่วนที่ลดลงร้อยละ 4.7 ร้อยละ 18.7 และร้อยละ 4.2 ตามลำดับ แต่ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.6 เมื่อพิจารณาการได้รับผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินจำแนกตามรูปแบบการเคลื่อนย้ายของแรงงานในที่ทำงานปัจจุบัน พบว่า การได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ เมื่อเทียบกับผลรวมเฉลี่ยแรงงานได้รับสวัสดิการด้านอาหาร เครื่องแบบ ที่อยู่อาศัย และพาหนะรับ-ส่งในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อย้ายอาชีพ และย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ ได้รับสวัสดิการด้านอาหารในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อย้ายทั้ง 3 มิติ ได้รับสวัสดิการด้านเครื่องแบบในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อย้ายพื้นที่ ได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อย้ายอุตสาหกรรม และได้รับสวัสดิการพาหนะรับ-ส่งในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นเมื่อย้ายพื้นที่และอาชีพ

ข้อสังเกต การที่ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินหรือสวัสดิการที่ให้กับแรงงานไม่แตกต่างกันไม่ได้เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้แรงงานตัดสินใจเคลื่อนย้าย โดยส่วนใหญ่ของแรงงานให้ความคิดเห็นว่า “ค่าแรงที่ได้ไม่แตกต่างกัน ตามอัตราขั้นต่ำ สวัสดิการก็เหมือนกัน แต่ถ้ามี OT ให้มาก จะเลือกที่ใหม่” ด้วยเหตุนี้รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานจึงเป็นการหมุนเวียนในสถานประกอบการต่างๆ ที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยแรงงานบางรายมีการติดต่อขอกลับเข้าทำงานในที่ทำงานเดิมเนื่องจากที่ทำงานแห่งใหม่ให้ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนไม่เป็นไปตามที่แรงงานคาดหวังไว้ ส่วนสถานประกอบการจะพิจารณาเลือกเฉพาะแรงงานคนเก่าที่มีประวัติการทำงานดี ชยัน ไม่ขาดลามาสาย และไม่เคยมีเหตุทะเลาะวิวาท ให้กลับเข้ามาทำงาน

ตารางที่ 5.27: จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน จำแนกตามรูปแบบการเคลื่อนย้าย (ที่ทำงานปัจจุบัน)

ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
แรงงานที่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: คน)								
อาหาร	437	277	179	279	79	294	370	1,915
เครื่องแบบ	774	544	372	492	154	704	805	3,845
ที่อยู่อาศัย	218	117	77	139	47	159	212	969
พาหนะรับ-ส่ง	357	231	90	288	46	198	317	1,527
อื่นๆ	28	18	20	13	1	26	26	132
แรงงานที่ไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: คน)								
อาหาร	682	472	436	365	140	758	750	3,603
เครื่องแบบ	348	207	247	156	65	353	319	1,695
ที่อยู่อาศัย	903	634	540	507	172	893	910	4,559
พาหนะรับ-ส่ง	764	520	527	358	173	852	805	3,999
อื่นๆ	513	359	370	230	147	546	504	2,669
รวมแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: คน)								
อาหาร	1,119	749	615	644	219	1,052	1,120	5,518
เครื่องแบบ	1,122	751	619	648	219	1,057	1,124	5,540
ที่อยู่อาศัย	1,121	751	617	646	219	1,052	1,122	5,528
พาหนะรับ-ส่ง	1,121	751	617	646	219	1,050	1,122	5,526
อื่นๆ	541	377	390	243	148	572	530	2,801
แรงงานที่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: ร้อยละ)								
อาหาร	39.1	37.0	29.1	43.3	36.1	27.9	33.0	34.7
เครื่องแบบ	69.0	72.4	60.1	75.9	70.3	66.6	71.6	69.4
ที่อยู่อาศัย	19.4	15.6	12.5	21.5	21.5	15.1	18.9	17.5
พาหนะรับ-ส่ง	31.8	30.8	14.6	44.6	21.0	18.9	28.3	27.6
อื่นๆ	5.2	4.8	5.1	5.3	0.7	4.5	4.9	4.7
แรงงานที่ไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: ร้อยละ)								
อาหาร	60.9	63.0	70.9	56.7	63.9	72.1	67.0	65.3
เครื่องแบบ	31.0	27.6	39.9	24.1	29.7	33.4	28.4	30.6
ที่อยู่อาศัย	80.6	84.4	87.5	78.5	78.5	84.9	81.1	82.5
พาหนะรับ-ส่ง	68.2	69.2	85.4	55.4	79.0	81.1	71.7	72.4
อื่นๆ	94.8	95.2	94.9	94.7	99.3	95.5	95.1	95.3

หมายเหตุ: 1. อื่นๆ เช่น ข้าวสวย ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 5.28: จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน จำแนกตามรูปแบบการเคลื่อนย้าย (ที่ทำงานเดิม)

ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
แรงงานที่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: คน)								
อาหาร	210	217	153	213	75	256	380	1,504
เครื่องแบบ	383	391	236	398	105	433	597	2,543
ที่อยู่อาศัย	152	102	77	145	38	123	271	908
พาหนะรับ-ส่ง	140	194	72	244	42	162	320	1,174
อื่นๆ	15	9	11	9	-	12	26	82
แรงงานที่ไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: คน)								
อาหาร	510	518	416	420	140	787	716	3,507
เครื่องแบบ	338	343	334	237	110	610	501	2,473
ที่อยู่อาศัย	568	633	491	488	177	918	826	4,101
พาหนะรับ-ส่ง	581	541	497	389	173	880	778	3,839
อื่นๆ	385	366	353	222	148	568	490	2,532
รวมแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: คน)								
อาหาร	720	735	569	633	215	1,043	1,096	5,011
เครื่องแบบ	721	734	570	635	215	1,043	1,098	5,016
ที่อยู่อาศัย	720	735	568	633	215	1,041	1,097	5,009
พาหนะรับ-ส่ง	721	735	569	633	215	1,042	1,098	5,013
อื่นๆ	400	375	364	231	148	580	516	2,614
แรงงานที่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: ร้อยละ)								
อาหาร	29.2	29.5	26.9	33.6	34.9	24.5	34.7	30.0
เครื่องแบบ	53.1	53.3	41.4	62.7	48.8	41.5	54.4	50.7
ที่อยู่อาศัย	21.1	13.9	13.6	22.9	17.7	11.8	24.7	18.1
พาหนะรับ-ส่ง	19.4	26.4	12.7	38.5	19.5	15.5	29.1	23.4
อื่นๆ	3.8	2.4	3.0	3.9	-	2.1	5.0	3.1
แรงงานที่ไม่ได้รับผลประโยชน์อื่นที่ไม่เป็นตัวเงิน (หน่วย: ร้อยละ)								
อาหาร	70.8	70.5	73.1	66.4	65.1	75.5	65.3	70.0
เครื่องแบบ	46.9	46.7	58.6	37.3	51.2	58.5	45.6	49.3
ที่อยู่อาศัย	78.9	86.1	86.4	77.1	82.3	88.2	75.3	81.9
พาหนะรับ-ส่ง	80.6	73.6	87.3	61.5	80.5	84.5	70.9	76.6
อื่นๆ	96.3	97.6	97.0	96.1	100.0	97.9	95.0	96.9

หมายเหตุ: 1. อื่นๆ เช่น ข้าวสวย ค่าโทรศัพท์ ค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

2.4) ประโยชน์ทดแทนและเงินชดเชยการทำงาน

แรงงานที่ออกจากที่ทำงานเดิมมีเพียงร้อยละ 12.4 และร้อยละ 11.1 ที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน และเงินชดเชยจากการทำงาน ตามลำดับ โดยแรงงานที่มีการย้ายทั้ง 3 มิติ และย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานสูงสุดและส่วนใหญ่เป็นแรงงานเพศหญิง ทั้งนี้เพราะสัดส่วนตัวอย่างที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ดังนั้นแนวโน้มการออกจากงานของแรงงานเพศหญิงจึงมีสัดส่วนสูงตามไปด้วย นอกจากนี้แรงงานส่วนใหญ่รับทราบสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับการเป็นผู้ประกันตนในสวัสดิการประกันสังคม เมื่อแรงงานออกจากงานจึงทราบขั้นตอนในการขอรับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (ในช่วงที่ยังไม่ได้ทำงานที่ใหม่) ส่วนแรงงานที่มีการย้ายทั้ง 3 มิติ และย้ายเฉพาะพื้นที่เป็นแรงงานที่ได้รับเงินชดเชยสูงกว่าแรงงานที่มีรูปแบบการเคลื่อนย้ายแบบอื่น และยังคงเป็นแรงงานเพศหญิงที่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงานสูงกว่าแรงงานเพศชาย (ตารางที่ 5.29 – 5.30)

ข้อสังเกต ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นสิทธิประโยชน์ที่แรงงานซึ่งเป็นผู้ประกันตนในสวัสดิการประกันสังคมพึงได้รับ แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีส่วนทำให้แรงงานไม่พยายามที่จะหางานใหม่ทันทีที่ออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับเงินรายเดือน (ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน) จนครบกำหนดตามเงื่อนไข จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงงานกลุ่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการว่างงานโดยสมัครใจ ในทางเศรษฐศาสตร์ค่าเสียโอกาสของแรงงานกลุ่มนี้ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจ เพราะไม่มีการผลิตสินค้าเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 5.29: จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามเพศ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

เพศ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	ทั้ง 3 มิติ	
แรงงานที่ได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (หน่วย: คน)								
ชาย	55	35	27	35	13	48	61	274
หญิง	48	65	28	60	17	62	84	364
รวม	103	100	55	95	30	110	145	638
แรงงานที่ไม่ได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (หน่วย: คน)								
ชาย	316	303	239	260	95	408	501	2,122
หญิง	312	353	280	300	94	546	492	2,377
รวม	628	656	519	560	189	954	993	4,499
รวมแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (หน่วย: คน)								
ชาย	371	338	266	295	108	456	562	2,396
หญิง	360	418	308	360	111	608	576	2,741
รวมทั้งหมด	731	756	574	655	219	1,064	1,138	5,137

ตารางที่ 5.29: (ต่อ)

เพศ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	ทั้ง 3 มิติ	
แรงงานที่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	1.1	0.7	0.5	0.7	0.3	0.9	1.2	5.3
หญิง	0.9	1.3	0.5	1.2	0.3	1.2	1.6	7.1
รวม	2.0	2.0	1.0	1.9	0.6	2.1	2.8	12.4
แรงงานที่ไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	6.2	5.9	4.7	5.1	1.8	7.9	9.8	41.3
หญิง	6.1	6.9	5.5	5.8	1.8	10.6	9.6	46.3
รวม	12.3	12.8	10.2	10.9	3.6	18.5	19.4	87.6
รวมแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	7.2	6.6	5.2	5.7	2.1	8.9	10.9	46.6
หญิง	7.0	8.1	6.0	7.0	2.2	11.8	11.2	53.4
รวมทั้งหมด	14.2	14.7	11.2	12.7	4.3	20.7	22.1	100.0

หมายเหตุ: 1. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ

2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 5.30: จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน จำแนกตามเพศ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

เพศ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรมและอาชีพ	
แรงงานที่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน (หน่วย: คน)								
ชาย	49	33	26	37	10	43	69	267
หญิง	49	48	24	50	8	45	76	300
รวม	98	81	50	87	18	88	145	567
แรงงานที่ไม่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน (หน่วย: คน)								
ชาย	321	303	240	257	98	410	493	2,122
หญิง	311	370	283	310	103	560	500	2,437
รวม	632	673	523	567	201	970	993	4,559
รวมแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน (หน่วย: คน)								
ชาย	370	336	266	294	108	453	562	2,389
หญิง	360	418	307	360	111	605	576	2,737
รวมทั้งหมด	730	754	573	654	219	1,058	1,138	5,126
แรงงานที่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	1.0	0.6	0.5	0.7	0.2	0.8	1.3	5.2
หญิง	1.0	0.9	0.5	1.0	0.2	0.9	1.5	5.9
รวม	2.0	1.5	1.0	1.7	0.4	1.7	2.8	11.1

ตารางที่ 5.30: (ต่อ)

เพศ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
แรงงานที่ไม่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	6.3	5.9	4.7	5.0	1.9	8.0	9.6	41.4
หญิง	6.1	7.2	5.5	6.0	2.0	10.9	9.8	47.5
รวม	12.4	13.1	10.2	1.1	3.9	18.9	19.4	88.9
รวมแรงงานที่ได้รับและไม่ได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	7.2	6.6	5.2	5.7	2.1	8.8	11.0	46.6
หญิง	7.0	8.2	6.0	7.0	2.2	11.8	11.2	53.4
รวมทั้งหมด	14.2	14.8	11.2	12.7	4.3	20.6	22.2	100.0

หมายเหตุ: 1. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ
 2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน
 ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

3) ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน

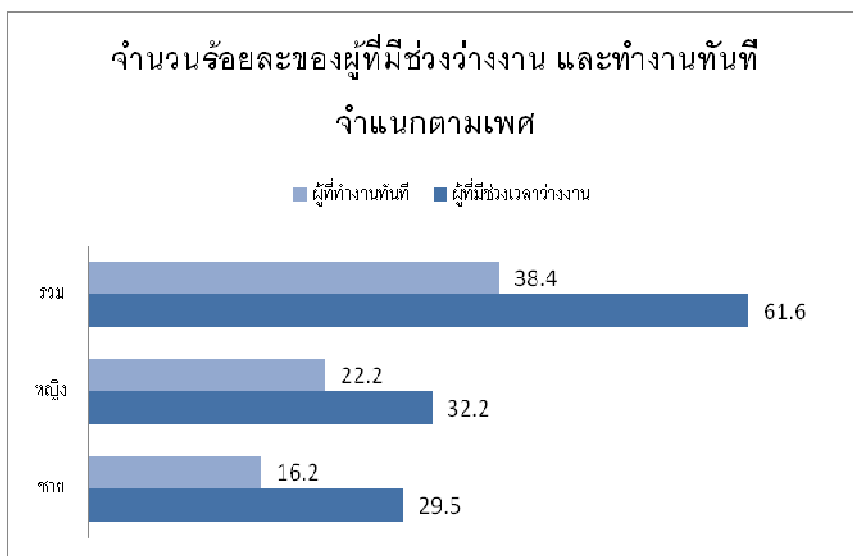
การสำรวจข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานเบื้องต้นนี้ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของแรงงาน โดยการศึกษาให้ความสนใจกับระยะเวลาในการทำงานของแรงงานตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก การเปลี่ยนงานในช่วงระยะเวลา 5 ปี และระยะเวลาในการเปลี่ยนงาน (ช่วงว่างงาน)

ผลการสำรวจพบว่า ในภาพรวมระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรกจนถึงปัจจุบันของแรงงานโดยเฉลี่ยประมาณ 9 ปี มีการย้ายที่ทำงานเฉลี่ย 3 ครั้ง ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาแรงงานย้ายที่ทำงานโดยเฉลี่ย 2 ครั้ง ซึ่งเป็นจำนวนใกล้เคียงกับการย้ายที่ทำงานนับจากเริ่มทำงานครั้งแรก และใช้เวลาในการหางานทำใหม่ (หรือช่วงว่างงาน) เฉลี่ยประมาณ 95 วันหรือ 3 เดือน โดยแรงงานที่มีช่วงว่างงานทั้งหมดร้อยละ 61.1 เป็นแรงงานเพศหญิงร้อยละ 32.2 และแรงงานเพศชายร้อยละ 29.5 ขณะที่แรงงานที่มีงานทำทันทีทั้งหมดร้อยละ 38.4 ยังคงเป็นแรงงานเพศหญิงที่มีอัตราส่วนสูงกว่าแรงงานเพศชาย (ร้อยละ 22.2 และร้อยละ 16.2 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานจำแนกตามระยะเวลาในการย้ายที่ทำงานหรือย้ายงานครั้งสุดท้ายพบว่า ร้อยละ 13.3 ของแรงงานเพศหญิงย้ายงานครั้งสุดท้ายมากกว่า 3 ปี ส่วนแรงงานเพศชายย้ายงานครั้งสุดท้ายมากกว่า 3 ปี และน้อยกว่า 1 ปีในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 10.7 และร้อยละ 10.6 ตามลำดับ โดยการย้ายงานครั้งสุดท้ายของแรงงานเพศหญิงเป็นการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ ร้อยละ 3.2 ส่วนการย้ายงานครั้งสุดท้ายของแรงงานเพศชายมากกว่า 3 ปี เป็นการย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม และการย้ายทั้ง 3 มิติในอัตราส่วนที่เท่ากันคือ ร้อยละ 2.1 ขณะที่การย้ายงานครั้งสุดท้ายของแรงงานเพศชายน้อยกว่า 1 ปีเป็นการย้ายทั้ง 3 มิติ ร้อยละ 2.9 (ตารางที่ 5.31 - 5.33 และรูปที่ 5.12)

ข้อสังเกต แรงงานที่มีงานทำแล้ว แต่งานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคงและไม่มีความก้าวหน้า จึงทำให้แรงงานพยายามหางานทำใหม่ ในขณะที่แรงงานยังทำงานอยู่ในที่ทำงานปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้เมื่อแรงงานลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่ใหม่ จึงทำให้แรงงานกลุ่มนี้ไม่มีช่วงเวลาว่างงาน ในทางกลับกัน แรงงานที่มีช่วงเวลาว่างงานประมาณ 3 เดือน หากเป็นการว่างงานโดยความสมัครใจของแรงงานเอง แสดงว่าแรงงานมีการวางแผนการดำเนินชีวิตของตนเองเรียบร้อยแล้ว แต่ถ้าเป็นการว่างงานโดยไม่สมัครใจ เนื่องจากโดนไล่ออก ให้ออก เป็นต้น อีกทั้งแรงงานยังมีความต้องการทำงานในสถานประกอบการเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ และการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน แต่ปัจจุบันยังไม่สามารถหางานทำได้ แรงงานกลุ่มนี้อาจมีส่วนเพิ่มปัญหาให้กับสังคม เพราะไม่มีการวางแผนรายได้รายจ่ายล่วงหน้าสำหรับตนเองและครอบครัว เนื่องจากแรงงานไม่ได้คาดการณ์ว่าจะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

รูปที่ 5.12: ช่วงว่างงานและทำงานทันที



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.32

ตารางที่ 5.31: ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน

การเคลื่อนย้ายของแรงงาน	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่ และอาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	รวม
ชาย								
ในชีวิตการทำงาน ทำงานมาแล้ว (ปี)	9	11	9	8	10	10	9	9
ตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก ท่านย้ายที่ทำงาน (ครั้ง)	4	3	3	3	3	3	3	3
ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ท่านย้ายที่ทำงาน (ครั้ง)	2	2	2	2	2	2	2	2
ก่อนมาทำงานในที่ปัจจุบัน ท่านทำงานที่เดิมมานานเท่าใด (ปี)	3	4	3	2	3	4	3	3
ระยะเวลาในการเปลี่ยนงาน (ช่วงว่างงาน) (วัน)	65	80	99	89	117	99	110	92
หญิง								
ในชีวิตการทำงาน ทำงานมาแล้ว (ปี)	7	10	9	9	8	11	9	9
ตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก ท่านย้ายที่ทำงาน (ครั้ง)	3	3	3	3	3	3	3	3
ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ท่านย้ายที่ทำงาน (ครั้ง)	2	2	2	2	2	2	2	2
ก่อนมาทำงานในที่ปัจจุบัน ท่านทำงานที่เดิมมานานเท่าใด (ปี)	2	3	3	3	3	4	3	3
ระยะเวลาในการเปลี่ยนงาน (ช่วงว่างงาน) (วัน)	75	95	94	109	123	99	116	98
เฉลี่ยรวม								
ในชีวิตการทำงาน ทำงานมาแล้ว (ปี)	7	10	9	9	9	10	9	9
ตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก ท่านย้ายที่ทำงาน (ครั้ง)	3	3	3	3	3	3	3	3
ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ท่านย้ายที่ทำงาน (ครั้ง)	2	2	2	2	2	2	2	2
ก่อนมาทำงานในที่ปัจจุบัน ท่านทำงานที่เดิมมานานเท่าใด (ปี)	2	3	3	3	3	4	3	3
ระยะเวลาในการเปลี่ยนงาน (ช่วงว่างงาน) (วัน)	71	89	96	100	120	99	113	95

หมายเหตุ: ผลในตารางเป็นค่าเฉลี่ยและมีการปรับพิเศษโดยค่าที่เกิน 0.5 คิดเป็นจำนวนเต็ม 1.0

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 5.32: จำนวนและร้อยละของแรงงานที่มีช่วงว่างงานและทำงานทันที จำแนกตามเพศ และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

เพศ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่อุตสาหกรรมและอาชีพ	
แรงงานที่มีช่วงว่างงาน (หน่วย: คน)								
ชาย	251	236	186	197	85	321	372	1,648
หญิง	236	268	207	233	81	378	396	1,799
รวม	487	504	393	430	166	699	768	3,447
แรงงานที่มีงานทำทันที (หน่วย: คน)								
ชาย	264	102	91	98	25	137	190	907
หญิง	381	150	140	128	32	230	180	1,241
รวม	645	252	231	226	57	367	370	2,148
รวมแรงงานที่มีช่วงว่างงานและมีงานทำทันที (หน่วย: คน)								
ชาย	515	338	277	295	110	458	562	2,555
หญิง	617	418	347	361	113	608	576	3,040
รวมทั้งหมด	1,132	756	624	656	223	1,066	1,138	5,595
แรงงานที่มีช่วงว่างงาน (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	4.5	4.2	3.3	3.5	1.5	5.7	6.6	29.5
หญิง	4.2	4.8	3.7	4.2	1.4	6.8	7.1	32.2
รวม	8.7	9.0	7.0	7.7	3.0	12.5	13.7	61.6
แรงงานที่มีงานทำทันที (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	4.7	1.8	1.6	1.8	0.4	2.4	3.4	16.2
หญิง	6.8	2.7	2.5	2.3	0.6	4.1	3.2	22.2
รวม	11.5	4.5	4.1	4.0	1.0	6.6	6.6	38.4
รวมแรงงานที่มีช่วงว่างงานและมีงานทำทันที (หน่วย: ร้อยละ)								
ชาย	9.2	6.0	5.0	5.3	2.0	8.2	10.0	45.7
หญิง	11.0	7.5	6.2	6.5	2.0	10.9	10.3	54.3
รวมทั้งหมด	20.2	13.5	11.2	11.7	4.0	19.1	20.3	100.0

หมายเหตุ: 1. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ

2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปรับเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 5.33: จำนวนและร้อยละของแรงงาน จำแนกตามเพศ ระยะเวลาในการย้าย ที่ทำงานครั้งสุดท้าย และรูปแบบการเคลื่อนย้าย

ระยะเวลาในการย้าย ที่ทำงานครั้งสุดท้าย	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่และ อาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	
แรงงานชาย (หน่วย: คน)	372	337	265	294	108	454	561	2,391
น้อยกว่า 1 ปี	76	67	50	66	24	110	149	542
1 ปี	61	49	57	63	18	84	93	425
2 ปี	85	76	49	63	25	88	117	503
3 ปี	66	53	41	38	19	63	95	375
มากกว่า 3 ปี	84	92	68	64	22	109	107	546
แรงงานหญิง (หน่วย: คน)	360	415	305	359	111	607	576	2,733
น้อยกว่า 1 ปี	60	76	66	73	21	137	159	592
1 ปี	60	70	53	55	22	97	103	460
2 ปี	78	70	52	87	23	126	137	573
3 ปี	59	77	58	59	19	81	72	425
มากกว่า 3 ปี	103	122	76	85	26	166	105	683
รวมแรงงาน (หน่วย: คน)	732	752	570	653	219	1,061	1,137	5,124
น้อยกว่า 1 ปี	136	143	116	139	45	247	308	1,134
1 ปี	121	119	110	118	40	181	196	885
2 ปี	163	146	101	150	48	214	254	1,076
3 ปี	125	130	99	97	38	144	167	800
มากกว่า 3 ปี	187	214	144	149	48	275	212	1,229
แรงงานชาย (หน่วย: ร้อยละ)	7.3	6.6	5.2	5.7	2.1	8.9	10.9	46.7
น้อยกว่า 1 ปี	1.5	1.3	1.0	1.3	0.5	2.1	2.9	10.6
1 ปี	1.2	1.0	1.1	1.2	0.4	1.6	1.8	8.3
2 ปี	1.7	1.5	1.0	1.2	0.5	1.7	2.3	9.8
3 ปี	1.3	1.0	0.8	0.7	0.4	1.2	1.9	7.3
มากกว่า 3 ปี	1.6	1.8	1.3	1.2	0.4	2.1	2.1	10.7
แรงงานหญิง (หน่วย: ร้อยละ)	7.0	8.1	6.0	7.0	2.2	11.8	11.2	53.3
น้อยกว่า 1 ปี	1.2	1.5	1.3	1.4	0.4	2.7	3.1	11.6
1 ปี	1.2	1.4	1.0	1.1	0.4	1.9	2.0	9.0
2 ปี	1.5	1.4	1.0	1.7	0.4	2.5	2.7	11.2
3 ปี	1.2	1.5	1.1	1.2	0.4	1.6	1.4	8.3
มากกว่า 3 ปี	2.0	2.4	1.5	1.7	0.5	3.2	2.0	13.3
รวมแรงงาน (หน่วย: ร้อยละ)	14.3	14.7	11.1	12.7	4.3	20.7	22.2	100.0
น้อยกว่า 1 ปี	2.7	2.8	2.3	2.7	0.9	4.8	6.0	22.1
1 ปี	2.4	2.3	2.1	2.3	0.8	3.5	3.8	17.3
2 ปี	3.2	2.8	2.0	2.9	0.9	4.2	5.0	21.0
3 ปี	2.4	2.5	1.9	1.9	0.7	2.8	3.3	15.6
มากกว่า 3 ปี	3.6	4.2	2.8	2.9	0.9	5.4	4.1	24.0

หมายเหตุ: 1. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนแรงงานที่สำรวจได้ทั้งหมด เนื่องจากความไม่สมบูรณ์ของคำตอบ
 2. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน
 ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

4) ความพอใจ

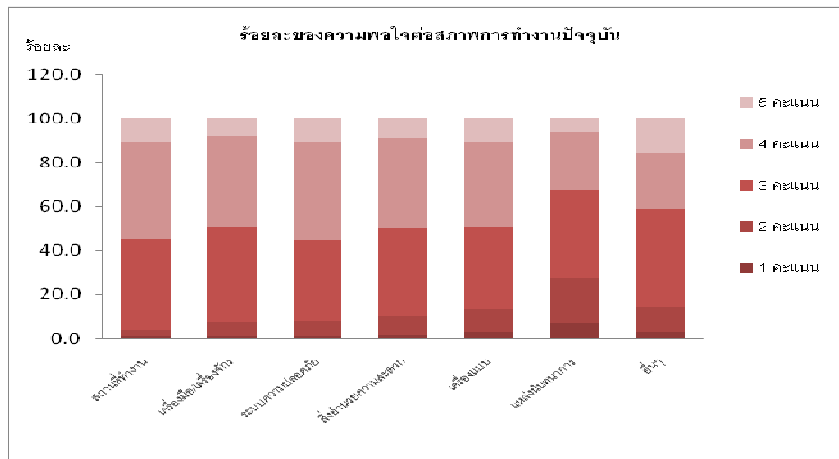
4.1) ความพอใจต่อสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานปัจจุบันเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนกระตุ้นให้แรงงานตัดสินใจเปลี่ยนงาน นอกเหนือจากปัจจัยหลักด้านค่าจ้างและสวัสดิการ จากผลการสำรวจพบว่า ในภาพรวม แรงงานมีความพอใจมากต่อระบบความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมา เป็นความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ความพอใจต่อเครื่องมือ/เครื่องจักร และความพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งนี้เพราะแรงงานส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งต้องใช้อุปกรณ์เครื่องมือ/เครื่องจักร และระบบเทคโนโลยีระดับสูง ทำให้แรงงานมีความเสี่ยงจากการทำงานสูง แรงงานทุกคนต้องได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักรได้อย่างถูกวิธีและปลอดภัย ขณะเดียวกันสถานประกอบการต้องมีการตรวจสอบคุณภาพและซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ/เครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ ถ้าสถานประกอบการไม่ใส่ใจต่อระบบความปลอดภัย โอกาสที่แรงงานจะได้รับอุบัติเหตุระหว่างการทำงานย่อมมีความเป็นไปได้สูง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงาน ในที่สุดแล้วแรงงานอาจตัดสินใจย้ายที่ทำงาน

ในส่วนของสถานที่ทำงาน ผลการสำรวจพบว่า แรงงานพึงพอใจกับสถานประกอบการที่มีสภาพแวดล้อมดี สะอาด มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงดังจากอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องจักรที่เป็นอันตรายต่อโสตประสาทของแรงงาน ฯลฯ ซึ่งสถานประกอบการที่มีสถานที่ทำงานลักษณะดังกล่าวส่วนใหญ่อยู่ในประเภทอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากโลหะ อุตสาหกรรมการผลิตโลหะขั้นมูลฐาน และอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ

นอกจากสองปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อาทิเช่น น้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำที่เพียงพอและสะอาด มุมสูบบุหรี่ที่ห่างจากกลุ่มคน โรงอาหารที่สะอาด เป็นต้น เป็นปัจจัยที่แรงงานคำนึงถึงและใช้ประกอบการตัดสินใจย้ายที่ทำงานเช่นเดียวกัน (รูปที่ 5.13 และตารางที่ 5.34)

รูปที่ 5.13: ความพอใจต่อสภาพการทำงาน



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.34

ตารางที่ 5.34: ร้อยละของความพอใจต่อสภาพการทำงานปัจจุบัน จำแนกตามเพศ

หน่วย: ร้อยละ

สภาพการทำงานปัจจุบัน	น้อยที่สุด 1 คะแนน	น้อย 2 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	มาก 4 คะแนน	มากที่สุด 5 คะแนน	รวม	คะแนนเฉลี่ย
ชาย							
สถานที่ทำงาน	0.5	3.2	37.2	46.7	12.4	100.0	3.7
เครื่องมือ/เครื่องจักร	1.0	6.3	40.2	44.0	8.5	100.0	3.5
ระบบความปลอดภัย	1.1	6.4	36.1	44.8	11.6	100.0	3.6
สิ่งอำนวยความสะดวก	1.5	7.6	38.5	42.9	9.5	100.0	3.5
เครื่องแบบ	2.8	8.8	35.6	41.0	11.9	100.0	3.5
แหล่งนันทนาการ	6.8	20.2	38.8	27.6	6.6	100.0	3.1
อื่นๆ	2.7	13.5	45.9	21.6	16.2	100.0	3.4
หญิง							
สถานที่ทำงาน	0.7	3.5	43.6	42.3	9.9	100.0	3.6
เครื่องมือ/เครื่องจักร	1.1	6.2	46.1	38.9	7.7	100.0	3.5
ระบบความปลอดภัย	1.0	6.6	37.4	44.3	10.6	100.0	3.6
สิ่งอำนวยความสะดวก	1.6	8.9	41.1	39.6	8.8	100.0	3.5
เครื่องแบบ	3.3	11.9	38.4	36.8	9.6	100.0	3.4
แหล่งนันทนาการ	6.7	20.7	41.7	24.6	6.3	100.0	3.0
อื่นๆ	3.8	7.7	42.3	30.8	15.4	100.0	3.5
รวม							
สถานที่ทำงาน	0.6	3.4	40.7	44.3	11.0	100.0	3.6
เครื่องมือ/เครื่องจักร	1.0	6.3	43.4	41.2	8.1	100.0	3.5
ระบบความปลอดภัย	1.0	6.5	36.8	44.5	11.1	100.0	3.6
สิ่งอำนวยความสะดวก	1.5	8.3	39.9	41.1	9.1	100.0	3.5
เครื่องแบบ	3.1	10.5	37.1	38.7	10.6	100.0	3.4
แหล่งนันทนาการ	6.7	20.5	40.4	26.0	6.4	100.0	3.1
อื่นๆ	3.2	11.1	44.4	25.4	15.9	100.0	3.4

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

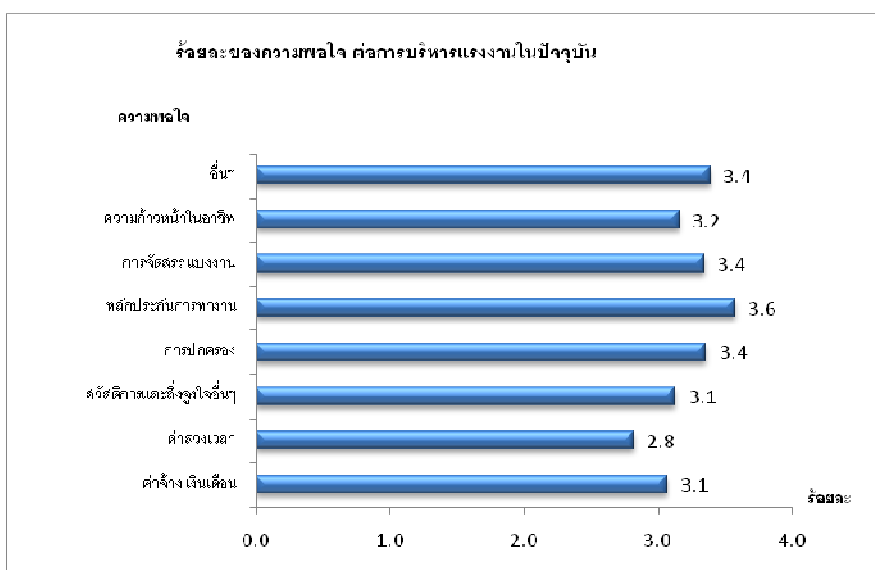
4.2) ความพอใจต่อการบริหารแรงงาน

องค์ประกอบหลักของการบริหารแรงงานในปัจจุบัน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ หลักประกันการทำงาน การปกครอง การแบ่งงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการสำรวจพบว่า โดยภาพรวม แรงงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารแรงงานในแต่ละด้านใกล้เคียงกัน คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.8 – 3.6 โดยการบริหารที่มีระดับความพึงพอใจของแรงงานสูงสุดได้แก่ หลักประกันการทำงาน รองลงมาคือ การปกครอง และการแบ่งงาน ในระดับความพึงพอใจที่เท่ากัน อันดับถัดไปคือ ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่นๆ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกเพศ พบว่า แรงงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และลำดับความพอใจต่อการบริหารแรงงานเป็นเช่นเดียวกับที่สรุปในภาพรวมตามกล่าวแล้วข้างต้น แต่ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานของแรงงานเพศชายให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าสวัสดิการและค่าจ้าง ในขณะที่แรงงานเพศหญิงให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพเท่ากับสวัสดิการแต่มากกว่าค่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นเพราะค่าจ้างแรงงานถูกกำหนดอัตราขั้นต่ำตามกฎหมาย ดังนั้นค่าจ้างในแต่ละสถานประกอบการจึงไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยที่มีส่วนเพิ่มค่าจ้างในสถานประกอบการแห่งใดแห่งหนึ่งนั้นได้แก่ การบวกค่าประสบการณ์การทำงาน ค่าวิชาชีพ หรือค่าวุฒิการศึกษา เป็นต้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานมีระดับความพึงพอใจต่อค่าล่วงเวลาที่ได้รับในปัจจุบันน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าแรงงานต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานล่วงเวลา ซึ่งถ้าสถานประกอบการแห่งใดมีการจ่ายค่าล่วงเวลา โดยเฉพาะในอัตราที่สูงกว่าที่ทำงานเดิม จะทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานไปยังสถานประกอบการแห่งนั้น (รูปที่ 5.14 และตารางที่ 5.35)

รูปที่ 5.14: ความพอใจต่อการบริหารแรงงาน



ที่มา: จากข้อมูลตารางที่ 5.35

ตารางที่ 5.35: ร้อยละของความพอใจต่อการบริหารแรงงานในปัจจุบัน จำแนกตามเพศ

หน่วย: ร้อยละ

การบริหารงานในปัจจุบัน	น้อยที่สุด 1 คะแนน	น้อย 2 คะแนน	ปานกลาง 3 คะแนน	มาก 4 คะแนน	มากที่สุด 5 คะแนน	รวม	คะแนน เฉลี่ย
ชาย							
ค่าจ้าง เงินเดือน	2.3	16.9	48.5	27.2	5.1	100.0	3.2
ค่าล่วงเวลา	10.0	22.8	40.3	22.9	3.9	100.0	2.9
สวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่นๆ	5.1	15.5	40.1	32.8	6.5	100.0	3.2
การปกครอง	2.3	8.7	42.6	37.9	8.5	100.0	3.4
หลักประกันการทำงาน	1.2	5.6	35.7	44.9	12.6	100.0	3.6
การจัดสรร แบ่งงาน	1.7	9.0	43.4	38.9	6.9	100.0	3.4
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.6	14.3	42.8	32.3	7.0	100.0	3.3
อื่นๆ	9.5	4.8	47.6	14.3	23.8	100.0	3.4
หญิง							
ค่าจ้าง เงินเดือน	3.7	21.3	50.3	21.1	3.6	100.0	3.0
ค่าล่วงเวลา	11.7	24.8	41.6	18.4	3.5	100.0	2.8
สวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่นๆ	5.8	18.7	44.3	25.6	5.5	100.0	3.1
การปกครอง	3.3	10.6	44.9	34.2	7.1	100.0	3.3
หลักประกันการทำงาน	1.8	6.1	38.8	43.1	10.3	100.0	3.5
การจัดสรร แบ่งงาน	2.7	9.8	48.0	34.0	5.5	100.0	3.3
ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.9	16.7	48.3	25.9	4.1	100.0	3.1
อื่นๆ	-	8.3	41.7	50.0	-	100.0	3.4
รวม							
ค่าจ้าง เงินเดือน	3.1	19.3	49.5	23.9	4.3	100.0	3.1
ค่าล่วงเวลา	11.0	23.9	41.0	20.4	3.7	100.0	2.8
สวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่นๆ	5.5	17.3	42.4	28.9	5.9	100.0	3.1
การปกครอง	2.8	9.7	43.8	35.8	7.8	100.0	3.4
หลักประกันการทำงาน	1.5	5.9	37.4	43.9	11.3	100.0	3.6
การจัดสรร แบ่งงาน	2.2	9.4	45.9	36.3	6.2	100.0	3.4
ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.3	15.6	45.8	28.8	5.5	100.0	3.2
อื่นๆ	6.1	6.1	45.5	27.3	15.2	100.0	3.4

หมายเหตุ: ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

5) สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน

5.1) การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่

แรงงานเคลื่อนย้ายหางานทำจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่งมีสาเหตุหรือปัจจัยที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ (ตารางที่ 5.36)

- (1) กลับภูมิลำเนาเดิม
- (2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี

- (3) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า
- (4) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ
- (5) จังหวัดเดิมมีงานแต่รายได้ไม่ดี

ตารางที่ 5.36: สาเหตุการย้ายระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

สาเหตุการย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	จำนวน (คน)			ร้อยละ		
	M	I	O	M	I	O
1. จังหวัดเดิมไม่สามารถหางานทำได้เลย	279	140	106	3.4	1.6	1.5
2. จังหวัดเดิมมีงานแต่รายได้ไม่ดี	527	318	230	6.4	3.6	3.2
3. จังหวัดเดิมภูมิอากาศไม่ดี	218	118	77	2.6	1.3	1.1
4. ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	585	818	627	7.1	9.3	8.7
5. งานเดิมไม่ตรงกับความต้องการหรือพื้นฐาน (รวมทั้งการศึกษา การเดินทาง เป็นต้น)	237	356	289	2.9	4.0	4.0
6. ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน	451	620	483	5.5	7.0	6.7
7. สถานประกอบการเดิมลดจำนวนพนักงาน	128	187	127	1.6	2.1	1.8
8. สถานประกอบการเดิมปิด/หยุดกิจการชั่วคราว	114	181	156	1.4	2.1	2.2
9. ช่วงเวลาในการทำงานไม่สะดวกต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว	281	361	317	3.4	4.1	4.4
10. รู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน	434	630	535	5.3	7.2	7.4
11. ไล่ออก/ให้ออก/ปลดออก	64	97	64	0.8	1.1	0.9
12. ย้ายตามครอบครัว/ย้ายที่อยู่อาศัย	403	272	221	4.9	3.1	3.1
13. ย้ายตามนายจ้าง/สถานประกอบการ	74	48	44	0.9	0.5	0.6
14. ขอบผจญภัยหรืออยากเปลี่ยนงาน/ต้องการหาประสบการณ์	447	478	387	5.4	5.4	5.4
15. จบการศึกษาสูงขึ้นและอยากเปลี่ยนงาน	102	131	141	1.2	1.5	2.0
16. งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า	653	905	737	7.9	10.3	10.3
17. สถานประกอบการใหม่ที่นั่นดี มีสวัสดิการที่ดี	674	904	713	8.2	10.3	9.9
18. นายจ้างใหม่ที่นี่ดี	223	297	250	2.7	3.4	3.5
19. มาเพราะเพื่อนแฟน (ตามเพื่อนมา/มีเพื่อนที่นี่)	504	388	338	6.1	4.4	4.7
20. กลับภูมิลำเนาเดิม	693	392	350	8.4	4.5	4.9
21. เพราะจังหวัดนี้เจริญ มีเศรษฐกิจและธุรกิจดี สภาพแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน และสังคม	238	154	121	2.9	1.7	1.7
22. ทำกิจการของครอบครัว	51	48	48	0.6	0.5	0.7
23. จบการศึกษาที่นี่	91	69	87	1.1	0.8	1.2
24. อุตสาหกรรมนี้มีโอกาสเติบโตสูง	443	450	340	5.4	5.1	4.7
25. อื่นๆ ระบุ	323	443	395	3.9	5.0	5.5
รวม	8,237	8,805	7,183	100.0	100.0	100.0

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ
 2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจมากกว่าจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ
 3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปรับเศษโดยอิสระจากกัน
 ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ข้อสังเกต แรงงานต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมมากที่สุด เนื่องจากต้องการอยู่กับครอบครัวดูแลบิดามารดา ได้รับความอบอุ่น พบว่า แรงงานที่ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่ลดลงค่อนข้างมาก บางรายครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่เคยได้รับ จากการทำงานที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล บางรายได้ต่างกัน 2,000-3,000 บาทต่อเดือน แต่ทุกคนไม่เดือดร้อนและพอใจที่ได้กลับบ้าน หากหักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พัก อาหาร ค่ารถ และค่าเครื่องใช้ไฟฟ้าสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ต้องซื้อด้วยเงินผ่อน ในแต่ละเดือนไม่มีเงินเหลือเก็บ

เมื่อกลับมาทำงานที่บ้านแม้ค่าจ้างเงินเดือนจะน้อยกว่า แต่ไม่ต้องจ่ายค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารถเสีย เฉพาะค่าน้ำมันรถจักรยานยนต์อาทิตย์ละ 100 บาท สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องใช้ไฟฟ้า เช่น โทรทัศน์ ตู้เย็น เครื่องซักผ้า ก็ไม่ต้องซื้อไม่ต้องจ่ายค่าผ่อนรายเดือน ทำให้มีเงินเหลือออม เหนือสิ่งอื่นใดคือ ได้อยู่ร่วมกันในครอบครัว

จากสาเหตุของการเคลื่อนย้ายของแรงงานระหว่างพื้นที่ นานาประการข้างต้น ดังได้กล่าวมาแล้ว หากพิจารณาที่ระดับฝีมือของแรงงานแล้ว จะมีสาเหตุแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งข้อค้นพบจากการศึกษาพบว่า ไม่ว่าแรงงานจะมีทักษะฝีมือระดับใด เหตุผลหลักของการย้ายเป็นการกลับภูมิลำเนา แสวงหาแหล่งงานที่ดี มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดี รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าเดิม (ตารางที่ 5.37)

สำหรับเหตุผลอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเหตุผลหลักทั้ง 3 ประการแล้ว มีเหตุผลในกลุ่มของแรงงานที่มีฝีมือลงมาถึงแรงงานไร้ฝีมือ ได้พิจารณานำเหตุผลอื่นๆ มาประกอบด้วย ซึ่งข้อค้นพบที่ได้เป็นเหตุผลในทางลบ (ปัจจัยผลลัพท์ที่อยู่เดิม) คือ ความไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี และจังหวัดเดิมถึงแม้จะมีงานแต่รายได้ไม่ดี ซึ่งเป็นสาเหตุที่สมเหตุสมผล

แต่ที่น่าสนใจคือ ในกลุ่มแรงงานที่มีฝีมือแรงงานระดับสูง เน้นทำงานในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง และในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหาร นอกเหนือจากเลือกอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเติบโตสูงเป็นหลักยังเน้นการแสวงหาประสบการณ์เพิ่มเติมอีกด้วย

ตารางที่ 5.37: สรุปร้อยละของสาเหตุการย้ายระหว่างพื้นที่ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

หน่วย: ร้อยละ

สาเหตุการย้ายพื้นที่	ระดับฝีมือแรงงาน					
	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	ฝีมือสูง	มีฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ไร้ฝีมือ	รวม
1. กลับภูมิลำเนา	8.4	9.1	9.1	7.2	8.2	8.4
2. แหล่งงานใหม่ดี มั่นคง สวัสดิการดี	9.7	8.2	8.2	8.0	7.3	8.7
3. ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า	9.4	7.9	7.5	8.0	7.7	7.9
4. ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ (อยู่เดิม)	-	-	7.2	8.2	8.2	7.1
5. ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน	-	-	-	-	7.1	5.5
6. จังหวัดเดิมมีงานแต่รายได้ไม่ดี	-	-	6.6	7.3	6.5	6.4
7. ชอบผจญภัย/หาประสบการณ์เพิ่มเติม	7.0	-	-	-	-	-
8. อุตสาหกรรมมีศักยภาพในการเติบโต	6.6	7.1	-	-	-	-

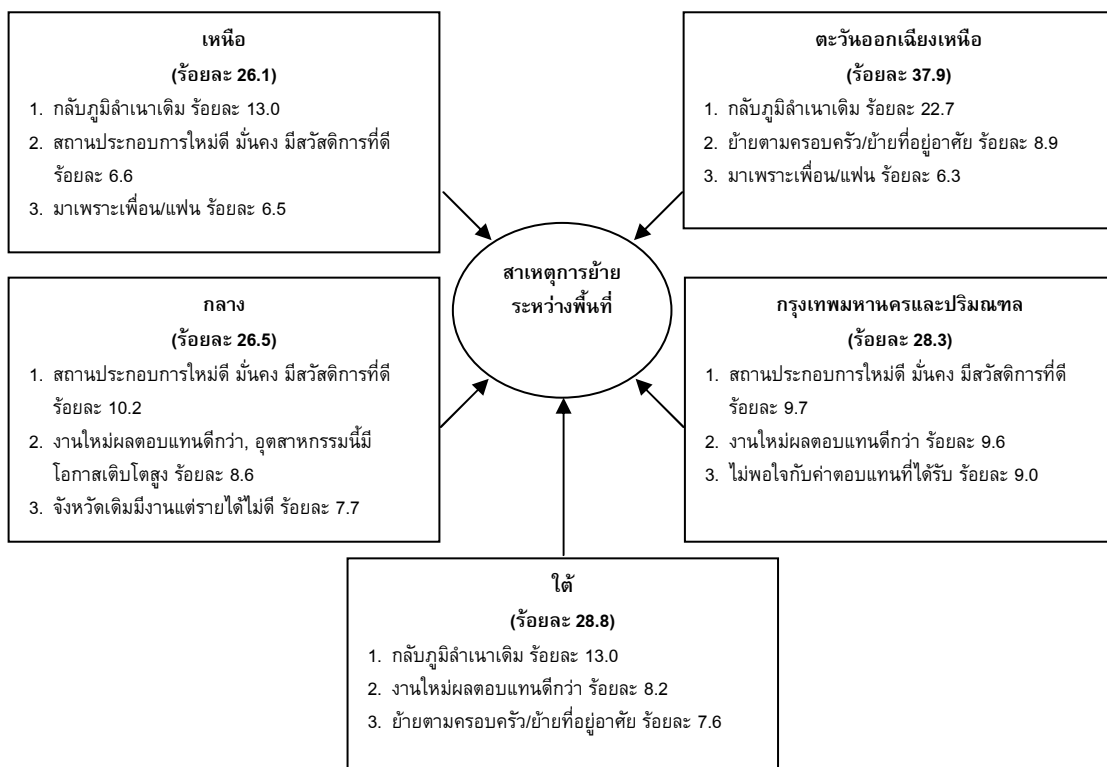
ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาสาเหตุของการย้ายระหว่างพื้นที่ จำแนกตามภาค พบว่า ภาคที่มีการย้ายถิ่นสูงอันดับหนึ่งได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 37.9 โดยให้เหตุผลสำคัญอันดับที่หนึ่งคือ ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 22.7 รองลงมาเป็นการย้ายตามครอบครัว/ย้ายที่อยู่อาศัย ร้อยละ 8.9 และย้ายตามเพื่อนหรือแฟน ร้อยละ 6.3 อันดับสองได้แก่

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ 28.3 เหตุผลสำคัญได้แก่ สถานประกอบการใหม่ดี มีน้คง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ร้อยละ 9.7 รองลงมา ได้แก่ งานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ร้อยละ 9.6 และไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ร้อยละ 9.0 อันดับสาม ได้แก่ ภาคกลาง โดยเหตุผลของการย้ายถิ่นที่สำคัญคล้ายคลึงกับแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้แก่ สถานประกอบการใหม่ดี มีน้คง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ร้อยละ 10.2 และอันดับสี่ภาคใต้ เหตุผลหลัก ได้แก่ ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 13.0 งานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ร้อยละ 8.2 และย้ายตามครอบครัว/ย้ายที่อยู่อาศัย ร้อยละ 7.6

จะเห็นได้ว่า เหตุผลของการย้ายระหว่างพื้นที่ในแต่ละภาคมีความแตกต่างกัน โดยเหตุผลหลักของการย้ายถิ่นในภาคที่อยู่ไกลออกไป ได้แก่ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้เหตุผลหลักเป็นเรื่องความต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ในขณะที่ภาคกลาง รวมทั้งกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพิจารณาในเรื่องผลตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับเป็นสำคัญ (รูปที่ 5.15)

รูปที่ 5.15: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่



5.2) การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม

แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเภทอุตสาหกรรมหนึ่งไปทำงานอีกอุตสาหกรรมและแรงงานที่มีการเปลี่ยนอาชีพ (ตารางที่ 5.36) สาเหตุที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ

- (1) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า
- (2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี
- (3) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ
- (4) รู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน
- (5) ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อสังเกต แรงงานที่ไม่มีการเคลื่อนย้ายพื้นที่หรือข้ามจังหวัด ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา จะยังคงทำงานในจังหวัดนั้นแต่เปลี่ยนประเภทอุตสาหกรรมหรือเปลี่ยนอาชีพ มีปัจจัยสำคัญคือ ต้องการค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม และต้องการงานที่มีความมั่นคงมีความก้าวหน้า ลำดับสุดท้ายที่แรงงานคำนึงถึงในการเปลี่ยนงานคือ สภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย เมื่อยังไม่ได้งานที่ตนคิดว่าเหมาะสมก็จะย้ายไปเรื่อย บางรายเปลี่ยนงานทุกปี เพราะคิดว่ายังหนุ่มสาวหางานได้เรื่อยๆ ไม่มีการวางแผนการดำรงชีวิตในระยะยาว

สาเหตุการย้ายอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน แสดงไว้ในตารางที่ 5.38 ผลการศึกษาปรากฏชัดเจนว่าในทุกๆระดับฝีมือแรงงานให้น้ำหนักมากกับสาเหตุอุตสาหกรรมแห่งใหม่ที่แรงงานย้ายมาทำงานให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า และอุตสาหกรรมใหม่ดีปลอดภัย มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า รองลงมาคือ ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เดิม ส่วนแรงงานที่มีฝีมือระดับสูง มีฝีมือ กึ่งฝีมือ แรงงานไร้ฝีมือ ให้น้ำหนักเป็นจำนวนมากกับ “ความรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน” ส่วนสาเหตุความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องที่เน้นเป็นจำนวนมากกับแรงงานกึ่งฝีมือถึงแรงงานไร้ฝีมือ

ในส่วนของผู้เชี่ยวชาญและ/หรือผู้บริหาร ให้น้ำหนักเพิ่มเติมจากสาเหตุหลัก 3 ประการ คือ อุตสาหกรรมที่ย้ายมาอยู่มีโอกาสเติบโตสูง และต้องการหาประสบการณ์ในอุตสาหกรรมใหม่ๆ

ตารางที่ 5.38: สรุปร้อยละของสาเหตุการย้ายอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

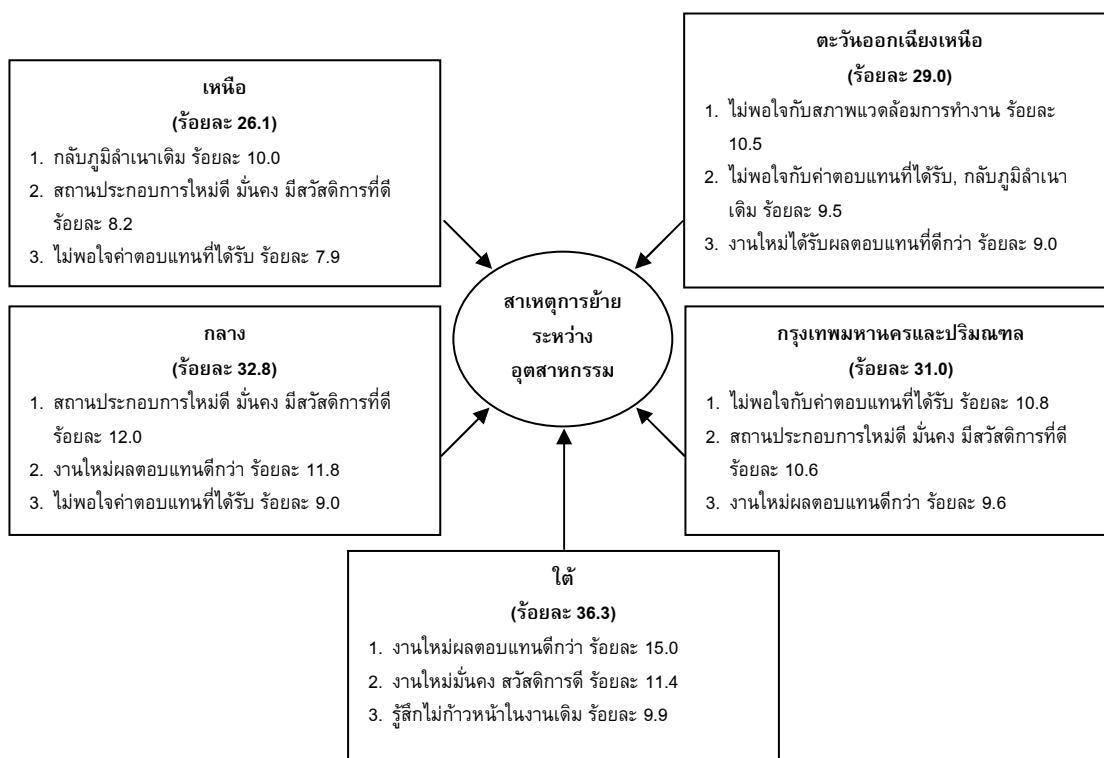
หน่วย: ร้อยละ

สาเหตุการย้ายอุตสาหกรรม	ระดับฝีมือแรงงาน					รวม
	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	ฝีมือสูง	มีฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ไร้ฝีมือ	
1. งานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	10.2	9.5	9.7	10.7	10.3	10.3
2. สถานประกอบการใหม่ที่นี้ดี มั่นคง สวัสดิการดีกว่า	9.5	10.9	10.4	9.9	10.4	10.3
3. ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	8.2	7.9	9.4	10.6	9.1	9.3
4. รู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน	-	8.6	8.0	7.2	-	7.2
5. ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	7.3	7.6	7.0
6. อุตสาหกรรมที่มีโอกาสเติบโตสูง	7.7	-	-	-	-	-
7. ต้องการหาประสบการณ์ใหม่	7.5	-	-	-	-	-

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

จากการศึกษา พบว่า สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมอันดับหนึ่ง ได้แก่ ภาคใต้ โดยเหตุผลหลัก ร้อยละ 15.0 คืองานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า งานใหม่มั่นคง สวัสดิการดี ร้อยละ 11.4 และรู้สึกไม่ก้าวหน้าในงานเดิม ร้อยละ 9.9 อันดับสอง ได้แก่ ภาคกลาง ร้อยละ 32.8 โดยเหตุผลที่แรงงานให้ความสำคัญมากที่สุดอันดับหนึ่ง ได้แก่ สถานประกอบการใหม่ที่นี้ดี มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ร้อยละ 12.0 รองลงมาในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ได้แก่ งานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ร้อยละ 11.8 และไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ร้อยละ 9.0 ตามลำดับ อันดับสาม ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เหตุผลหลักที่ให้ความสำคัญยังคงเป็นเรื่องของค่าตอบแทน ได้แก่ ร้อยละ 10.8 ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ สถานประกอบการใหม่ที่นี้ดี มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ร้อยละ 10.6 และงานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ร้อยละ 9.6 อันดับสี่ ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เหตุผลหลัก ได้แก่ ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 10.5 รองลงมา ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 9.5 รวมถึงงานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ร้อยละ 9.0 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ภาคเหนือ เหตุผลหลักยังคงเป็นเหตุผลเดียวกันกับการเคลื่อนย้ายระหว่างจังหวัด คือ กลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 10.0 รองลงมาเป็นเหตุผลในเรื่องของสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับ ร้อยละ 8.2 และร้อยละ 7.9 ตามลำดับ (รูปที่ 5.16)

รูปที่ 5.16: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม



5.3) การเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ

สาเหตุของการย้ายอาชีพ มีเหตุผลที่สำคัญ 2 ประการหลักเหมือนๆ กันกับการย้ายประเภทอื่นตามระดับฝีมือแรงงาน คือ อาชีพใหม่ที่ย้ายมานั้นได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า และสถานประกอบการใหม่ดี มีมั่นคง และมีสวัสดิการที่ดี ในส่วนของผู้มีฝีมือระดับสูงจนถึงแรงงานไร้ฝีมือให้คำตอบเป็นจำนวนมากถึงสาเหตุที่เสริมจาก 2 ประการหลัก คือ ไม่พอใจกับค่าแรงที่ได้รับในอาชีพเดิม ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเดิม และไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเดิม (โดยเฉพาะกับแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ) (ตารางที่ 5.39)

ตารางที่ 5.39: สรุปร้อยละของสาเหตุการย้ายอาชีพ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

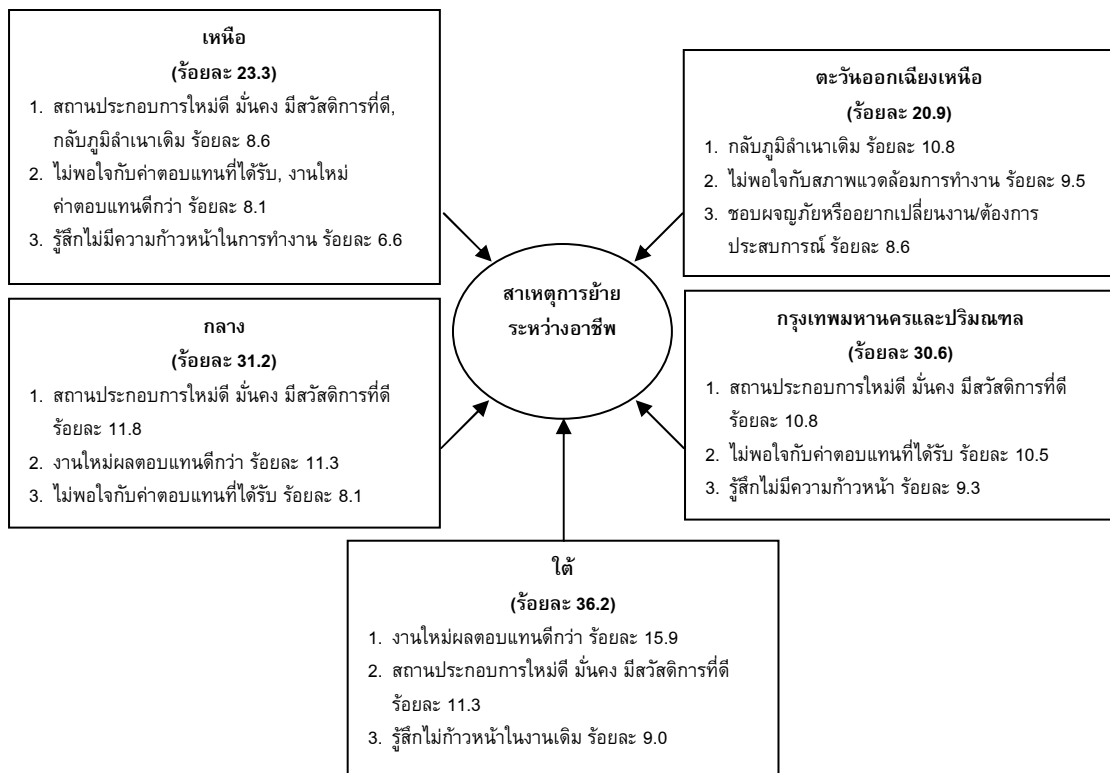
หน่วย: ร้อยละ

สาเหตุการย้ายอาชีพ	ระดับฝีมือแรงงาน					รวม
	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร	ฝีมือสูง	มีฝีมือ	กึ่งฝีมือ	ไร้ฝีมือ	
1. งานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า	9.8	10.5	9.6	11.0	10.4	10.3
2. สถานประกอบการใหม่ที่ดี มีมั่นคง สวัสดิการดีดีกว่า	9.4	10.8	10.4	9.6	9.0	9.9
3. ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	-	8.3	8.4	10.5	8.8	8.7
4. ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน	-	8.6	7.9	7.9	-	7.4
5. ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-	-	-	7.2	8.1	-

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

สำหรับสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ พบสัดส่วนมากที่สุดอันดับหนึ่งในภาคใต้ ร้อยละ 36.2 โดยเหตุผลหลัก 3 อันดับแรก ได้แก่ งานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า สถานประกอบการใหม่ดี มีแรง และมีสวัสดิการที่ดี และรู้สึกไม่ก้าวหน้าในงานเดิม ร้อยละ 15.9 ร้อยละ 11.3 และร้อยละ 9.0 ตามลำดับ อันดับสอง ได้แก่ ภาคกลาง เหตุผลหลัก 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการใหม่ดี มีแรง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า งานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า และไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับเดิม ในสัดส่วนร้อยละ 11.8 ร้อยละ 11.3 และร้อยละ 8.1 ตามลำดับ อันดับสาม ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ร้อยละ 30.6 โดยเหตุผลหลัก ได้แก่ สถานประกอบการใหม่ดี มีแรง มีสวัสดิการที่ดี ร้อยละ 10.8 รองลงมา ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ร้อยละ 10.5 และรู้สึกไม่มีความก้าวหน้า ร้อยละ 9.3 อันดับสี่ ได้แก่ ภาคเหนือ โดยเหตุผลหลัก 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานประกอบการใหม่ดี มีแรง และมีสวัสดิการที่ดี และย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 8.6 รองลงมา ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และงานใหม่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ร้อยละ 8.1 และรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 6.6 อันดับสุดท้าย ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 20.9 โดยเหตุผลหลักเป็นเรื่องของการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 10.8 รองลงมา ได้แก่ ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 9.5 และชอบผจญภัยหรืออยากเปลี่ยนงาน/ต้องการประสบการณ์ ร้อยละ 8.6 (รูปที่ 5.17)

รูปที่ 5.17: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ



6) ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุการย้ายทั้ง 3 มิติกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ในหัวข้อ 5 ได้อธิบายถึงสาเหตุของการย้ายของแรงงานทั้ง 7 กลุ่มโดยที่ยังมิได้จำแนกคุณลักษณะด้านประชากรและการประกอบอาชีพของแรงงานในหัวข้อนี้ได้เลือกแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุของการย้าย 3 มิติคือ ย้ายพื้นที่ ย้ายอุตสาหกรรม และย้ายอาชีพ กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

6.1) อายุ

จากการศึกษานี้กำหนดสมมติฐานว่า สาเหตุของการย้าย 3 มิตินี้ไม่แตกต่างกันในการให้ความสำคัญของแต่ละกลุ่มอายุ ซึ่งคำตอบก็คือ ทุกกลุ่มอายุของทั้ง 3 มิติของการย้ายให้ความสำคัญมากที่สุดกับเหตุผลของความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีกว่าเดิม และกลุ่มย้ายพื้นที่ของกลุ่มอายุมิได้ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก ส่วนเหตุผลหรือสาเหตุรองๆ ลงมาอาจจะแตกต่างกันไปบ้างของแต่ละมิติของการย้ายดังปรากฏในตารางที่ 5.40

ตารางที่ 5.40: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามอายุ

สาเหตุการย้าย 3 ลำดับแรก	ต่ำกว่า 20 ปี			20-29 ปี			30-39 ปี			40-49 ปี			50-59 ปี			60 ปีขึ้นไป			
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	
ปัจจัยหลัก																			
1. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	1	2	3	2	3	3	-	-	-	3	2	3	3	-	-	-	-	-	
2. สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
3. ไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	-	-	-	-	2	-	3	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
4. ย้ายตามครอบครัว	3	3	2	3	-	2	2	3	3	2	-	2	1	3	3	1	2	2	
ปัจจัยดึงดูด																			
1. ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	2	2	-	-	-	
2. สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม

ที่มา: ตารางที่ 5.41

ปัจจัยหลักที่สำคัญที่ทำให้คนในวัยก่อนเกษียณทุกกลุ่มอายุให้เหตุผลอยู่ในลำดับ 2 หรือ 3 คือ ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างเดิมที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย และสาเหตุที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งเป็นสาเหตุในกลุ่มปัจจัยหลักก็คือ การติดตามครอบครัวหรือคนในครอบครัวเห็นได้เกือบทุกกลุ่มอายุ (ยกเว้นกลุ่มอายุ 20-29 ปี และ 40-49 ปี ในการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม)

สรุป สาเหตุของการย้ายทั้ง 3 มิติ (ย้ายพื้นที่ ย้ายอุตสาหกรรม และย้ายอาชีพ) ให้ความสำคัญกับปัจจัยหลัก 2 เหตุผลคือ ค่าตอบแทนที่เดิมไม่เปลี่ยนแปลง ย้ายตามครอบครัวหรือคนในครอบครัว และปัจจัยดึงดูดมี 1 เหตุผลหลักคือ การย้ายไปทำงานที่ใหม่มีสวัสดิการที่ดีและมีความมั่นคงมากกว่า โดยสาเหตุหลังสุดนี้สำคัญที่สุดในเกือบทุกกลุ่มอายุ

ตารางที่ 5.41: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามอายุ

สาเหตุการย้าย	ต่ำกว่า 20 ปี			20-29 ปี			30-39 ปี			40-49 ปี			50-59 ปี			60 ปีขึ้นไป		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	9	8	7	298	259	204	168	182	135	54	69	51	6	19	15	-	2	-
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	29	24	18	586	584	436	274	309	238	58	95	75	11	19	13	-	1	1
แห้งแล้งทำกินลำบาก	6	4	3	130	70	44	67	31	26	14	11	4	1	2	-	-	-	-
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	4	13	12	155	221	177	66	100	78	11	19	21	1	3	1	-	-	-
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	15	21	16	264	359	272	145	187	156	21	47	33	4	6	6	1	-	-
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	21	18	15	544	626	545	284	391	315	54	81	73	8	12	11	1	2	1
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	25	18	19	585	464	411	363	355	287	93	89	79	23	19	19	2	2	1
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	12	17	10	363	476	394	213	301	241	54	90	69	11	19	20	-	1	1
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	28	33	27	741	730	600	379	501	395	103	173	130	15	29	24	1	2	3
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	14	13	13	464	266	247	233	151	138	62	44	37	7	5	9	1	1	1
รวม (หน่วย: คน)	163	169	140	4,130	4,055	3,330	2,192	2,508	2,009	524	718	572	87	133	118	6	11	8
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	5.5	4.7	5.0	7.2	6.4	6.1	7.7	7.3	6.7	10.3	9.6	8.9	6.9	14.3	12.7	-	18.2	-
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	17.8	14.2	12.9	14.2	14.4	13.1	12.5	12.3	11.8	11.1	13.2	13.1	12.6	14.3	11.0	-	9.1	12.5
แห้งแล้งทำกินลำบาก	3.7	2.4	2.1	3.1	1.7	1.3	3.1	1.2	1.3	2.7	1.5	0.7	1.1	1.5	-	-	-	-
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	2.5	7.7	8.6	3.8	5.5	5.3	3.0	4.0	3.9	2.1	2.6	3.7	1.1	2.3	0.8	-	-	-
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	9.2	12.4	11.4	6.4	8.9	8.2	6.6	7.5	7.8	4.0	6.5	5.8	4.6	4.5	5.1	16.7	-	-
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	12.9	10.7	10.7	13.2	15.4	16.4	13.0	15.6	15.7	10.3	11.3	12.8	9.2	9.0	9.3	16.7	18.2	12.5
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	15.3	10.7	13.6	14.2	11.4	12.3	16.6	14.2	14.3	17.7	12.4	13.8	26.4	14.3	16.1	33.3	18.2	12.5
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	7.4	10.1	7.1	8.8	11.7	11.8	9.7	12.0	12.0	10.3	12.5	12.1	12.6	14.3	16.9	-	9.1	12.5
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	17.2	19.5	19.3	17.9	18.0	18.0	17.3	20.0	19.7	19.7	24.1	22.7	17.2	21.8	20.3	16.7	18.2	37.5
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	8.6	7.7	9.3	11.2	6.6	7.4	10.6	6.0	6.9	11.8	6.1	6.5	8.0	3.8	7.6	16.7	9.1	12.5
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ

3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปรับพิเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.2) เพศ

มีข้อสงสัยหรือสมมติฐานว่า ผู้ชายอาจจะย้ายมากกว่าผู้หญิง และอาจจะมีสาเหตุของการเคลื่อนย้าย 3 มิติของชายและหญิงต่างกัน ซึ่งสรุปไว้ในตารางที่ 5.42

ตารางที่ 5.42: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามเพศ

สาเหตุการย้าย 3 ลำดับแรก	ชาย			หญิง		
	M	I	O	M	I	O
ปัจจัยหลัก						
1. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	2	3	3	3	-	-
2. ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ/อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	3	2	2	-	3	3
3. ย้ายตามครอบครัว/เครือญาติ	-	-	-	2	2	2
ปัจจัยดึงดูด						
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	1	1	1	1	1	1

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม

ที่มา: ตารางที่ 5.43

จากตารางที่ 5.42 จะเห็นว่าแรงงานชายและหญิงมีเหตุผลที่สำคัญที่สุดไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการย้ายรูปแบบใดคือ คาดหวังที่จะได้สวัสดิการที่ดีมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีกว่าเดิม ส่วนปัจจัยรองๆ ลงมาของแรงงานชาย และแรงงานหญิงกลับมีความแตกต่างกันอยู่บ้างคือ แรงงานชายเน้นในเรื่องของปัจจัยหลัก 2 สาเหตุคือที่ต้องย้าย (ทั้ง 3 มิติ) นั้น เพราะค่าจ้างที่ทำงานเดิมไม่เคยเปลี่ยนแปลงและงานที่ทำนั้นไม่มีความก้าวหน้า/อยากไปหาประสบการณ์ใหม่ในชีวิต ส่วนแรงงานหญิงกลับให้ความสำคัญเหมือนกันเป็นลำดับรองลงมา (ซึ่งฝ่ายชายไม่ได้ให้ความสำคัญมากนักคือ เรื่องของครอบครัวไม่ว่าจะย้ายตามครอบครัวหรือเครือญาติ)

ตารางที่ 5.43: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามเพศ

สาเหตุการย้าย	ชาย			หญิง		
	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	231	226	177	305	312	234
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	471	481	365	487	550	415
แห้งแล้งทำกินลำบาก	97	59	42	121	58	34
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	121	157	144	112	199	145
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	228	293	231	221	325	252
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	463	558	493	449	571	466
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	455	380	336	636	565	479
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	316	417	351	337	487	385
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	579	677	539	685	787	637
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	340	200	196	442	279	247
รวม (หน่วย: คน)	3,305	3,448	2,874	3,795	4,133	3,294
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	7.0	6.6	6.2	8.0	7.5	7.1
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	14.3	14.0	12.7	12.8	13.3	12.6
แห้งแล้งทำกินลำบาก	2.9	1.7	1.5	3.2	1.4	1.0
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	3.8	4.6	5.0	3.0	4.8	4.4
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	6.9	8.5	8.0	5.8	7.9	7.7
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	14.0	16.2	17.2	11.8	13.8	14.1
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	13.8	11.0	11.7	16.8	13.7	14.5
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	9.6	12.1	12.2	8.9	11.8	11.7
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	17.5	19.6	18.8	18.1	19.0	19.3
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	10.3	5.8	6.8	11.6	6.8	7.5
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจมากกว่าจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ

3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการตัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.3) การศึกษา

สิ่งที่ต้องการพิสูจน์คือ แรงงานที่มีภูมิหลังทางการศึกษาที่แตกต่างกันนั้น จะมีสาเหตุหลักๆ ของการเคลื่อนย้ายแต่ละมิติเหมือนหรือต่างกันอย่างไร (ตารางที่ 5.45) ผลการศึกษาสรุปในตารางที่ 5.44

ตารางที่ 5.44: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามระดับการศึกษา

สาเหตุการย้าย 3 ลำดับแรก	ประภม			มัธยมต้น			ม.ปลาย/ปวช.			ปวส.			ปริญญาตรี		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ปัจจัยหลัก															
1. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	3	3	2	1	2	3	3	3	-	3	3	-	-	3	-
2. สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2	2	2	2
3. ไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	-	3	3	-	-
4. ย้ายตามครอบครัว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปัจจัยดึงดูด															
1. ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
2. สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม

ที่มา: ตารางที่ 5.45

ผลจากการศึกษาพบว่า สาเหตุที่สำคัญเป็นเรื่องของปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่สุดไม่แตกต่างจากภาพรวมของสาเหตุคือ ที่ย้ายเพราะมีสวัสดิการและความมั่นคงที่ดีกว่าเกือบจะสอดคล้องกันสำหรับแรงงานที่มีภูมิหลังทางการศึกษาต่างกันทั้ง 3 มิติของการเคลื่อนย้าย ซึ่งจะแตกต่างกันเล็กน้อยสำหรับการย้ายข้ามจังหวัดที่มีได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการและความมั่นคงที่ดีกว่าเดิมเป็นลำดับแรก

ส่วนปัจจัยผลกัทั้ง 3 ปัจจัยคือ ค่าจ้างและค่าตอบแทนคงที่ไม่ว่าจะย้ายรูปแบบใดสำหรับทุกระดับของการศึกษา ส่วนอีก 2 ปัจจัยผลกัคือ ย้ายตามครอบครัวหรือเครือญาตินั้นใช้อธิบายได้กับทุกระดับการศึกษา ยกเว้นแรงงานที่มีภูมิหลัง ปวส. และปริญญาตรีเท่านั้นที่ให้น้ำหนักกับปัจจัยผลกัด้านไม่มีความก้าวหน้าในงานเดิมที่ทำและต้องการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ

ตารางที่ 5.45: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามระดับการศึกษา

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (1)						คอลัมน์ (2)						คอลัมน์ (3)						คอลัมน์ (4)					
	ต่ำกว่าประถมศึกษา						ประถมศึกษา						มัธยมต้น						ม.ปลาย/วช.					
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O						
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	6	3	2	67	89	72	90	112	75	129	120	88												
ค่าจ้างค่าตอบแทนคงที่	10	8	7	103	144	123	172	177	145	229	239	165												
แหล่งแหล่งที่กินลำบาก	-	-	-	12	7	5	38	29	16	49	25	20												
งานมีแต่ภูมิลำเนาไม่ตรง	1	1	2	16	35	23	20	41	39	50	63	53												
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	5	5	4	44	64	62	81	118	99	108	137	99												
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ ยอกเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	6	7	5	74	110	100	119	155	140	182	224	187												
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	5	3	5	135	144	122	154	167	152	274	246	188												
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	4	8	7	72	133	99	100	149	130	134	186	148												
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	8	11	8	131	229	184	166	213	180	310	334	253												
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี้	5	3	1	60	52	59	85	66	61	163	105	101												
รวม (หน่วย: คน)	50	49	41	714	1,007	849	1,025	1,227	1,037	1,628	1,679	1,302												
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	12.0	6.1	4.9	9.4	8.8	8.5	8.8	9.1	7.2	7.9	7.1	6.8												
ค่าจ้างค่าตอบแทนคงที่	20.0	16.3	17.1	14.4	14.3	14.5	16.8	14.4	14.0	14.1	14.2	12.7												
แหล่งแหล่งที่กินลำบาก	-	-	-	1.7	0.7	0.6	3.7	2.4	1.5	3.0	1.5	1.5												
งานมีแต่ภูมิลำเนาไม่ตรง	2.0	2.0	4.9	2.2	3.5	2.7	2.0	3.3	3.8	3.1	3.8	4.1												
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	10.0	10.2	9.8	6.2	6.4	7.3	7.9	9.6	9.5	6.6	8.2	7.6												
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ ยอกเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	12.0	14.3	12.2	10.4	10.9	11.8	11.6	12.6	13.5	11.2	13.3	14.4												
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	10.0	6.1	12.2	18.9	14.3	14.4	15.0	13.6	14.7	16.8	14.7	14.4												
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	8.0	16.3	17.1	10.1	13.2	11.7	9.8	12.1	12.5	8.2	11.1	11.4												
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	16.0	22.4	19.5	18.3	22.7	21.7	16.2	17.4	17.5	19.0	19.9	19.4												
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี้	10.0	6.1	2.4	8.4	5.2	6.9	8.3	5.4	5.9	10.0	6.3	7.8												
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0												

ตารางที่ 5.45: (ต่อ)

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (5)			คอลัมน์ (6)			คอลัมน์ (7)		
	ปวส.			ปริญญาตรี			อื่น ๆ		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	79	67	47	154	139	125	12	9	3
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	153	157	110	277	289	225	16	19	7
แห้งแล้งทำกินลำบาก	31	16	14	84	40	22	4	1	-
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	38	64	54	108	148	112	4	4	6
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	68	101	72	137	189	143	8	6	4
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	146	190	163	361	414	346	24	31	20
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	154	124	119	346	253	224	24	11	8
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	105	153	106	219	261	237	19	15	10
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	196	233	190	430	425	350	27	23	15
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	120	77	70	333	172	145	16	5	8
รวม (หน่วย: คน)	1,090	1,182	945	2,449	2,330	1,929	154	124	81
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	7.2	5.7	5.0	6.3	6.0	6.5	7.8	7.3	3.7
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	14.0	13.3	11.6	11.3	12.4	11.7	10.4	15.3	8.6
แห้งแล้งทำกินลำบาก	2.8	1.4	1.5	3.4	1.7	1.1	2.6	0.8	-
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	3.5	5.4	5.7	4.4	6.4	5.8	2.6	3.2	7.4
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	6.2	8.5	7.6	5.6	8.1	7.4	5.2	4.8	4.9
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	13.4	16.1	17.2	14.7	17.8	17.9	15.6	25.0	24.7
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	14.1	10.5	12.6	14.1	10.9	11.6	15.6	8.9	9.9
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	9.6	12.9	11.2	8.9	11.2	12.3	12.3	12.1	12.3
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	18.0	19.7	20.1	17.6	18.2	18.1	17.5	18.5	18.5
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	11.0	6.5	7.4	13.6	7.4	7.5	10.4	4.0	9.9
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือย้ายอาชีพ

2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ

3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการบิดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.4) สถานภาพสมรส

จากข้อสมมติฐานที่ว่าแรงงานที่เป็นโสด กับแรงงานที่สมรสแล้ว และยังอยู่ด้วยกัน น่าจะมีความคล่องตัวในการย้ายมิติใดมิติหนึ่งไม่เหมือนกัน ซึ่งจากตารางที่ 5.47 ได้กำหนดสถานภาพสมรส (marital status) ไว้หลายรูปแบบ แต่คณะวิจัยเห็นว่าสองกลุ่มของสถานภาพสมรสน่าสนใจมากที่สุด ซึ่งได้นำผลมาสรุปไว้ในตารางที่ 5.46 ดังนี้

ตารางที่ 5.46: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามสถานภาพสมรส

สาเหตุการย้าย 3 ลำดับแรก	สถานภาพสมรส					
	โสด			แต่งงานและยังอยู่ด้วยกัน		
	M	I	O	M	I	O
ปัจจัยหลัก						
1. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	3	3	3	3	3	3
2. ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ/อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	2	2	2	-	-	-
3. ย้ายตามครอบครัว/เครือญาติ	-	-	-	2	2	2
ปัจจัยดึงดูด						
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	1	1	1	1	1	1
จำนวนตัวอย่างแรงงาน (หน่วย: คน)	3,637	3,469	2,893	3,013	3,606	2,866

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม

ที่มา: ตารางที่ 5.47

ถ้าเปรียบเทียบจำนวนตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าใครย้ายมากกว่ากัน ระหว่างคนโสดกับคนมีครอบครัวในแต่ละมิติการย้าย จะพบว่า การย้ายข้ามจังหวัดและการย้ายอาชีพอยู่ในกลุ่มคนโสดมากกว่าคนมีครอบครัวแล้ว คงมีเฉพาะการย้ายเพื่อเปลี่ยนอุตสาหกรรมเท่านั้นที่อยู่ในกลุ่มคนแต่งงานแล้วมากกว่าคนโสด

สำหรับในเรื่องของสาเหตุที่สำคัญที่สุดของการย้ายทั้ง 3 มิติ มีความสอดคล้องกันหมดคือ เลือกตอบด้านปัจจัยดึงดูดมากกว่าปัจจัยหลักคือ ทั้ง 3 มิติ แรงงานให้เหตุผลของการย้ายว่าต้องการสวัสดิการและความมั่นคงที่ดีกว่าเดิม ทำนองเดียวกันลำดับที่ 3 เป็นปัจจัยหลักในเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทนไม่เคยเปลี่ยนคือ ทั้งแรงงานโสดและแรงงานมีครอบครัวแล้วเลือกเหมือนกัน และทั้ง 3 มิติ การย้ายก็เลือกเหมือนกัน

สาเหตุที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดคือ การเลือกเหตุผลของทั้ง 3 มิติในการย้ายเลือกที่จะให้ความสำคัญเป็นลำดับที่ 2 ถึงแม้จะเป็นปัจจัยหลักเหมือนกัน แต่รายละเอียดในการเลือกของแรงงานโสด แตกต่างจากแรงงานแต่งงานแล้วอย่างสิ้นเชิงนั่นคือ แรงงานโสดเลือกสาเหตุความไม่ก้าวหน้า แต่แรงงานแต่งงานแล้วเลือกย้ายตามครอบครัวและเครือญาติ

ตารางที่ 5.47: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สาเหตุการย้าย	โสด			สมรสและอยู่บ้านเดียวกัน			สมรสแต่ไม่ได้อยู่บ้านเดียวกัน			หม้าย			หย่า		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	255	215	166	241	279	214	26	23	16	6	6	8	7	14	7
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	478	484	351	421	490	378	34	23	22	7	13	14	20	22	15
แหล่งแรงทำกินลำบาก	123	65	41	89	49	32	5	2	3	1	1	-	-	-	-
งานมีแต่ภูมิล้นหลังการศึกษาไม่ตรง	150	185	160	71	143	108	8	12	11	1	4	2	7	11	8
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	248	318	242	167	261	211	15	21	14	6	3	3	14	17	13
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	531	582	520	327	469	378	26	30	22	8	17	16	20	30	21
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	452	351	324	568	524	432	28	30	25	16	11	11	24	28	22
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	332	413	344	272	431	343	21	21	18	10	10	15	17	25	14
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	660	643	546	538	730	551	39	40	34	9	13	16	20	38	29
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	408	213	199	319	232	219	22	13	8	10	2	3	21	16	13
รวม (หน่วย: คน)	3,637	3,469	2,893	3,013	3,608	2,866	224	215	173	74	80	88	150	201	142
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	7.0	6.2	5.7	8.0	7.7	7.5	11.6	10.7	9.2	8.1	7.5	9.1	4.7	7.0	4.9
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	13.1	14.0	12.1	14.0	13.6	13.2	15.2	10.7	12.7	9.5	16.3	15.9	13.3	10.9	10.6
แหล่งแรงทำกินลำบาก	3.4	1.9	1.4	3.0	1.4	1.1	2.2	0.9	1.7	1.4	1.3	-	-	-	-
งานมีแต่ภูมิล้นหลังการศึกษาไม่ตรง	4.1	5.3	5.5	2.4	4.0	3.8	3.6	5.6	6.4	1.4	5.0	2.3	4.7	5.5	5.6
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	6.8	9.2	8.4	5.5	7.2	7.4	6.7	9.8	8.1	8.1	3.8	3.4	9.3	8.5	9.2
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	14.6	16.8	18.0	10.9	13.0	13.2	11.6	14.0	12.7	10.8	21.3	18.2	13.3	14.9	14.8
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	12.4	10.1	11.2	18.9	14.5	15.1	12.5	14.0	14.5	21.6	13.8	12.5	16.0	13.9	15.5
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	9.1	11.9	11.9	9.0	11.9	12.0	9.4	9.8	10.4	13.5	12.5	17.0	11.3	12.4	9.9
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	18.1	18.5	18.9	17.9	20.2	19.2	17.4	18.6	19.7	12.2	16.3	18.0	13.3	18.9	20.4
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	11.2	6.1	6.9	10.6	6.4	7.6	9.8	6.0	4.6	13.5	2.5	3.4	14.0	8.0	9.2
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ

3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับร้อยเปอร์เซ็นต์เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.5) สถานภาพของสมาชิกในครัวเรือน

เท่าที่ผ่านมาจากการทบทวนเอกสารยังไม่พบว่า สถานภาพของสมาชิกในครัวเรือนในการย้ายทั้ง 3 มิติ มีเหตุผลในการย้ายเหมือนหรือต่างกันอย่างใด ในการศึกษานี้ จึงได้ทดลองหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุผลของการตัดสินใจย้ายทั้ง 3 มิติ กับสถานภาพของสมาชิกในครัวเรือนที่น่าสนใจคือ หัวหน้าครัวเรือน สามีหรือภรรยา บุตรที่เป็นโสด บุตรที่สมรส และผู้อยู่อาศัยหรือคนรับใช้ (ตารางที่ 5.48-5.49)

ตารางที่ 5.48: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามสถานภาพของสมาชิกในครัวเรือน

สาเหตุการย้าย 3 ลำดับแรก	สถานภาพของสมาชิกในครัวเรือนที่สำคัญ														
	หัวหน้าครัวเรือน			ภรรยาหรือสามี			บุตรที่ยังไม่ได้สมรส			บุตรที่สมรสแล้ว			ผู้อยู่อาศัยและคนรับใช้		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ปัจจัยหลัก															
1. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-	3	3	-
2. ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ/อยากเปลี่ยนหาประสบการณ์	-	2	2	-	-	-	2	2	2	-	2	3	2	2	2
3. ย้ายตามครอบครัว/เครือญาติ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-	3	3	-
ปัจจัยดึงดูด															
1. สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	-	-	1	1
2. ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	3

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม

ที่มา: ตารางที่ 5.49

สาเหตุของการย้ายลำดับที่ 1 คือ ได้รับสวัสดิการความมั่นคงที่ดีกว่าเดิม เกือบจะทุกสถานภาพของสมาชิกของครัวเรือนโดยยกเว้นการย้ายข้ามจังหวัดของสามีหรือภรรยาและบุตรที่แต่งงานแล้วเนื่องจากไปให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกกับการติดตามครอบครัวและเครือญาติเป็นสำคัญ ส่วนสถานภาพของสมาชิกครัวเรือนที่มีการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพนั้นพบว่า เลือกสวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิมเป็นลำดับแรก

สำหรับผู้ที่ย้ายทั้ง 3 มิติให้ความสำคัญกับปัจจัยหลักคือ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่เป็นลำดับที่สามเกือบทุกสถานภาพของสมาชิกในครัวเรือนยกเว้นการย้ายเปลี่ยนอาชีพเท่านั้นที่หันไปให้ความสำคัญกับปัจจัยดึงดูดคือ ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม

สำหรับบุตรที่ยังโสดและผู้อยู่อาศัยและคนรับใช้ให้ความสำคัญกับปัจจัยหลักอันดับสองคือ ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ/อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์ โดยเกิดขึ้นทั้ง 3 มิติของการย้ายที่น่าสนใจก็คือ ไม่ว่าจะเป็นการย้ายในมิติใด สามีหรือภรรยาไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องสาเหตุไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอย่างใด แต่กลับไปให้ความสำคัญกับการย้ายตามครอบครัวเป็นสำคัญ ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง

ตารางที่ 5.49: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามสถานภาพของสมาชิกในครัวเรือน

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (1)			คอลัมน์ (2)			คอลัมน์ (3)			คอลัมน์ (4)			คอลัมน์ (5)		
	หัวหน้าครัวเรือน			ภรรยาหรือสามี			บุตรที่ยังไม่ได้สมรส			บุตรที่สมรสแล้ว			บุตรชาย บุตรสะใภ้		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	87	103	81	148	172	120	223	178	137	24	30	27	15	13	13
ค่าจ้างค่าตอบแทนลงที่	175	202	160	226	263	198	419	419	301	47	60	52	27	26	21
แห้งแล้งทำกินลำบาก	31	19	15	45	27	14	108	51	34	12	6	4	4	3	2
งานมีแต่มีหลังการศึกษาไม่ตรง	33	66	50	37	76	56	131	156	142	11	23	16	4	6	8
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	79	115	90	87	134	109	210	272	204	20	36	27	13	14	15
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำอยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	162	223	182	169	239	191	458	510	443	40	68	57	13	17	16
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	210	193	160	338	319	263	396	309	286	51	54	45	29	24	20
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	136	179	153	145	232	173	296	373	298	28	58	53	12	19	17
สวัสดิการความมั่นคงดีกว่าเดิม	218	293	220	319	422	320	594	569	474	50	79	64	20	23	25
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	124	84	70	170	127	127	358	185	180	47	43	38	20	10	8
รวม (หน่วย: คน)	1,255	1,476	1,181	1,684	2,011	1,571	3,193	3,022	2,499	330	457	383	157	155	145
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	6.9	7.0	6.9	8.8	8.6	7.6	7.0	5.9	5.5	7.3	6.6	7.0	9.6	8.4	9.0
ค่าจ้างค่าตอบแทนลงที่	13.9	13.7	13.5	13.4	13.1	12.6	13.1	13.9	12.0	14.2	13.1	13.6	17.2	16.8	14.5
แห้งแล้งทำกินลำบาก	2.5	1.3	1.3	2.7	1.3	0.9	3.4	1.7	1.4	3.6	1.3	1.0	2.5	1.9	1.4
งานมีแต่มีหลังการศึกษาไม่ตรง	2.6	4.4	4.2	2.2	3.8	3.6	4.1	5.2	5.7	3.3	5.0	4.2	2.5	3.9	5.5
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	6.3	7.8	7.6	5.2	6.7	6.9	6.6	9.0	8.2	6.1	7.9	7.0	8.3	9.0	10.3
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำอยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	12.9	15.1	15.4	10.0	11.9	12.2	14.3	16.9	17.7	12.1	14.9	14.9	8.3	11.0	11.0
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	16.7	13.1	13.5	20.1	15.9	16.7	12.4	10.2	11.4	15.5	11.8	11.7	18.5	15.5	13.8
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	10.8	12.1	13.0	8.6	11.5	11.0	9.3	12.3	11.9	8.5	12.7	13.8	7.6	12.3	11.7
สวัสดิการความมั่นคงดีกว่าเดิม	17.4	19.9	18.6	18.9	21.0	20.4	18.6	18.8	19.0	15.2	17.3	16.7	12.7	14.8	17.2
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	9.9	5.7	5.9	10.1	6.3	8.1	11.2	6.1	7.2	14.2	9.4	9.9	12.7	6.5	5.5
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ตารางที่ 5.49: (ต่อ)

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (6)			คอลัมน์ (7)			คอลัมน์ (8)			คอลัมน์ (9)			คอลัมน์ (10)		
	บุตรของบุตร			พ่อ แม่ พ่อตา แม่ยาย			ญาติอื่น ๆ			ผู้อาศัยและคนรับใช้			อื่น ๆ		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	3	4	3	3	7	6	2	6	6	15	15	13	14	10	5
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	-	2	1	2	10	7	12	13	9	32	19	20	18	18	11
แห้งแล้งทำกินลำบาก	-	-	-	4	1	-	3	3	2	6	5	4	5	3	2
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	1	1	2	2	6	2	3	5	1	8	8	6	7	9	6
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	2	1	-	2	8	3	12	11	10	11	19	14	15	10	10
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำอยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	1	4	4	3	12	7	15	16	14	32	26	33	18	13	11
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	2	3	2	9	7	9	14	13	11	34	17	14	6	5	4
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	2	2	2	4	9	6	7	8	5	17	11	24	5	9	3
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	4	4	3	8	14	10	13	16	11	26	30	41	15	15	10
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	2	1	1	13	8	5	7	5	4	29	10	6	11	7	6
รวม (หน่วย: คน)	17	22	18	50	82	55	88	96	73	210	160	175	114	99	68
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	17.6	18.2	16.7	6.0	8.5	10.9	2.3	6.3	8.2	7.1	9.4	7.4	12.3	10.1	7.4
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	-	9.1	5.6	4.0	12.2	12.7	13.6	13.5	12.3	15.2	11.9	11.4	15.8	18.2	16.2
แห้งแล้งทำกินลำบาก	-	-	-	8.0	1.2	-	3.4	3.1	2.7	2.9	3.1	2.3	4.4	3.0	2.9
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	5.9	4.5	11.1	4.0	7.3	3.6	3.4	5.2	1.4	3.8	5.0	3.4	6.1	9.1	8.8
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	11.8	4.5	-	4.0	9.8	5.5	13.6	11.5	13.7	5.2	11.9	8.0	13.2	10.1	14.7
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำอยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	5.9	18.2	22.2	6.0	14.6	12.7	17.0	16.7	19.2	15.2	16.3	18.9	15.8	13.1	16.2
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	11.8	13.6	11.1	18.0	8.5	16.4	15.9	13.5	15.1	16.2	10.6	8.0	5.3	5.1	5.9
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	11.8	9.1	11.1	8.0	11.0	10.9	8.0	8.3	6.8	8.1	6.9	13.7	4.4	9.1	4.4
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	23.5	18.2	16.7	16.0	17.1	18.2	14.8	16.7	15.1	12.4	18.8	23.4	13.2	15.2	14.7
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	11.8	4.5	5.6	26.0	9.8	9.1	8.0	5.2	5.5	13.8	6.3	3.4	9.6	7.1	8.8
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ
 2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ
 3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.6) ประเภทอุตสาหกรรมและบริการ

จากสมมติฐานเบื้องต้นคาดว่า อุตสาหกรรมและบริการน่าจะมีสาเหตุหลักการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ต่างกันในแต่ละมิติของการเคลื่อนย้าย ดังแสดงในตารางที่ 5.51 เพื่อให้เกิดความชัดเจนได้เลือกกลุ่มอุตสาหกรรมบางประเภทและภาคบริการบางประเภทเพื่อนำมาเปรียบเทียบ ดังปรากฏในตารางที่ 5.50

ตารางที่ 5.50: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมและบริการที่สำคัญ

สาเหตุการย้าย 3 ลำดับแรก	อุตสาหกรรมและบริการที่สำคัญ																				
	อาหารและ เครื่องดื่ม			สิ่งถักทอ เครื่องประดับ			ผลิตภัณฑ์ โลหะ			ผลิตภัณฑ์ ยานพาหนะ			การขนส่ง คมนาคม			การค้า			บริการอื่นๆ		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ปัจจัยผลึก																					
1. ค่าจ้างคงที่	3	-	-	3	-	-	3	2	3	2	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
2. ไม่ก้าวหน้า	-	3	3	-	2	2	-	3	2	3	2	2	-	-	3	-	2	2	-	2	1
3. ย้ายตาม ครอบครัว	2	2	2	2	3	-	2	-	-	-	-	3	3	2	2	1	3	3	3	3	-
ปัจจัยดึงดูด																					
1. กลับภูมิลำเนา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2	-	-
2. สวัสดิการมั่นคง	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2
3. ค่าตอบแทนดีกว่า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	3

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

2. 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม

ที่มา: ตารางที่ 5.51

จากตารางที่ 5.50 สรุปจากอุตสาหกรรมและบริการสำคัญ 7 ประเภท ยังพบสาเหตุที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยดึงดูดด้านสวัสดิการและความมั่นคงที่ดีกว่าเดิมในเกือบทุกอุตสาหกรรมและบริการที่เลือกมาและเกือบทุกประเภทของการย้าย ยกเว้น การย้ายข้ามจังหวัดของอุตสาหกรรมการขนส่งคมนาคมที่ให้น้ำหนักมากที่สุดกับสาเหตุด้านปัจจัยผลึกคือ ค่าจ้างและค่าตอบแทนในจังหวัดเดิมไม่เปลี่ยนแปลง แต่ด้านการค้าในการย้ายข้ามจังหวัดเช่นกันได้ให้ความสำคัญลำดับแรกกับสาเหตุการย้ายตามครอบครัว กลับภูมิลำเนา ส่วนการย้ายเพื่อเปลี่ยนอาชีพในอาชีพบริการอื่นๆ ให้น้ำหนักของสาเหตุลำดับแรกอยู่ที่ความก้าวหน้าในงานที่ทำไม่ดี จึงย้ายไปหาอาชีพที่ให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า

ข้อที่น่าสังเกตอีกอย่างหนึ่งคือ ภาคบริการและด้านการค้าให้เหตุผลของสาเหตุรองลำดับที่ 2 และ 3 วนเวียนอยู่กับปัจจัยผลึก 2 ประเภทคือ ความไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่เดิมและจำเป็นต้องย้ายตามครอบครัวและญาติพี่น้อง

ตารางที่ 5.51: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามอุตสาหกรรม

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (1)			คอลัมน์ (2)			คอลัมน์ (3)			คอลัมน์ (4)			คอลัมน์ (5)			คอลัมน์ (6)		
	การทำงานเมืองแร่			ผลิตอาหารเครื่องดื่ม			สิ่งทออิเล็กทรอนิกส์			ผลิตภัณฑ์จากไม้			กระดาษการพิมพ์			เคมีภัณฑ์ปิโตรเลียม		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการทำงาน	-	2	2	65	95	73	43	35	29	17	24	20	10	16	10	23	27	16
ค่าจ้างค่าตอบแทนคงที่	-	5	3	105	140	126	56	50	35	26	43	34	29	36	33	47	45	34
แหล่งแสวงหากินลำบาก	1	1	-	27	10	9	6	7	5	5	5	3	7	2	2	9	4	3
งานมีแต่ฎีหลังการศึกษามาก	-	1	-	23	55	48	10	17	13	6	8	5	8	12	10	14	24	12
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	-	3	-	54	86	72	31	25	16	16	27	22	12	17	18	19	33	16
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ	2	8	5	110	178	147	52	62	46	29	44	36	27	47	40	39	60	38
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน บริษัท	5	2	3	147	147	148	71	61	38	43	42	42	29	28	25	55	51	31
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	2	9	5	65	123	124	46	47	42	27	33	22	24	40	31	38	46	38
สวัสดิการความมั่นคงดีกว่าเดิม	6	9	6	166	216	207	75	88	70	43	54	46	39	53	39	61	88	62
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	3	1	1	117	94	95	47	22	20	35	22	17	16	14	7	26	12	6
รวม (หน่วย: คน)	19	41	25	879	1,144	1,049	437	414	314	247	302	247	201	265	215	331	390	256
ขาดโอกาสในการทำงาน	-	4.9	8.0	7.4	8.3	7.0	9.8	8.5	9.2	6.9	7.9	8.1	5.0	6.0	4.7	6.9	6.9	6.3
ค่าจ้างค่าตอบแทนคงที่	-	12.2	12.0	11.9	12.2	12.0	12.8	12.1	11.1	10.5	14.2	13.8	14.4	13.6	15.3	14.2	11.5	13.3
แหล่งแสวงหากินลำบาก	5.3	2.4	-	3.1	0.9	0.9	1.4	1.7	1.6	2.0	1.7	1.2	3.5	0.8	0.9	2.7	1.0	1.2
งานมีแต่ฎีหลังการศึกษามาก	-	2.4	-	2.6	4.8	4.6	2.3	4.1	4.1	2.4	2.6	2.0	4.0	4.5	4.7	4.2	6.2	4.7
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	-	7.3	-	6.1	7.5	6.9	7.1	6.0	5.1	6.5	8.9	8.9	6.0	6.4	8.4	5.7	8.5	6.3
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ	10.5	19.5	20.0	12.5	15.6	14.0	11.9	15.0	14.6	11.7	14.6	14.6	13.4	17.7	18.6	11.8	15.4	14.8
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน บริษัท	26.3	4.9	12.0	16.7	12.8	14.1	16.2	14.7	12.1	17.4	13.9	17.0	14.4	10.6	11.6	16.6	13.1	12.1
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	10.5	22.0	20.0	7.4	10.8	11.8	10.5	11.4	13.4	10.9	10.9	8.9	11.9	15.1	14.4	11.5	11.8	14.8
สวัสดิการความมั่นคงดีกว่าเดิม	31.6	22.0	24.0	18.9	18.9	19.7	17.2	21.3	22.3	17.4	17.9	18.6	19.4	20.0	18.1	18.4	22.6	24.2
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	15.8	2.4	4.0	13.3	8.2	9.1	10.8	5.3	6.4	14.2	7.3	6.9	8.0	5.3	3.3	7.9	3.1	2.3
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ตารางที่ 5.51: (ต่อ)

สาขาการย้าย	คอลัมน์ (7)			คอลัมน์ (8)			คอลัมน์ (9)			คอลัมน์ (10)			คอลัมน์ (11)			คอลัมน์ (12)		
	เรือโลหะ			โลหะขั้นพื้นฐาน			ผลิตภัณฑ์จากโลหะ			ผลิตภัณฑ์จากโลหะ			การผลิตอื่น ๆ			สาธารณูปโภค		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	8	8	8	-	-	-	27	18	14	48	36	21	142	124	75	1	3	3
ค่าจ้างค่าตอบแทนคงที่	12	19	12	-	-	-	47	57	33	98	90	53	255	267	156	7	6	-
แหล่งแหล่งทำกินลำบาก	4	3	-	-	-	-	5	3	1	23	14	11	46	33	18	1	1	-
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	2	7	5	-	-	-	8	12	7	18	25	19	63	77	56	2	3	2
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	6	10	5	1	1	1	20	27	16	36	55	26	90	140	97	2	2	-
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ ยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	10	24	19	2	7	1	39	41	37	84	104	76	198	218	151	11	9	5
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	21	17	16	1	3	-	49	34	17	76	70	54	194	195	152	5	5	3
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	11	21	30	-	8	-	25	40	21	67	86	48	136	176	111	9	8	6
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	16	27	25	1	9	1	61	62	45	135	129	98	297	309	220	14	18	13
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	14	8	6	-	1	-	8	8	6	48	37	36	77	79	64	7	8	6
รวม (หน่วย: คน)	104	144	126	5	29	3	289	302	197	633	646	442	1,498	1,618	1,100	59	63	38
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	7.7	5.6	6.3	-	-	-	9.3	6.0	7.1	7.6	5.6	4.8	9.5	7.7	6.8	1.7	4.8	7.9
ค่าจ้างค่าตอบแทนคงที่	11.5	13.2	9.5	-	-	-	16.3	18.9	16.8	15.5	13.9	12.0	17.0	16.5	14.2	11.9	9.5	-
แหล่งแหล่งทำกินลำบาก	3.8	2.1	-	-	-	-	1.7	1.0	0.5	3.6	2.2	2.5	3.1	2.0	1.6	1.7	1.6	-
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	1.9	4.9	4.0	-	-	-	2.8	4.0	3.6	2.8	3.9	4.3	4.2	4.8	5.1	3.4	4.8	5.3
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	5.8	6.9	4.0	20.0	3.4	33.3	6.9	8.9	8.1	5.7	8.5	5.9	6.0	8.7	8.8	3.4	3.2	-
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ ยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	9.6	16.7	15.1	40.0	24.1	33.3	13.5	13.6	18.8	13.3	16.1	17.2	13.2	13.5	13.7	18.6	14.3	13.2
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	20.2	11.8	12.7	20.0	10.3	-	17.0	11.3	8.6	12.0	10.8	12.2	13.0	12.1	13.8	8.5	7.9	7.9
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	10.6	14.6	23.8	-	27.6	-	8.7	13.2	10.7	10.6	13.3	10.9	9.1	10.9	10.1	15.3	12.7	15.8
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	15.4	18.8	19.8	20.0	31.0	33.3	21.1	20.5	22.8	21.3	20.0	22.2	19.8	19.1	20.0	23.7	28.6	34.2
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	13.5	5.6	4.8	-	3.4	-	2.8	2.6	3.0	7.6	5.7	8.1	5.1	4.9	5.8	11.9	12.7	15.8
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ตารางที่ 5.51: (ต่อ)

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (13)			คอลัมน์ (14)			คอลัมน์ (15)			คอลัมน์ (16)		
	การก่อสร้าง			การขนส่งคมนาคม			การค้า			การบริการอื่น ๆ		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	2	4	3	16	11	11	62	72	69	73	64	61
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	5	10	10	39	26	24	119	127	122	115	112	104
แหล่งแสวงหากินลำบาก	1	-	-	2	1	2	48	19	14	33	15	9
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	1	2	1	10	8	9	32	62	55	40	43	47
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	4	3	3	13	16	13	81	104	103	66	71	75
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากรับเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	7	14	10	21	23	24	141	143	161	140	149	165
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	5	7	6	27	35	26	204	127	156	160	123	100
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	8	12	9	15	27	20	86	110	116	94	118	113
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	7	14	8	33	48	26	146	176	167	168	167	145
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	10	2	3	15	6	10	197	90	100	161	76	68
รวม (หน่วย: คน)	50	68	53	191	201	165	1,116	1,030	1,063	1,050	938	887
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	4.0	5.9	5.7	8.4	5.5	6.7	5.6	7.0	6.5	7.0	6.8	6.9
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	10.0	14.7	18.9	20.4	12.9	14.5	10.7	12.3	11.5	11.0	11.9	11.7
แหล่งแสวงหากินลำบาก	2.0	-	-	1.0	0.5	1.2	4.3	1.8	1.3	3.1	1.6	1.0
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	2.0	2.9	1.9	5.2	4.0	5.5	2.9	6.0	5.2	3.8	4.6	5.3
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	8.0	4.4	5.7	6.8	8.0	7.9	7.3	10.1	9.7	6.3	7.6	8.5
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากรับเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	14.0	20.6	18.9	11.0	11.4	14.5	12.6	13.9	15.1	13.3	15.9	18.6
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	10.0	10.3	11.3	14.1	17.4	15.8	18.3	12.3	14.7	15.2	13.1	11.3
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	16.0	17.6	17.0	7.9	13.4	12.1	7.7	10.7	10.9	9.0	12.6	12.7
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	14.0	20.6	15.1	17.3	23.9	15.8	13.1	17.1	15.7	16.0	17.8	16.3
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	20.0	2.9	5.7	7.9	3.0	6.1	17.7	8.7	9.4	15.3	8.1	7.7
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ
 2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ
 3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการบิดเบือนโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.7) อาชีพ

เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานที่มีอาชีพต่าง ๆ นั้นน่าจะให้น้ำหนักกับเรื่องของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรื่องของสวัสดิการและความมั่นคงในหน้าที่การทำงานเป็นสำคัญ สิ่งที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษอาชีพที่ต้องใช้ทักษะสูงเช่น (กลุ่มที่ 1) ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ ผู้ประกอบวิชาชีพ ช่างเทคนิค และผู้ปฏิบัติการในด้านธุรกิจ และ (กลุ่มที่ 2) ที่เป็นผู้ใช้แรงงานในโรงงาน แรงงานพื้นฐาน และเสมียน เป็นต้น (ตารางที่ 5.53) ซึ่งผลการศึกษาได้สรุปไว้ในตารางที่ 5.52

ตารางที่ 5.52: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

	อาชีพ	
	กลุ่มที่ 1 (ใช้ความรู้เป็นหลัก)	กลุ่มที่ 2 (ใช้แรงงานเป็นหลัก)
ปัจจัยหลัก	ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ/อยากเปลี่ยนงานหา ประสบการณ์ (2, 3)	ย้ายตามครอบครัว/เครือญาติ (2, 3)
		ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่, ไม่ก้าวหน้าในงานที่ ทำ/อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์ (2, 3)
ปัจจัยดึงดูด	สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม (1)	สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม (1)

หมายเหตุ: 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม
ที่มา: ตารางที่ 5.53

จากผลสรุปจากการเคลื่อนย้ายทั้ง 3 มิติคือ ย้ายพื้นที่ ย้ายอุตสาหกรรม และย้ายอาชีพ ถ้าเป็นกลุ่มที่ 1 ซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานระดับฝีมือและวิชาชีพมีทั้งความรู้และทักษะ (ความสามารถสูง) จะเน้นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายในเรื่องของงานเดิมที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า ต้องการย้ายไปหาประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญลำดับที่ 2 และ 3 เป็นส่วนใหญ่ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกลุ่มที่ 1 นี้ก็คือ เรื่องของสวัสดิการและความมั่นคงในอาชีพการงาน

ส่วนกลุ่มที่ 2 ซึ่งส่วนมากเป็นแรงงานในโรงงาน แรงงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มที่ 1 เมื่อจะย้ายก็คิดถึงเรื่องของสวัสดิการและความมั่นคงในการทำงานเป็นลำดับแรกเช่นเดียวกับกลุ่มที่ 1 ไม่ว่าจะเป็นการย้ายมิติใดก็ตาม แต่เหตุผลรองลงมามีมากมายหลากหลายกว่ากลุ่มที่ 1 ที่ให้ความสำคัญได้แก่ เหตุผลเกี่ยวกับแหล่งที่ทำงานเดิมให้ค่าตอบแทนคงที่และไม่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ และที่สำคัญคือ ลักษณะของการย้ายตามครอบครัว เครือญาติ และบริษัท ปัจจัยนี้ช่วยให้เห็นถึงแหล่งงานกับครอบครัวนั้นอยู่ห่างไกลกัน การที่จะได้งานหรือแสวงหางานที่ดีกว่านั้นจำเป็นต้องย้ายเท่านั้น

ตารางที่ 5.53: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามอาชีพ

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (1)						คอลัมน์ (2)						คอลัมน์ (3)						คอลัมน์ (4)						คอลัมน์ (5)					
	ผู้มีวุฒิคุณหมาย ข้าราชการระดับอาวุโสและผู้จัดการ						ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ						ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง						เสมียน						พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด					
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O						
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	17	23	23	55	47	49	85	50	30	61	66	45	37	46	44	31	38	31	55	75	113	105	91	105						
ค่าจ้างค่าตอบแทนคงที่	24	33	20	126	127	100	132	114	67	106	116	82	8	7	7	8	7	7	8	7	7	8	8	7						
แหล่งแรงกดดันลำบาก	10	5	4	35	20	10	23	8	3	26	16	11	31	8	7	31	8	7	8	7	7	8	8	7						
งานมีแต่ผู้หลังการศึกษาโดยตรง	8	12	6	46	55	47	37	45	32	26	57	44	28	38	31	28	38	31	28	38	31	28	38	31						
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	14	22	16	65	84	56	57	62	36	44	85	62	57	55	75	57	55	75	57	55	75	57	55	75						
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ ยกเว้นเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	42	62	41	165	176	143	109	120	91	111	154	144	93	95	113	93	95	113	93	95	113	93	95	113						
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	50	37	40	137	100	78	133	98	74	122	127	95	121	89	105	121	89	105	121	89	105	121	89	105						
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	36	35	32	104	115	88	90	96	78	61	102	81	55	77	91	55	77	91	55	77	91	55	77	91						
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	57	68	60	228	210	162	171	164	131	133	170	124	96	96	127	96	96	127	96	96	127	96	96	127						
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	30	28	28	122	54	54	74	37	25	113	84	55	126	62	71	126	62	71	126	62	71	126	62	71						
รวม (หน่วย: คน)	288	325	270	1,083	988	787	911	794	567	803	977	743	733	644	737	733	644	737	733	644	737	733	644	737						
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	5.9	7.1	8.5	5.1	4.8	6.2	9.3	6.3	5.3	7.6	6.8	6.1	6.3	6.8	5.0	6.3	6.8	5.0	6.3	6.8	5.0	6.3	6.8	5.0						
ค่าจ้างค่าตอบแทนคงที่	8.3	10.2	7.4	11.6	12.9	12.7	14.5	14.4	11.8	13.2	11.9	11.0	10.9	12.4	10.9	10.9	12.4	10.9	10.9	12.4	10.9	10.9	12.4	10.9						
แหล่งแรงกดดันลำบาก	3.5	1.5	1.5	3.2	2.0	1.3	2.5	1.0	0.5	3.2	1.6	1.5	4.2	1.2	0.9	4.2	1.2	0.9	4.2	1.2	0.9	4.2	1.2	0.9						
งานมีแต่ผู้หลังการศึกษาโดยตรง	2.8	3.7	2.2	4.2	5.6	6.0	4.1	5.7	5.6	3.2	5.8	5.9	3.8	5.9	4.2	3.8	5.9	4.2	3.8	5.9	4.2	3.8	5.9	4.2						
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	4.9	6.8	5.9	6.0	8.5	7.1	6.3	7.8	6.3	5.5	8.7	8.3	7.8	8.5	10.2	7.8	8.5	10.2	7.8	8.5	10.2	7.8	8.5	10.2						
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ ยกเว้นเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	14.6	19.1	15.2	15.2	17.8	18.2	12.0	15.1	16.0	13.8	15.8	19.4	12.7	14.8	15.3	12.7	14.8	15.3	12.7	14.8	15.3	12.7	14.8	15.3						
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	17.4	11.4	14.8	12.7	10.1	9.9	14.6	12.3	13.1	15.2	13.0	12.8	16.5	13.8	14.2	16.5	13.8	14.2	16.5	13.8	14.2	16.5	13.8	14.2						
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	12.5	10.8	11.9	9.6	11.6	11.2	9.9	12.1	13.8	7.6	10.4	10.9	7.5	12.0	12.3	7.5	12.0	12.3	7.5	12.0	12.3	7.5	12.0	12.3						
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	19.8	20.9	22.2	21.1	21.3	20.6	18.8	20.7	23.1	16.6	17.4	16.7	13.1	14.9	17.2	13.1	14.9	17.2	13.1	14.9	17.2	13.1	14.9	17.2						
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	10.4	8.6	10.4	11.3	5.5	6.9	8.1	4.7	4.4	14.1	8.6	7.4	17.2	9.6	9.6	17.2	9.6	9.6	17.2	9.6	9.6	17.2	9.6	9.6						
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0						

ตารางที่ 5.53: (ต่อ)

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (6)			คอลัมน์ (7)			คอลัมน์ (8)			คอลัมน์ (9)		
	ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้าน การเกษตรและการประมง			ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถ ทางฝีมือและธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง			ผู้ปฏิบัติการเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ			อาชีพขั้นพื้นฐานต่าง ๆ		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	4	2	3	35	35	32	120	135	88	114	137	105
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	8	3	6	72	78	68	211	243	172	201	239	187
แหล่งแสวงหากินลำบาก	-	-	-	20	7	7	39	28	17	34	26	18
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	1	1	2	17	30	23	35	60	52	39	58	52
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	3	1	5	43	52	29	71	124	81	97	135	123
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	6	4	11	77	93	75	159	227	164	150	200	179
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	6	2	4	96	78	71	223	224	166	204	193	185
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	15	3	9	45	65	50	133	195	123	114	217	185
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	17	4	14	91	110	94	265	332	224	210	314	244
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	15	1	2	72	39	39	100	87	82	130	88	89
รวม (หน่วย: คน)	75	21	56	568	587	488	1,356	1,655	1,169	1,293	1,607	1,367
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	5.3	9.5	5.4	6.2	6.0	6.6	8.8	8.2	7.5	8.8	8.5	7.7
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	10.7	14.3	10.7	12.7	13.3	13.9	15.6	14.7	14.7	15.5	14.9	13.7
แหล่งแสวงหากินลำบาก	-	-	-	3.5	1.2	1.4	2.9	1.7	1.5	2.6	1.6	1.3
งานมีแต่ภูมิหลังการศึกษาไม่ตรง	1.3	4.8	3.6	3.0	5.1	4.7	2.6	3.6	4.4	3.0	3.6	3.8
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	4.0	4.8	8.9	7.6	8.9	5.9	5.2	7.5	6.9	7.5	8.4	9.0
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	8.0	19.0	19.6	13.6	15.8	15.4	11.7	13.7	14.0	11.6	12.4	13.1
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	8.0	9.5	7.1	16.9	13.3	14.5	16.4	13.5	14.2	15.8	12.0	13.5
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	20.0	14.3	16.1	7.9	11.1	10.2	9.8	11.8	10.5	8.8	13.5	13.5
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	22.7	19.0	25.0	16.0	18.7	19.3	19.5	20.1	19.2	16.2	19.5	17.8
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	20.0	4.8	3.6	12.7	6.6	8.0	7.4	5.3	7.0	10.1	5.5	6.5
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ
 2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ
 3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการบิดเบือนโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.8) ระดับฝีมือแรงงาน

เท่าที่ผ่านมายังไม่มีข้อมูลชัดเจนว่า แรงงานฝีมือระดับสูง และ/หรือ ผู้บริหาร มีแบบแผนของการเคลื่อนย้ายที่แตกต่างกันหรือไม่ มีสาเหตุของการเคลื่อนย้ายที่แตกต่างกันหรือไม่ ตารางที่ 5.55 แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเคลื่อนย้ายตามระดับฝีมือระดับสูง และระดับล่าง ของการเคลื่อนย้ายข้ามจังหวัด อุตสาหกรรม และอาชีพ โดยสามารถสรุปได้ตาม ตารางที่ 5.54

ตารางที่ 5.54 สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

สาเหตุการย้าย 3 ลำดับแรก	ระดับฝีมือแรงงาน														
	ระดับบน									ระดับล่าง					
	ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้บริหาร			แรงงานฝีมือ ระดับสูง			แรงงานฝีมือ			แรงงาน กึ่งฝีมือ			แรงงาน ไร้ฝีมือ		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ปัจจัยหลัก															
1. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	-	3	-	-	3	3	3	3	-	3	2	2	3	2	3
2. ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ/ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	2	2	2	2	2	2	-	2	2	-	3	3	-	-	-
3. ย้ายตามครอบครัว/เครือญาติ	3	-	3	3	-	-	2	-	3	2	-	-	2	3	2
ปัจจัยดึงดูด															
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ
 2. 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม
 ที่มา: ตารางที่ 5.55

จากตารางที่ 5.54 จะเห็นว่าไม่ว่าจะเป็นกรย้ายมิติใดก็ตาม เหตุผลแรกของแรงงานที่มีทักษะสูงกับแรงงานทักษะต่ำนั้นมีเหตุผลการย้ายเป็นลำดับแรกเหมือนกัน คือ ต้องการได้รับสวัสดิการและความมั่นคงที่ดีกว่าเดิม

ในส่วนของสาเหตุของการย้ายโดยเฉพาะปัจจัยหลักในการย้ายทั้ง 3 มิติของผู้มีฝีมือระดับสูงให้นำหนักกับเหตุผลในเรื่องความก้าวหน้าในงานที่ทำเป็นลำดับรอง แต่สำหรับแรงงานที่มีทักษะระดับต่ำนั้นมีเหตุผลการย้ายถึงแม้จะเป็นปัจจัยหลักด้วยกัน แต่ก็มีความหลากหลายมากกว่าแรงงานระดับสูงคือ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่ ในจังหวัดเดิมไม่เปลี่ยนแปลง ตามด้วยการย้ายตามครอบครัว และต้องการเปลี่ยนงาน

ตารางที่ 5.55: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน

สาเหตุการย้าย	ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร			แรงงานฝีมือระดับสูง			แรงงานฝีมือ			แรงงานกึ่งฝีมือ			แรงงานไร้ฝีมือ		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	38	34	32	79	68	55	172	159	118	151	148	109	97	130	98
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	64	77	41	152	152	128	306	312	229	263	291	226	175	201	158
แหล่งแสวงหากินลำบาก	19	9	4	41	17	16	69	36	19	64	37	22	25	19	16
งานมีแต่ฎมิหลังการศึกษาไม่ตรง	26	28	25	44	71	59	77	124	91	51	71	61	39	62	53
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	41	45	32	81	98	71	126	185	138	104	162	125	99	130	117
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	105	106	77	185	216	184	281	385	336	217	259	218	124	165	146
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	103	65	63	185	142	112	343	295	267	264	249	195	197	197	181
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	78	71	54	114	136	121	194	267	219	160	238	192	107	193	151
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	137	127	96	243	256	203	393	454	389	293	351	268	202	280	224
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	82	34	42	155	82	58	269	167	148	155	111	108	120	86	89
รวม (หน่วย: คน)	693	596	466	1,279	1,238	1,007	2,230	2,384	1,954	1,722	1,917	1,524	1,185	1,463	1,233
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	5.5	5.7	6.9	6.2	5.5	5.5	7.7	6.7	6.0	8.8	7.7	7.2	8.2	8.9	7.9
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	9.2	12.9	8.8	11.9	12.3	12.7	13.7	13.1	11.7	15.3	15.2	14.8	14.8	13.7	12.8
แหล่งแสวงหากินลำบาก	2.7	1.5	0.9	3.2	1.4	1.6	3.1	1.5	1.0	3.7	1.9	1.4	2.1	1.3	1.3
งานมีแต่ฎมิหลังการศึกษาไม่ตรง	3.8	4.7	5.4	3.4	5.7	5.9	3.5	5.2	4.7	3.0	3.7	4.0	3.3	4.2	4.3
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	5.9	7.6	6.9	6.3	7.9	7.1	5.7	7.8	7.1	6.0	8.5	8.2	8.4	8.9	9.5
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	15.2	17.8	16.5	14.5	17.4	18.3	12.6	16.1	17.2	12.6	13.5	14.3	10.5	11.3	11.8
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	14.9	10.9	13.5	14.5	11.5	11.1	15.4	12.4	13.7	15.3	13.0	12.8	16.6	13.5	14.7
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	11.3	11.9	11.6	8.9	11.0	12.0	8.7	11.2	11.2	9.3	12.4	12.6	9.0	13.2	12.2
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าที่เดิม	19.8	21.3	20.6	19.0	20.7	20.2	17.6	19.0	19.9	17.0	18.3	17.6	17.0	19.1	18.2
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	11.8	5.7	9.0	12.1	6.6	5.8	12.1	7.0	7.6	9.0	5.8	7.1	10.1	5.9	7.2
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ
 2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ
 3. ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.9 รายได้

ตารางที่ 5.57 แสดงให้เห็นถึงการกระจายของสาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามกลุ่มรายได้ของแรงงาน และได้สรุปเปรียบเทียบการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติกับสาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานที่สำคัญ 3 ลำดับแรก ดังปรากฏในตารางที่ 5.56

ตารางที่ 5.56: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงาน 3 ลำดับแรก จำแนกตามรายได้

สาเหตุการย้าย 3 ลำดับแรก	รายได้ของแรงงาน																				
	2,000-4,999			5,000-7,499			7,500-9,999			10,000-14,999			15,000-19,999			20,000-49,999			≥50,000		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ปัจจัยหลัก																					
1. ย้ายตามครอบครัว	1	2	2	3	-	-	3	-	-	2	-	-	2	-	-	3	-	-	2	-	2
2. ค่าจ้างคงที่	-	3	-	2	2	3	2	3	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. ไม่ก้าวหน้า	-	-	3	-	2	2	-	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	-	2	-
ปัจจัยดึงดูด																					
1. สวัสดิการดีกว่า	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2. กลับภูมิลำเนา	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. ค่าตอบแทนดีกว่า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	3	3	-	3	3	3	2	2

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ
 2. 1 คือ ลำดับความสำคัญลำดับแรก 2 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สอง 3 คือ ลำดับความสำคัญลำดับที่สาม
 ที่มา: ตารางที่ 5.57

จากตารางที่ 5.56 สรุปเหตุผลที่สำคัญตามกลุ่มรายได้ของแรงงานและมิติของการเคลื่อนย้ายพบว่า แรงงานเห็นพ้องต้องกันทุกระดับรายได้และทุกมิติการเคลื่อนย้ายให้เรื่องสวัสดิการและความมั่นคงดีกว่าที่เดิม ยกเว้น กลุ่มผู้ย้ายข้ามจังหวัดที่มีรายได้น้อยที่สุดเห็นว่าปัจจัยนี้เป็นลำดับที่ 3 แต่ให้ความสำคัญกับการย้ายตามครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก

สาเหตุความไม่ก้าวหน้าในที่ทำงานเดิมทำให้แรงงานมองไม่เห็นอนาคตของกลุ่มรายได้ต่างๆ เป็นส่วนใหญ่ โดยให้น้ำหนักกับสาเหตุการย้ายเรื่องนี้เป็นลำดับที่ 2

ที่น่าสนใจคือ ผู้มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทดูเหมือนจะให้เหตุผลของการย้ายอยู่ในลำดับที่ 2 หรือ 3 คือที่ทำงานเดิม ค่าจ้างไม่เคยมีการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องย้ายพื้นที่ ย้ายอาชีพหรือย้ายอุตสาหกรรม ขณะที่ผู้มีรายได้เกิน 15,000 บาทกลับให้ความสำคัญกับปัจจัยดึงดูดคือ ค่าตอบแทนของงานใหม่ดีกว่าเดิม

ส่วนการย้ายข้ามจังหวัด เกือบจะทุกระดับของรายได้ให้ความสำคัญกับสาเหตุการย้ายตามครอบครัว คู่สมรส หรือบริษัทในลำดับที่ 2 และ 3 ซึ่งถือว่าการตัดสินใจที่สำคัญ

ตารางที่ 5.57: สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ จำแนกตามรายได้

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (1) 2,000-4,999 บาท			คอลัมน์ (2) 5,000-7,499 บาท			คอลัมน์ (3) 7,500-9,999 บาท			คอลัมน์ (4) 10,000-14,999 บาท		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O	M	I	O
	ขาดโอกาสในการมีงานทำ	99	146	124	207	216	147	111	83	67	52	37
ค่าจ้างต่ำกว่าตนเองที่	113	183	173	415	438	318	201	186	145	111	95	70
แหล่งตั้งที่กินลำบาก	33	21	13	69	46	32	53	22	16	31	15	6
งานมีแต่ภูมิลำเนาเดิม	30	65	59	89	131	111	50	72	60	24	40	30
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	73	120	121	189	265	203	82	100	86	48	69	34
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากรับเงินเดือนสูงขึ้น	110	182	174	356	442	398	168	213	181	116	125	101
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	234	245	255	407	398	302	172	124	116	119	80	69
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	73	165	148	249	367	307	115	152	123	74	79	72
สวัสดิการความมั่นคงดีกว่าเดิม	166	274	260	489	594	471	228	238	183	158	145	114
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	218	163	164	233	156	151	120	74	52	88	36	25
รวม (หน่วย: คน)	1,149	1,564	1,491	2,703	3,053	2,440	1,300	1,264	1,029	821	721	549
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	8.6	9.3	8.3	7.7	7.1	6.0	8.5	6.6	6.5	6.3	5.1	5.1
ค่าจ้างต่ำกว่าตนเองที่	9.8	11.7	11.6	15.4	14.3	13.0	15.5	14.7	14.1	13.5	13.2	12.8
แหล่งตั้งที่กินลำบาก	2.9	1.3	0.9	2.6	1.5	1.3	4.1	1.7	1.6	3.8	2.1	1.1
งานมีแต่ภูมิลำเนาเดิม	2.6	4.2	4.0	3.3	4.3	4.5	3.8	5.7	5.8	2.9	5.5	5.5
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	6.4	7.7	8.1	7.0	8.7	8.3	6.3	7.9	8.4	5.8	9.6	6.2
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากรับเงินเดือนสูงขึ้น	9.6	11.6	11.7	13.2	14.5	16.3	12.9	16.9	17.6	14.1	17.3	18.4
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	20.4	15.7	17.1	15.1	13.0	12.4	13.2	9.8	11.3	14.5	11.1	12.6
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	6.4	10.5	9.9	9.2	12.0	12.6	8.8	12.0	12.0	9.0	11.0	13.1
สวัสดิการความมั่นคงดีกว่าเดิม	14.4	17.5	17.4	18.1	19.5	19.3	17.5	18.8	17.8	19.2	20.1	20.8
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	19.0	10.4	11.0	8.6	5.1	6.2	9.2	5.9	5.1	10.7	5.0	4.6
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ตารางที่ 5.57: (ต่อ)

สาเหตุการย้าย	คอลัมน์ (5)			คอลัมน์ (6)			คอลัมน์ (7)		
	15,000-19,999 บาท			20,000-49,499 บาท			50,000 บาทขึ้นไป		
	M	I	O	M	I	O	M	I	O
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	27	28	22	28	17	16	4	4	2
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	43	47	30	56	64	31	5	3	2
แหล่งแสวงหากินลำบาก	15	6	3	13	5	2	-	1	1
งานมีแต่ฎมิหลังการศึกษาไม่ตรง	14	19	9	22	20	15	4	4	2
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	24	25	17	28	35	16	3	2	1
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	65	69	50	76	79	42	8	9	2
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	65	42	25	64	41	33	10	4	4
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	57	51	38	61	68	35	9	9	4
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	94	90	66	100	100	62	10	11	10
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	51	22	19	40	13	17	5	2	2
รวม (หน่วย: คน)	455	399	279	488	442	269	58	49	30
ขาดโอกาสในการมีงานทำ	5.9	7.0	7.9	5.7	3.8	5.9	6.9	8.2	6.7
ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่	9.5	11.8	10.8	11.5	14.5	11.5	8.6	6.1	6.7
แหล่งแสวงหากินลำบาก	3.3	1.5	1.1	2.7	1.1	0.7	-	2.0	3.3
งานมีแต่ฎมิหลังการศึกษาไม่ตรง	3.1	4.8	3.2	4.5	4.5	5.6	6.9	8.2	6.7
สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี	5.3	6.3	6.1	5.7	7.9	5.9	5.2	4.1	3.3
ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์	14.3	17.3	17.9	15.6	17.9	15.6	13.8	18.4	6.7
ย้ายตามครอบครัว เพื่อน แฟน บริษัท	14.3	10.5	9.0	13.1	9.3	12.3	17.2	8.2	13.3
ค่าตอบแทนดีกว่าเดิม	12.5	12.8	13.6	12.5	15.4	13.0	15.5	18.4	13.3
สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม	20.7	22.6	23.7	20.5	22.6	23.0	17.2	22.4	33.3
กลับภูมิลำเนาเดิม ช่วยครอบครัว จบการศึกษาที่นี่	11.2	5.5	6.8	8.2	2.9	6.3	8.6	4.1	6.7
รวม (หน่วย: ร้อยละ)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

หมายเหตุ: 1. M คือ ย้ายพื้นที่ I คือ ย้ายอุตสาหกรรม O คือ ย้ายอาชีพ

- ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ
- ผลรวมร้อยละของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวมเนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการบิดเศษโดยอิสระจากกัน

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางเศรษฐมิติ

ในการศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน ด้วยวิธีการทางเศรษฐมิติ คณะวิจัยได้ทำการศึกษาใน 2 ระดับ ดังนี้

1) การศึกษาหาความสัมพันธ์โดยมีการทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่กำหนดว่ามีความสัมพันธ์จริงหรือไม่ โดยไม่เน้นเรื่องอิทธิพลของตัวแปร (Analysis of association)

2) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ โดยเป็นการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายใน 1 มิติ (เช่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายพื้นที่ของแรงงาน หรือ ต่อการย้ายอุตสาหกรรม หรือ อาชีพทีละครั้ง) และใน 3 มิติ (Determinant analysis)

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ ปี 2552-2553 โดยการสำรวจครอบคลุม 5 ภาคของประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 25 จังหวัด (กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี นครปฐม นนทบุรี ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา พระนครศรีอยุธยา จันทบุรี เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง เชียงราย พะเยา นครราชสีมา ขอนแก่น บุรีรัมย์ ชัยภูมิ สุรินทร์ สงขลา นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง และสตูล) ในช่วงระหว่างปลายปี 2552 (เดือนธันวาคม) ถึงช่วงต้นปี 2553 โดยมีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 5,606 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม หลังจากการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวแล้ว พบว่าบางส่วนมีปัญหาตอบข้อมูลบางประการไม่ครบถ้วน (missing value) ทำให้สุดท้ายเหลือตัวอย่างในการประมาณการทั้งสิ้น 4,480 ตัวอย่าง

5.2.1 การศึกษาหาความสัมพันธ์โดยมีการทดสอบนัยสำคัญ (Analysis of association)

การศึกษาความสัมพันธ์โดยมีการทดสอบนัยสำคัญทำได้ด้วยวิธี Chi-squared test (χ^2)² โดยจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการเคลื่อนย้ายแรงงาน กับกลุ่มตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงสาเหตุของการเคลื่อนย้าย โดยใช้สถิติด้าน χ^2 จะอาศัยโครงสร้างความสัมพันธ์เบื้องต้นของตัวแปรต่างๆ ในตารางที่ 5.58 มาเป็นแนวทางวัดระดับนัยสำคัญของตัวแปรต่างๆ เหล่านี้

ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการเคลื่อนย้ายแรงงาน กับกลุ่มตัวแปรอิสระ โดยใช้เครื่องมือทางสถิติ Chi-square (χ^2) และ p-value แสดงผลในตารางที่ 5.58 ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทุกตัวมีความสัมพันธ์กับการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น ตัวแปรเพศพิจารณาจากค่า p-value³ เท่ากับ 0.020 ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 เราจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Null hypothesis: H_0) ที่ว่าตัวแปรที่กำหนดไม่มีความสัมพันธ์กัน และถือว่าเพศมีความสัมพันธ์กับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

² สถิติทดสอบไคสแควร์ (The Chi-Square Test) เป็นการทดสอบความเป็นอิสระ (Test of independence)

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

E_{ij} = ความถี่ที่คาดว่าจะอยู่ใน cell (i,j) ถ้าตัวแปรทั้งสองตัวเป็นอิสระกัน

$$E_{ij} = \frac{R_i \times C_j}{N}$$

โดยที่ O_{ij} = จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่เกิดขึ้นจริงจากข้อมูลตัวอย่างใน cell (i,j) ; i = 1,2,...,r ; j = 1,2,...,c , R_i = ความถี่ที่เกิดขึ้นในข้อมูลตัวอย่างใน row ที่ i , C_j = ความถี่ที่เกิดขึ้นในข้อมูลตัวอย่างใน column ที่ j , N = จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

สำหรับการสรุปผลการทดสอบ ถ้าค่าพี (P หรือ sig.) ไม่เกินระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดแล้ว ให้สรุปว่า “ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน” หรือ “ตัวแปรทั้งสองตัวไม่เป็นอิสระจากกัน” (tulip.bu.ac.th/~wathna.s/Chi.ppt)

³ ค่า p-value หมายถึง “ค่าความน่าจะเป็นที่จะสรุปผลผิดพลาดจากการปฏิเสธสมมติฐานเดิมหากสมมติฐานเดิมถูกต้อง” หรือ “ความน่าจะเป็นที่จะเกิด type I error” ซึ่งได้แก่ ค่าความน่าจะเป็นที่อยู่นอกเหนือจากเขตการยอมรับด้วยสถิติ t หรือ F ที่คำนวณได้จากงานทดลอง ซึ่งได้ค่า Prob>F หรือ Prob>t ดังนั้นถ้าจะปฏิเสธสมมติฐานเดิม (reject H_0) ค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดความผิดพลาดแบบ Type I ต้องมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (www.kku.ac.th)

ตารางที่ 5.58: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและการเคลื่อนย้ายแรงงาน

กลุ่มตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม	χ^2	p-value
เพศ	15.064	0.020**
อายุ	79.433	0.000***
สถานภาพการสมรส	19.759	0.003***
ระดับการศึกษา	113.529	0.000***
ศูนย์ความเจริญ	47.643	0.000***
ระยะเวลาในการทำงาน	678.825	0.000***
ลักษณะของการจ้างงาน	13.940	0.030**
ความแตกต่างของค่าจ้าง	2909.477	0.000***
สาเหตุของการเคลื่อนย้าย	71.270	0.000***

หมายเหตุ: 1. ค่า χ^2 คือ ค่า Pearson Chi-square

2. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ 2552-53 (ชุดแรงงาน).

5.2.2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ (Determinant analysis)

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานในมิติต่าง ๆ ซึ่งคณะวิจัยได้อธิบายแล้วในบทที่ 2 และบทที่ 3 ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานมักจะถูกแบ่งเป็น ปัจจัยผลักดัน (Push factors) ให้ออกจากพื้นที่อุตสาหกรรม หรืออาชีพ และปัจจัยดึงดูด (Pull factors) ให้เข้าไปยังพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง หรืออุตสาหกรรม หรือ อาชีพ) (Lee, 1966) ซึ่งปัจจัยทั้งสองกลุ่มนี้สามารถจำแนกตามลักษณะได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยเศรษฐกิจ เช่น ระดับการครองชีพ ภาระหนี้สิน ค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ต้นทุนการเคลื่อนย้าย รายได้ ระดับการพัฒนา GDP ตลาดแรงงาน (อัตราว่างงาน ค่าจ้าง)
- 2) ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ตลาดแรงงานหรือลักษณะงานในถิ่นต้นทาง และถิ่นปลายทาง โอกาสในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) ปัจจัยบุคคลและครัวเรือน เช่น สถานภาพการสมรส อายุ รายได้ การศึกษา ขนาดครัวเรือน จำนวนสมาชิกในครัวเรือน การถือครองที่ดิน
- 4) ปัจจัยพื้นที่ (Community variables) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จำนวนประชากร และความหนาแน่นของประชากร ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน/ญาติ (ทุนทางสังคม)

1. วิธีการศึกษา

ในการวิเคราะห์แบบจำลองเศรษฐกิจมิติจะทำการเลือกปัจจัยเด่นๆ บางตัวมาทำการศึกษา เช่น แบบจำลองของ Harris –Todaro พิจารณาเฉพาะตัวแปรค่าจ้างและต้นทุนการย้ายถิ่นเท่านั้น เป็นต้น

ดังนั้น โมเดลเบื้องต้น (General model) ของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นของแรงงานอาจเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$LM_i = \{ECON, LAB, CHAR, COM\}$$

โดย LM_i คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานในมิติ $i, i = 0, \dots, 7$

ECON = ปัจจัยเศรษฐกิจ

LAB = ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

CHAR = ปัจจัยบุคคลและครัวเรือน และ

COM = ปัจจัยพื้นที่

ทั้งนี้ทิศทางของอิทธิพลได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ 3 แต่เป็นเรื่องที่ต้องพิสูจน์ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการเคลื่อนย้ายแรงงานฯ (Determinant analysis) จะแบ่งการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายใน 1 มิติ (เช่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายพื้นที่ของแรงงาน หรือ ต่อการย้ายอุตสาหกรรม หรือ อาชีพทีละครั้ง) และใน 3 มิติ โดยมีวิธีการศึกษาดังนี้

1.1) วิธีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิติ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิตินั้น คณะวิจัยจะใช้แบบจำลอง Logit model ซึ่งมีฟังก์ชันของสมการ ดังนี้⁴

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta x)}}$$

หรือ $\log\left(\frac{P_i}{1 - P_i}\right) = \alpha + \beta X_i + u_i$

⁴ ตูรายละเอียดได้จาก Pindyck, R.S. and D.L. Rubinfeld, Econometrics and Economic Forecasts, 2nd Ed., McGraw-Hill, 1981 บทที่ 10

- โดย P_i = ความน่าจะเป็นของการเคลื่อนย้ายแรงงาน i
 X = เมตริกซ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระ
 e = ฐานของ natural log มีค่าโดยประมาณ 2.718
 i = จำนวน observation
 α = ค่าเวกเตอร์ของ intercept
 β = ค่าเวกเตอร์ของสัมประสิทธิ์
 u = disturbance term

โดยรูปแบบของแบบจำลองที่คณะวิจัยได้ประมาณการ สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิติ มีดังนี้

- **แบบจำลองการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่**

$$PMOB_i = f(\text{SEX, AGE2, AGE3, AGE4, AGE5, MARITAL, EDC2, EDC3, EDC4, GROWTH, TENURE, CONTRACT, WAGE_DIFF, REASON})$$

- **แบบจำลองการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม**

$$IMOB_i = f(\text{SEX, AGE2, AGE3, AGE4, AGE5, MARITAL, EDC2, EDC3, EDC4, GROWTH, TENURE, CONTRACT, WAGE_DIFF, REASON})$$

- **แบบจำลองการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ**

$$OMOB_i = f(\text{SEX, AGE2, AGE3, AGE4, AGE5, MARITAL, EDC2, EDC3, EDC4, GROWTH, TENURE, CONTRACT, WAGE_DIFF, REASON})$$

ทั้งนี้ คำจำกัดความของตัวแปรในสมการการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิติ แสดงในตารางที่ 5.59

ตารางที่ 5.59: คำจำกัดความของตัวแปรที่ใช้ในสมการโลจิตของการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิติ

ตัวแปร	นิยาม	
ตัวแปรตาม		
PMOB	การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่	ย้ายพื้นที่ = 1 ไม่ย้ายพื้นที่ = 0
IMOB	การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม	ย้ายอุตสาหกรรม = 1 ไม่ย้ายอุตสาหกรรม = 0
OMOB	การเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ	ย้ายอาชีพ = 1 ไม่ย้ายอาชีพ = 0
ตัวแปรอิสระ		
SEX	เพศ	ชาย = 1 หญิง = 0
AGE1	ช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปี	อายุต่ำกว่า 20 ปี = 1 อายุอื่น ๆ = 0
AGE2	ช่วงอายุ 20-29 ปี	อายุ 20-29 ปี = 1 อายุอื่น ๆ = 0
AGE3	ช่วงอายุ 30-39 ปี	อายุ 30-39 ปี = 1 อายุอื่น ๆ = 0
AGE4	ช่วงอายุ 40-49 ปี	อายุ 40-49 ปี = 1 อายุอื่น ๆ = 0
AGE5	ช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป	อายุ 50 ปีขึ้นไป = 1 อายุอื่น ๆ = 0
MARITAL	สถานภาพการสมรส	โสด = 1 สมรส/หย่า/หม้าย = 0
EDC1	การศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า = 1 จบการศึกษาในระดับอื่น ๆ = 0
EDC2	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา = 1 จบการศึกษาในระดับอื่น ๆ = 0
EDC3	การศึกษาระดับอนุปริญญา	จบการศึกษาระดับอนุปริญญา = 1 จบการศึกษาในระดับอื่น ๆ = 0
EDC4	การศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป	จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป = 1 จบการศึกษาในระดับอื่น ๆ = 0
GROWTH	ศูนย์ความเจริญ	แรงงานทำงานอยู่ในจังหวัดศูนย์กลาง = 1 แรงงานทำงานอยู่ในจังหวัดบริวาร = 0
TENURE	ระยะเวลาการทำงาน ในสถานประกอบการ	ระยะเวลาในการทำงาน (หน่วย:เดือน)

ตารางที่ 5.59: (ต่อ)

ตัวแปร	นิยาม	
CONTRACT	ลักษณะของการจ้างงาน	การจ้างงานแบบไม่เต็มเวลา (part-time) = 1 การจ้างงานแบบเต็มเวลา (full-time) = 0
WAGE_DIFF	ความแตกต่างของค่าจ้างที่ได้รับจากสถานประกอบการปัจจุบันและสถานประกอบการเดิม	ความแตกต่างของค่าจ้าง (หน่วย: พันบาทต่อเดือน)
REASON	สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน	สวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม = 0 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่ = 1 ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงาน หาประสบการณ์ = 2 สาเหตุอื่นๆ = 3

1.2) วิธีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิตินั้น คณะวิจัยใช้แบบจำลอง Multinomial logit model ทั้งนี้ ข้อจำกัดบางประการของการศึกษาใน 3 มิติคือ เนื่องจากในสัญญาจ้างที่ปรึกษา ได้กำหนดให้ทำการสำรวจเฉพาะแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายหรือไม่เคลื่อนย้ายแรงงานได้ (ต้องใช้ LM₀) แต่สามารถทำการศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้ที่เคลื่อนย้ายแบบใดแบบหนึ่ง

กำหนดให้ p_0, p_1, \dots, p_m คือ probabilities of m+1 alternatives of choice โดย probability ของแต่ละแรงงาน i ในการเลือกทางเลือก j คือ

$$P_{ij} = P(y_i = j) = \frac{\exp(X_i b_j)}{1 + \sum_{j=1}^m \exp(X_i b_j)} \quad j = 1, 2, \dots, m$$

โดย X_i คือ เวกเตอร์ของตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องของแรงงาน i

b_j คือ เวกเตอร์ของ parameter ที่เกี่ยวกับทางเลือก j

รูปแบบของแบบจำลองการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ มีดังนี้

$$LM_i = f(\text{SEX, AGE2, AGE3, AGE4, AGE5, MARITAL, EDC2, EDC3, EDC4, GROWTH, TENURE, CONTRACT, WAGE_DIFF, REASON})$$

โดย LM_i คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะต่างๆ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1 เมื่อย้ายพื้นที่เพียงอย่างเดียว เท่ากับ 2 เมื่อย้ายอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียว เท่ากับ 3 เมื่อย้ายอาชีพเพียงอย่างเดียว เท่ากับ 4 เมื่อย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม เท่ากับ 5 เมื่อย้ายพื้นที่และอาชีพ เท่ากับ 6 เมื่อย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ และเท่ากับ 7 เมื่อย้ายทั้งพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ

ในการประมาณการแบบจำลองนี้ คณะวิจัยได้เลือกกลุ่มแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายอาชีพเพียงอย่างเดียวเป็นกลุ่มอ้างอิง ทั้งนี้ คำนิยามของตัวแปรอิสระแบบจำลองการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ สามารถดูรายละเอียดในตารางที่ 5.59 โดยคณะวิจัยได้เลือกใช้ตัวแปรอิสระเหมือนกับการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิติ เพื่อให้มีความสอดคล้องในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิติ

2.1) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่

ผลการประมาณการแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ แสดงในตารางที่ 5.60 โดยพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ เพศ (SEX) สถานภาพการสมรส (MARITAL) ศูนย์ความเจริญ (GROWTH) ระยะเวลาในการทำงาน (TENURE) ลักษณะการจ้างงาน (CONTRACT) และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน (REASON) กล่าวคือ แรงงานชายมีโอกาสในการย้ายพื้นที่มากกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 2.64 สำหรับสถานภาพการสมรสของแรงงานนั้น พบว่า แรงงานโสดมีโอกาสในการย้ายพื้นที่สูงกว่าแรงงานที่สมรส/หย่า/หม้ายร้อยละ 3.78 สำหรับตัวแปรศูนย์ความเจริญ พบว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดศูนย์กลางมีโอกาสในการย้ายพื้นที่น้อยกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวารร้อยละ 9.56 นอกจากนี้ พบว่าเมื่อแรงงานทำงานในสถานประกอบการนานขึ้น 1 ปี โอกาสที่จะย้ายพื้นที่จะลดลงร้อยละ 0.13 (ซึ่งสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานและโอกาสในการย้ายพื้นที่นี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kilpatrick และ Felmingham (1996)) โอกาสในการย้ายพื้นที่ของแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ร้อยละ 15.82 และสาเหตุหลักของการย้ายพื้นที่ของแรงงานเนื่องมาจากความต้องการสวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิมมากกว่าสาเหตุอื่นๆ

ทั้งนี้ จากการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบจำลองนี้ด้วยการเปรียบเทียบกับค่าพยากรณ์กับค่าจริง โดยกำหนดค่า cut value = 0.5 พบว่า เปอร์เซ็นต์รวมของการพยากรณ์ถูกต้องของสมการเท่ากับ 61.54

2.2) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม

ผลการประมาณการแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม แสดงในตารางที่ 5.60 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ เพศ (SEX) สถานภาพการสมรส (MARITAL) ระดับการศึกษา (EDC) ศูนย์ความเจริญ (GROWTH) ระยะเวลาในการทำงาน

(TENURE) ลักษณะการจ้างงาน (CONTRACT) และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน (REASON) กล่าวคือ แรงงานชายมีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานหญิง ร้อยละ 3.42 (ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Yuwaree (1997)) สำหรับสถานภาพการสมรส พบว่า แรงงานโสดมีโอกาสในการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานที่สมรส/หย่า/หม้ายร้อยละ 4.41 โอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมของแรงงานที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาจะต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับอื่นร้อยละ 4.51 ในขณะที่โอกาสของการย้ายอุตสาหกรรมของแรงงานที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษาขึ้นไป จะน้อยกว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับอื่น ร้อยละ 7.94 เมื่อพิจารณาการทำงานในจังหวัดศูนย์กลาง พบว่า แรงงานที่ทำงานในจังหวัดศูนย์กลางจะมีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวารร้อยละ 3.76 ทั้งนี้ เมื่อแรงงานทำงานในสถานประกอบการนานขึ้น 1 ปี โอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมจะลดลง ร้อยละ 0.15 (ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาโดย Biswas และคณะ (2008)) โอกาสการย้ายอุตสาหกรรมของแรงงานที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาจะต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาร้อยละ 21.34 และแรงงานที่ย้ายอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเพราะการได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่ ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ และเหตุผลอื่นๆ มากกว่าสาเหตุจากสวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม

ทั้งนี้ จากการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบจำลองนี้ด้วยการเปรียบเทียบกับค่าพยากรณ์กับค่าจริง โดยกำหนดค่า cut value = 0.5 พบว่า เปอร์เซ็นต์รวมของการพยากรณ์ถูกต้องของสมการเท่ากับ 53.43

2.3) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ

ผลการประมาณการแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพ แสดงในตารางที่ 5.60 โดยพบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุ (AGE) ศูนย์ความเจริญ (GROWTH) ระยะเวลาในการทำงาน (TENURE) และความแตกต่างของค่าจ้าง (WAGE_DIFF) กล่าวคือ แรงงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปีจะมีโอกาสในการย้ายอาชีพต่ำกว่าแรงงานในกลุ่มอายุอื่นๆ ร้อยละ 12.44 และแรงงานที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปีจะมีโอกาสในการย้ายอาชีพต่ำกว่าแรงงานในกลุ่มอายุอื่นๆ ร้อยละ 12.35 (ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Moscarini และ Vella (2008)) เมื่อพิจารณาตัวแปรศูนย์ความเจริญ พบว่า แรงงานที่ทำงานในจังหวัดศูนย์กลางจะมีโอกาสย้ายอาชีพสูงกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวารร้อยละ 3.80 ทั้งนี้ เมื่อแรงงานทำงานในสถานประกอบการนานขึ้น 1 ปี โอกาสในการย้ายอาชีพของแรงงานจะลดลง ร้อยละ 4.15 และเมื่อแรงงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้น 1,000 บาท แรงงานจะมีโอกาสในการย้ายอาชีพลดลงร้อยละ 1.21

ทั้งนี้ จากการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบจำลองนี้ด้วยการเปรียบเทียบกับค่าพยากรณ์กับค่าจริง โดยกำหนดค่า cut value = 0.5 พบว่า เปอร์เซ็นต์รวมของการพยากรณ์ถูกต้องของสมการเท่ากับ 60.57

ตารางที่ 5.60: ผลการประมาณการการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน
ใน 1 มิติ (ย้ายพื้นที่ ย้ายอุตสาหกรรม และอาชีพ)

ตัวแปรอิสระ	ย้ายพื้นที่		ย้ายอุตสาหกรรม		ย้ายอาชีพ	
	Coefficient	Marginal effect	Coefficient	Marginal effect	Coefficient	Marginal effect
CONSTANT	-0.4854**		1.4866***		1.3385***	
SEX	0.1066*	0.0264	-0.1658**	-0.0342	0.0658	0.0160
AGE2	0.1864	0.0462	0.2862	0.0589	-0.3907	-0.0949
AGE3	0.1793	0.0444	0.0604	0.0124	-0.5077**	-0.1244
AGE4	-0.2004	-0.0499	-0.0666	-0.0139	-0.4984*	-0.1235
AGE5	-0.4355	-0.1084	0.0329	0.0067	-0.1630	-0.0401
MARITAL	0.1362**	0.0378	-0.2135***	-0.0441	-0.0889	-0.0217
EDC2	0.0989	0.0245	-0.0005	-0.0001	-0.0848	-0.0207
EDC3	-0.1338	-0.0333	-0.2127*	-0.0451	-0.1076	-0.0264
EDC4	-0.1185	-0.0295	-0.3762***	-0.0794	-0.0067	-0.0016
GROWTH	-0.3837***	-0.0956	-0.1789**	-0.0376	0.1574**	0.0380
TENURE	-0.0052***	-0.0013	-0.0072***	-0.0015	-0.0049***	-0.0012
CONTRACT	-0.6413**	-0.1582	-0.9119***	-0.2134	-0.1686	-0.0415
WAGE_DIFF	0.0629	0.0156	-0.0044	-0.0009	-0.0497***	-0.0121
REASON	0.1424***	0.0354	-0.1187***	-0.0244	-0.0263	-0.0064

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ 2552-53 (ชุดแรงงาน).

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ

ผลการประมาณการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ แสดงในตารางที่ 5.61 และตารางที่ 5.62 พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน ความแตกต่างของค่าจ้าง และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

สำหรับผลการประมาณการการย้ายพื้นที่ใน 3 มิติ พบว่า ผลที่ได้สอดคล้องกับแบบจำลองการเคลื่อนย้ายพื้นที่ใน 1 มิติ โดยพบว่า เมื่อแรงงานมีอายุสูงขึ้น จะมีแนวโน้มในการย้ายพื้นที่สูงขึ้น โดยแรงงานที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จะมีโอกาสในการย้ายพื้นที่สูงกว่าแรงงานที่มีอายุอื่นๆ ร้อยละ 7.13 แรงงานโสดมีโอกาสนในการย้ายพื้นที่มากกว่าแรงงานที่สมรส ร้อยละ 3.08 แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะมีโอกาสนในการย้ายพื้นที่สูงกว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับอื่นร้อยละ 1.46 แรงงานที่ทำงานในจังหวัดศูนย์กลางจะมีโอกาสนในการย้ายพื้นที่ต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวารร้อยละ 2.04 เมื่อแรงงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้น โอกาสนในการย้ายพื้นที่ของแรงงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย (ร้อยละ 0.62) และแรงงานที่ย้ายพื้นที่จะย้ายเพื่อความต้องการสวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิมมากกว่าสาเหตุอื่นๆ

ผลการประมาณการย้ายอุตสาหกรรมในแบบจำลอง 3 มิตินั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับแบบจำลองการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมใน 1 มิติ ยกเว้นตัวแปรความแตกต่างของค่าจ้างเท่านั้นที่มีเครื่องหมายของตัวแปรที่ต่างกัน โดยผลการประมาณการใน 3 มิติ พบว่าแรงงานชายมีโอกาสในการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 1.58 โอกาสของการย้ายอุตสาหกรรมแรงงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าร้อยละ 0.63 แรงงานที่อยู่ในจังหวัดศูนย์กลางมีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวารร้อยละ 2.75 เมื่อแรงงานได้รับค่าจ้างสูงขึ้น โอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมของแรงงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย (ร้อยละ 0.19) และแรงงานที่ย้ายอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะมีความต้องการได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่ ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์ และเหตุผลอื่นๆ มากกว่าสาเหตุจากสวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม

เมื่อพิจารณาผลการประมาณการแรงงานที่ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม พบว่าแรงงานชายมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมน้อยกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 1.69 โอกาสของการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมแรงงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ร้อยละ 2.02 แรงงานที่อยู่ในจังหวัดศูนย์กลางมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวารร้อยละ 4.41 เมื่อแรงงานทำงานในสถานประกอบการนานขึ้น 1 ปี โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมจะลดลงร้อยละ 0.01 โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมของแรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลาจะต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาร้อยละ 8.79 และเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมของแรงงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย (ร้อยละ 0.64)

สำหรับผลการประมาณการการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ย้ายพื้นที่และอาชีพ พบว่า แรงงานที่โสดมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอาชีพต่ำกว่าแรงงานสมรส/หย่า/หม้ายร้อยละ 1.49 แรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีโอกาสในการย้ายพื้นที่และอาชีพสูงกว่าแรงงานที่จบการศึกษาระดับอื่นร้อยละ 1.33 โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมของแรงงานที่ทำงานในจังหวัดศูนย์กลางจะน้อยกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวาร ร้อยละ 0.49 และเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น โอกาสในการย้ายพื้นที่และอาชีพของแรงงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย (ร้อยละ 0.07)

เมื่อพิจารณาผลการประมาณการการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมและอาชีพ พบว่า แรงงานชายมีโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพน้อยกว่าแรงงานหญิงร้อยละ 2.13 โอกาสของการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพของแรงงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ร้อยละ 0.22 โอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพของแรงงานที่ทำงานในจังหวัดศูนย์กลางจะต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวารร้อยละ 0.58 เมื่อแรงงานทำงานในสถานประกอบการนานขึ้น 1 ปี โอกาสในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพจะลดลงร้อยละ 0.03 และแรงงานที่ย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพส่วนใหญ่จะมีความต้องการได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนคงที่ ไม่ก้าวหน้าในงานที่ทำ อยากเปลี่ยนงานหาประสบการณ์ และเหตุผลอื่นๆ มากกว่าสาเหตุจากสวัสดิการ/ความมั่นคงดีกว่าเดิม

สำหรับผลการประมาณการการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ พบว่า โอกาสของการย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพของแรงงานที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต่ำกว่าแรงงานที่จบการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ร้อยละ 5.73 โอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติของแรงงานที่ทำงานในจังหวัดศูนย์กลางจะต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานในจังหวัดบริวารร้อยละ 2.57 เมื่อแรงงานทำงานในสถานประกอบการนานขึ้น 1 ปี โอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติจะลดลงร้อยละ 0.21 โอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติของแรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลาจะต่ำกว่าแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา ร้อยละ 17.38 และเมื่อค่าจ้างสูงขึ้น โอกาสในการย้ายทั้ง 3 มิติของแรงงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย (ร้อยละ 0.67)

ตารางที่ 5.61: ผลการประมาณการการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน					
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรมและอาชีพ
CONSTANT	-1.3655***	-0.4693	-0.5468	-1.6078***	1.0614**	0.5193
SEX	0.0130	-0.2073*	-0.2330***	0.0466	-0.2091*	-0.0136
AGE2	0.7052	0.7738	0.6769	-0.1586	0.3163	0.5800
AGE3	0.8984*	0.6898	0.5274	-0.2172	0.2203	0.3624
AGE4	0.8375	0.8006	-0.2376	-0.6799	0.1999	0.0298
AGE5	0.8596	0.9934	-0.7313	0.4026	0.7807	0.1354
MARITAL	0.2239*	-0.0486	0.0151	0.3591*	-0.1115	-0.0454
EDC2	0.3454*	0.2336	0.2706	0.5493*	0.2583	0.2114
EDC3	0.0637	-0.0396	-0.3204	-0.1247	-0.0993	-0.3246
EDC4	-0.2226	-0.3821*	-0.4997**	0.2389	-0.3293*	-0.6052***
GROWTH	-0.6569***	-0.3338**	-0.8832***	-0.6297***	-0.4778***	-0.6246***
TENURE	-0.0048	-0.0035	-0.0076**	-0.0044	-0.0099***	-0.0177***
CONTRACT	-0.1382	-0.4259	-1.7271**	-0.0927	-0.5393	-2.0448***
WAGE_DIFF	0.1039***	0.0734***	0.1101***	0.0768***	-0.0036	0.0792***
REASON	0.1536***	-0.1157**	0.0341	0.0971	-0.0759*	0.0353

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 5.62: ผล Marginal effect ของการประมาณแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงาน						
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่และ อาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	พื้นที่และ อุตสาหกรรม และอาชีพ
SEX	0.0166	-0.0158	0.0108	-0.0169	0.0063	-0.0213	0.0231
AGE2	0.0299	0.0421	-0.0518	0.0237	-0.0277	-0.0356	0.0194
AGE3	0.0713	0.0402	-0.0422	0.0124	-0.0248	-0.0412	-0.0157
AGE4	0.0952	0.0926	-0.0277	-0.0570	-0.0286	-0.0194	-0.0549
AGE5	0.0588	0.0926	-0.0421	-0.0952	-0.0043	0.0617	-0.0715
MARITAL	0.0308	-0.0088	-0.0009	0.0007	0.0149	-0.0242	-0.0124
EDC2	0.0146	-0.0017	-0.0247	0.0034	0.0133	0.0027	-0.0076
EDC3	0.0296	0.0142	0.0142	-0.0233	0.0002	0.0063	-0.0413
EDC4	0.01705	-0.0063	0.0376	-0.0202	0.02698	0.0022	-0.0573
GROWTH	-0.0204	0.0275	0.0618	-0.0441	-0.0049	0.0058	-0.0257
TENURE	0.0005	0.0008	0.0009	0.0001	0.0002	-0.0003	-0.0021
CONTRACT	0.0896	0.0338	0.0903	-0.0879	0.0294	0.0186	-0.1738
WAGE_DIFF	0.0062	0.0019	-0.0063	0.0064	0.0007	-0.0130	0.0042
REASON	0.0211	-0.0184	-0.0006	0.0037	0.0038	-0.0164	0.0067

ที่มา: จากการคำนวณโดยใช้ข้อมูลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และ ต้นทุนในการเคลื่อนย้ายแรงงาน

6.1 ผลกระทบทางเศรษฐกิจ (ที่มีต่อสถานประกอบการและแรงงาน)

เมื่อมีการออกจากงานของแรงงานเพื่อย้ายถิ่น ย้ายอุตสาหกรรม หรือย้ายอาชีพ ส่งผลกระทบต่อนายจ้างหรือสถานประกอบการ ทั้งในรูปของผลกระทบที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องเสียเพิ่มทั้งในส่วนของการชดเชยการออกจากงานของแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน (ดูรายละเอียดหัวข้อ 6.3 ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการและแรงงาน) นอกจากนี้หากพิจารณาให้ครอบคลุมยังพบว่าผลกระทบจากการออกจากงานของแรงงานยังเกิดขึ้นในรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าเสียเวลาในการสรรหาพนักงานใหม่ ความเชื่อมั่นของลูกค้า เป็นต้น

6.1.1 ผลกระทบที่เป็นตัวเงิน

เมื่อแรงงานทำการเคลื่อนย้าย ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านการเงินต่อตัวแรงงาน เช่น ผลกระทบต่อค่าจ้าง โบนัส และค่าล่วงเวลา เป็นต้น ทั้งนี้ จากการสำรวจพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน (จำนวน 3,116 คน หรือประมาณร้อยละ 63.9) โดยแรงงานที่ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น เป็นแรงงานที่ย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ รองลงมาได้แก่แรงงานที่ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ อย่างไรก็ตาม พบว่ามีแรงงาน 1,416 คน หรือประมาณร้อยละ 29 ได้รับค่าจ้างที่ลดลง แต่การที่ได้รับค่าจ้างลดลงจากการเคลื่อนย้ายแรงงานลดลงนั้น แรงงานบางคนได้รับสวัสดิการอื่นทดแทน เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการอื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน

เมื่อพิจารณาผลกระทบต่อโบนัส พบว่า แรงงานที่เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่ได้รับโบนัสเท่าเดิม (จำนวน 2,076 คน หรือประมาณร้อยละ 42.5) ซึ่งรวมกรณีที่แรงงานไม่เคยได้รับโบนัสจากสถานประกอบการเดิมก่อนย้าย และเมื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการใหม่ ก็ยังคงไม่ได้รับโบนัส เช่นเดิม รองลงมาพบว่า แรงงานได้รับโบนัสที่สูงขึ้น (จำนวน 1,858 คน หรือประมาณร้อยละ 38.1) และมีแรงงานบางส่วนได้รับโบนัสที่ลดลง (จำนวน 946 คน หรือประมาณร้อยละ 19.4)

สำหรับผลกระทบต่อค่าล่วงเวลา พบว่า แรงงานที่เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่ได้รับค่าล่วงเวลาเท่าเดิม (จำนวน 2,210 คน หรือประมาณร้อยละ 45.3) เช่นเดียวกับโบนัส ในกรณีนี้รวมแรงงานที่ไม่เคยได้รับค่าล่วงเวลาจากสถานประกอบการเดิมก่อนย้าย และเมื่อเข้าทำงานใน

สถานประกอบการใหม่ ก็ยังคงไม่ได้รับค่าล่วงเวลาเช่นเดิม รองลงมาพบว่า แรงงานได้รับค่าล่วงเวลาที่สูงขึ้น (จำนวน 1,502 คน หรือประมาณร้อยละ 30.8) และมีแรงงานบางส่วนได้รับค่าล่วงเวลาที่ลดลง (จำนวน 1,168 คน หรือประมาณร้อยละ 23.9) (ตารางที่ 6.1)

ตารางที่ 6.1: ผลกระทบที่เป็นตัวเงินของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อแรงงาน

ผลกระทบ	รูปแบบการเคลื่อนย้าย							รวม
	พื้นที่	อุตสาหกรรม	อาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรม	พื้นที่และอาชีพ	อุตสาหกรรมและอาชีพ	พื้นที่และอุตสาหกรรมและอาชีพ	
ผลกระทบด้านค่าจ้าง	697	717	534	638	207	1,006	1,081	4,880
- เพิ่มขึ้น	465	521	385	397	112	658	578	3,116
- เท่าเดิม	64	61	38	45	18	60	62	348
- ลดลง	168	135	111	196	77	288	441	1,416
ผลกระทบต่อโบนัส	697	717	534	638	207	1,006	1,081	4,880
- เพิ่มขึ้น	275	310	174	269	69	375	386	1,858
- เท่าเดิม	280	288	284	200	94	477	453	2,076
- ลดลง	142	119	76	169	44	154	242	946
ผลกระทบต่อค่าล่วงเวลา	697	717	534	638	207	1,006	1,081	4,880
- เพิ่มขึ้น	197	207	125	209	59	356	349	1,502
- เท่าเดิม	366	358	310	252	101	443	380	2,210
- ลดลง	134	152	99	177	47	207	352	1,168

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ทั้งนี้ จากผลการสำรวจ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ได้รับรายได้ที่เป็นตัวเงินเพิ่มขึ้น เมื่อแรงงานมีรายได้เพิ่มสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้แรงงานมีเงินออมที่สูงขึ้น และเงินออมบางส่วนอาจจะส่งกลับไปให้ครอบครัวของแรงงาน อนึ่ง การสำรวจครั้งนี้ไม่ได้สอบถามเรื่องการส่งเงินกลับ เนื่องจากความต้องการในการสำรวจครั้งนี้ต้องการเน้นที่ตัวแรงงานมากกว่า รวมทั้งข้อจำกัดด้านระยะเวลา และงบประมาณในการสำรวจ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การวิเคราะห์ในส่วนนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น คณะวิจัยจึงทำการวิเคราะห์ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานในส่วนของการส่งเงินกลับ จากข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร ปี 2551 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ

จากแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายจังหวัด ประมาณร้อยละ 24.9 ได้ส่งเงินหรือสิ่งของไปเทศบาลหรือหมู่บ้านอื่น และร้อยละ 75.1 ไม่ได้ส่ง แรงงานที่ย้ายจังหวัดในภาคกลางส่งเงินหรือสิ่งของในสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 37.2 รองลงมาคือกรุงเทพมหานคร ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 35.4 ร้อยละ 26.5 ร้อยละ 21.1 และร้อยละ 18.2 ตามลำดับ (ตารางที่ 6.2)

ตารางที่ 6.2: ร้อยละของแรงงานที่มีการย้ายจังหวัด จำแนกตามการส่งเงินหรือสิ่งของ และภาคที่อยู่ปัจจุบัน

หน่วย: ร้อยละ

การส่งเงิน/สิ่งของ	ภาคที่อยู่ปัจจุบัน					
	กรุงเทพมหานคร	กลาง	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	ใต้	รวม
1. ส่งเงิน/สิ่งของ	35.4	37.2	21.1	18.2	26.5	24.9
ส่งเฉพาะเงิน	29.5	32.1	16.8	15.2	22.4	20.9
ส่งเฉพาะสิ่งของ	2.3	0.5	1.0	0.6	1.3	0.8
ส่งทั้งเงินและสิ่งของ	3.6	4.6	3.3	2.4	2.8	3.2
2. ไม่ได้ส่งเงิน/สิ่งของ	64.6	62.8	78.9	81.8	73.5	75.1
ไม่ได้ส่งเพราะไม่มีเงิน/สิ่งของ	36.9	34.4	40.2	30.9	35.6	33.9
ไม่ได้ส่งเพราะไม่มีบุคคลที่ต้องส่งให้	20.9	20.8	36.4	45.6	30	35.5
ไม่ได้ส่งเพราะเหตุผลอื่นๆ	6.8	7.6	2.3	5.3	7.9	5.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

ทั้งนี้เงินที่ส่งไปส่วนใหญ่จะถูกนำไปใช้เพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รองลงมาคือเพื่อใช้หนี้สินและเป็นทุนการศึกษา และเมื่อพิจารณาตามภาคพบว่า แรงงานทุกภาคใช้ประโยชน์ของเงินเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงสุด คือร้อยละ 75.5-88.6 และเมื่อเปรียบเทียบการใช้เงินระหว่างใช้เพื่อเป็นทุนการศึกษาและใช้หนี้สิน พบว่า แรงงานในกรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ใช้เงินเพื่อเป็นทุนการศึกษาสูงกว่าการใช้หนี้สิน ส่วนแรงงานในภาคกลางและภาคเหนือใช้เงินเพื่อใช้หนี้สินสูงกว่าเพื่อเป็นทุนการศึกษา (ตารางที่ 6.3)

ผลกระทบประการหนึ่งที่สำคัญแต่ไม่มีข้อมูลจากการสำรวจของ สสช. ได้แก่การที่แรงงานจำนวน 1.1 ล้านคนย้ายพื้นที่ มีการเข้าออกงาน การเปลี่ยนอุตสาหกรรม หรือการเปลี่ยนอาชีพ ย่อมมีผลกระทบต่อสถานประกอบการ และต่อตัวผู้เคลื่อนย้ายและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งในส่วนนี้ได้มีการสำรวจและศึกษาในการวิจัยนี้แล้ว

ตารางที่ 6.3: ร้อยละของแรงงานที่มีการย้ายจังหวัด จำแนกตามการใช้ประโยชน์ของเงินที่ส่ง และภาคที่อยู่ในปัจจุบัน

หน่วย: ร้อยละ

การใช้ประโยชน์ของเงินที่ส่ง	ภาคที่อยู่ในปัจจุบัน					
	กรุงเทพมหานคร	กลาง	เหนือ	ตะวันออก เฉียงเหนือ	ใต้	รวม
เพื่อลงทุนทำธุรกิจ	0.0	2.0	4.5	3.0	0.7	2.4
เพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	75.5	87.1	82.8	88.1	88.6	86.2
เพื่อเป็นทุนการศึกษา	12.3	2.4	0.6	4.5	5.7	3.9
เพื่อใช้หนี้สิน	2.4	6.8	7.5	3.2	4.4	5.1
เพื่อกิจกรรมด้านสังคม	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
อื่นๆ	0.0	0.3	0.7	0.9	0.3	0.5
ไม่ทราบ	9.8	1.4	3.9	0.2	0.3	1.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ที่มา: ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2551, สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

6.1.2 ผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงิน

การออกจากงานของคนงานนอกจากจะส่งผลกระทบต่อตัวเงิน ยังพบว่ามีผลกระทบด้านอื่นๆ ที่มีใช้ตัวเงิน ได้แก่ ผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่ ร้อยละ 2.4 รองลงมาในสัดส่วนใกล้เคียงกันคือ ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายการทำงาน เช่น ซัพพลายเออร์ ร้อยละ 2.3 การเสียองค์ความรู้ในการดำเนินงานของแรงงานที่ออกไป ร้อยละ 2.2 นอกจากนี้ยังมีผลกระทบด้านค่าเสียเวลาในการฝึกอบรมแรงงานใหม่เพื่อให้สามารถทำงานได้ และผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้า/การเสียลูกค้า อีกด้วย (ตารางที่ 6.4)

6.1.3 ผลกระทบด้านระยะเวลา

นอกจากนี้การออกจากงานของแรงงานยังส่งผลให้สถานประกอบการสูญเสียเวลา โดยพบว่า ขั้นตอนการเตรียมคนใหม่ทดแทนคนงานเดิม ใช้ระยะเวลามากที่สุด โดยเฉพาะระยะเวลาในการสรรหา เช่น การประชาสัมพันธ์ การโฆษณา โดยเฉลี่ยรวมใช้เวลาประมาณ 74 วัน ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ใช้เวลามากที่สุด ประมาณ 91 วัน รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการขนาดกลาง 52 วัน และสถานประกอบการขนาดเล็ก 40 วัน

สำหรับผลกระทบอันดับรองลงมา ได้แก่ การผลิตสินค้า/บริการไม่สม่ำเสมอ และเครื่องจักรเดินเครื่องได้ไม่เต็มที่ต่อเนื่อง โดยเฉลี่ยรวมใช้เวลาประมาณ 31 วัน ในสถานประกอบการขนาดเล็กเสียเวลาจากกรณีการผลิตสินค้า/บริการไม่สม่ำเสมอมากที่สุด เฉลี่ย 33 วัน รองลงมาคือสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลาง 32 วัน และ 24 วัน ตามลำดับ ส่วนกรณีเครื่องจักรสะดุดทำงานไม่เต็มที่ในสถานประกอบการขนาดใหญ่เสียเวลามากที่สุดเฉลี่ย 38 วัน รองลงมาคือ

สถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก เฉลี่ย 17 วัน และ 6 วัน ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่เสียเวลาในการจ่ายค่าใช้จ่ายอื่นๆ ให้กับแรงงานที่ออกไปอีกส่วนหนึ่งด้วย โดยใช้เวลาเฉลี่ย 1 วัน (ตารางที่ 6.5)

ตารางที่ 6.4: ผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงิน เมื่อแรงงานออกจากงาน

หน่วย: ร้อยละ

ลักษณะของผลกระทบ	ระดับความสำคัญ			
	มากที่สุด	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย
1. แรงงานที่เข้ามาใหม่ไม่มีทักษะ/ฝีมือเพียงพอในการทำงาน	35.4	16.1	19.3	1.7
2. ค่าเสียโอกาสในการผลิตเนื่องจากแรงงานน้อยลงหรือจากการที่แรงงานใหม่ยังไม่สามารถทำงานได้	14.3	23.0	14.7	2.0
3. ค่าเสียเวลาในการประกาศรับสมัครงาน คัดเลือก และสัมภาษณ์แรงงานใหม่	21.7	23.4	19.1	1.9
4. ค่าเสียเวลาในการฝึกอบรมแรงงานใหม่เพื่อให้สามารถทำงานได้	15.5	23.7	22.0	2.1
5. ผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้า/การเสียลูกค้า	3.1	4.1	5.1	2.1
6. ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายการทำงาน เช่น ซัพพลายเออร์	0.6	1.8	2.0	2.3
7. การเสียองค์ความรู้ในการดำเนินงานของแรงงานที่ออกไป	6.3	5.0	12.8	2.2
8. การเสียขวัญของแรงงานที่ยังอยู่	0.6	2.8	3.9	2.4
9. อื่นๆ	2.4	0.2	1.2	1.6
รวม	100.0	100.0	100.0	1.6

หมายเหตุ: ลักษณะคำถามเป็นการให้คะแนน โดยที่ 1=มากที่สุด 2=ปานกลาง 3=น้อย

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

ตารางที่ 6.5: ผลกระทบด้านระยะเวลา เมื่อแรงงานออกจากงาน

หน่วย: วัน

ลักษณะของผลกระทบ	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวม
ก. การผลิตสินค้า/บริการสะดุด	33	24	32	31
ข. เครื่องจักรสะดุด	6	17	38	31
ค. การเตรียมคนใหม่ทดแทน				
ค.1 การสรรหา (โฆษณา)	40	52	91	74
ค.2 การบรรจุ (สัมภาษณ์ ฯลฯ)	15	25	13	15
ค.3 การฝึกอบรม (ก่อนปฏิบัติงาน)	24	11	10	13
ง. จ่ายค่าชดเชย	-	1	4	3
จ. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	-	-	1	1

หมายเหตุ: ระยะเวลาในตารางเป็นระยะเวลาเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

6.2 ผลกระทบทางสังคม

6.2.1 ผลกระทบต่อสังคมต้นทาง

การเคลื่อนย้ายของแรงงาน โดยเฉพาะการย้ายระหว่างพื้นที่หรือจังหวัดส่งผลกระทบต่อด้านสังคมกับภูมิลำเนาเดิมหรือต้นทาง มีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยข้อดีได้แก่ บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น แรงงานมีสังคมที่ทันสมัยขึ้น มีสถานะทางการเงินที่เอื้อต่อการซื้อสิ่งของอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ตนเองได้มากขึ้น รวมถึงความสามารถในการส่งเงินกลับภูมิลำเนาเดิมซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตและฐานะทางการเงินของครอบครัวทางบ้านตนเองดีขึ้น ในขณะที่เดียวกัน การเคลื่อนย้ายของแรงงานก็ส่งผลเสียต่อสังคมต้นทางที่เห็นชัดเจนที่สุดคือ การเป็นที่ยอมรับของสังคมในภูมิลำเนาเดิมเปลี่ยนไป เนื่องจากแรงงานย้ายจากภูมิลำเนาเดิมมานาน ความผูกพันหรือความเชื่อมั่นต่างๆ จากคนในภูมิลำเนาเดิมย่อมลดน้อยลงไปเมื่อเทียบกับแรงงานในภูมิลำเนาเดียวกันที่ไม่เคลื่อนย้าย ในส่วนของแรงงานที่ย้ายถิ่นเองเกิดความเสี่ยงต่อภาวะครอบครัวล่มสลาย เพราะต้องพลัดพรากจากคนในครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนๆ การพึ่งพาขอความช่วยเหลือต่างๆ เป็นไปได้ยากเพราะอยู่ห่างไกล นอกจากนี้ การย้ายเคลื่อนย้ายของแรงงานยังมีส่วนทำให้ผู้ประกอบการลดลง และขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะคนวัยหนุ่มสาวซึ่งอยู่ในวัยทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวแทนแรงงานไทยที่ย้ายไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม

ตารางที่ 6.6: ผลกระทบต่อสังคมต้นทางจากการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานหรือย้ายงาน

หน่วย: คน

ผลกระทบต่อสังคมต้นทาง	จำนวน			ร้อยละ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	เฉลี่ย
การพึ่งพา/ความช่วยเหลือจากครอบครัวหรือเพื่อนฝูงมากขึ้น	685	397	447	13.4	8.1	9.5	1.8
ประชากร (หนุ่มสาว) ในวัยทำงานลดลง/ขาดแคลนแรงงาน	713	475	289	13.9	9.7	6.1	1.7
ผู้ประกอบการเกษตรลดลง	563	600	520	11.0	12.3	11.0	2.0
ฐานะทางบ้านดีขึ้น	918	667	410	17.9	13.7	8.7	1.8
คุณภาพชีวิตทางบ้านดีขึ้น	803	1,043	483	15.7	21.4	10.2	1.9
บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น	213	343	492	4.2	7.0	10.4	2.3
เป็นสังคมทันสมัย ซื้อสิ่งของอำนวยความสะดวกมากขึ้น	349	518	629	6.8	10.6	13.3	2.2
พลัดพรากจากคนที่รัก ส่งผลต่อจิตใจของคนที่อยู่เบื้องหลัง เช่น อังว้าง ว้าเหว เป็นต้น	473	389	563	9.2	8.0	11.9	2.1
สถานภาพทางสังคมในภูมิลำเนาเดิม/การเป็นที่ยอมรับเปลี่ยนไป	193	296	561	3.8	6.1	11.9	2.4
ความเสี่ยงต่อการย่ำร้าง/ครอบครัวล่มสลายมาก	94	117	278	1.8	2.4	5.9	2.4
อื่นๆ	111	38	57	2.2	0.8	1.2	1.7
รวม	5,115	4,883	4,729	100.0	100.0	100.0	

หมายเหตุ: 1. ลักษณะคำถามเป็นการให้คะแนน โดยที่ 1=มากที่สุด 2=ปานกลาง 3=น้อย

2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ และบางคนตอบไม่ครบทั้ง 3 ข้อ

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.2.2 ผลกระทบต่อสังคมปลายทาง

การที่แรงงานเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคหรือเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯและปริมณฑล ส่งผลดีในด้านลดการขาดแคลนแรงงาน เพราะการย้ายเข้าของแรงงานเป็นการเพิ่มอุปทานแรงงาน เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนตัวแรงงานเองได้เข้าถึงหลักประกันสุขภาพ และมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลเสียที่เกิดขึ้นต่อสังคมปลายทางมีหลายรูปแบบเช่น อาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต ความแออัดของชุมชน ขาดระเบียบวินัยเพราะต้องแข่งขันกับแรงงานด้วยตัวเอง รวมทั้งต้องปรับตัวให้เข้ากับสังคมเมือง ซึ่งแตกต่างจากสังคมชนบทอย่างมาก ขาดการเอื้อเฟื้อ การโอบอ้อมอารี การถ้อยทีถ้อยอาศัย การมีสัมมาคารวะ และการอ่อนน้อมถ่อมตน (ตารางที่ 6.7)

ตารางที่ 6.7: ผลกระทบต่อสังคมปลายทางจากการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานหรือย้ายงาน

หน่วย: คน

ผลกระทบต่อสังคมต้นทาง	จำนวน			ร้อยละ			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	มาก	ปานกลาง	น้อย	เฉลี่ย
มีส่วนเพิ่มความแออัดให้กับที่อยู่อาศัยปลายทาง	1,111	416	416	22.3	8.7	8.8	1.6
มีส่วนเพิ่มแหล่งชุมชนแออัดและ/หรือแหล่งเสื่อมโทรม	643	653	358	12.9	13.6	7.6	1.8
มีส่วนเพิ่มมลพิษทางอากาศและน้ำ และขยะมูลฝอย	423	606	574	8.5	12.7	12.2	2.1
มีส่วนเพิ่มความต้องการพาหนะในการเดินทางมากขึ้น	572	721	571	11.5	15.1	12.1	2.0
มีส่วนให้เกิดความไม่เพียงพอของสาธารณูปโภค	213	357	426	4.3	7.5	9.0	2.2
มีส่วนเพิ่มโอกาสทางการศึกษา	351	288	209	7.0	6.0	4.4	1.8
มีส่วนเข้าถึงหลักประกันทางสุขภาพดีขึ้น	399	460	377	8.0	9.6	8.0	2.0
มีส่วนเพิ่มปัญหาสุขภาพจิต	55	98	171	1.1	2.0	3.6	2.4
มีส่วนเพิ่มประชากรในวัยแรงงาน/ ลดการขาดแคลนแรงงาน	275	371	419	5.5	7.7	8.9	2.1
มีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้ย้ายถิ่นแย่ลง	75	95	175	1.5	2.0	3.7	2.3
มีส่วนช่วยให้พัฒนาเศรษฐกิจปลายทางดีขึ้น	523	469	579	10.5	9.8	12.3	2.0
มีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับชุมชนปลายทาง	197	173	298	3.9	3.6	6.3	2.2
อื่นๆ	156	83	140	3.1	1.7	3.0	2.0
รวม	4,993	4,790	4,713	100.0	100.0	100.0	

หมายเหตุ: 1. ลักษณะคำถามเป็นการให้คะแนน โดยที่ 1=มากที่สุด 2=ปานกลาง 3=น้อย

2. ผลรวมจำนวนแรงงานอาจไม่เท่ากับจำนวนตัวอย่าง เนื่องจากแรงงานสามารถเลือกตอบสาเหตุการย้ายได้ 3 ข้อ และบางคนตอบไม่ครบทั้ง 3 ข้อ

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.3 ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงานและสถานประกอบการ

6.3.1 ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงาน

ในการพิจารณาต้นทุน/ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงาน จะแบ่งการพิจารณาตามลักษณะของการเคลื่อนย้ายแรงงาน 7 ลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย 1) ย้ายพื้นที่ 2) ย้ายอุตสาหกรรม 3) ย้ายอาชีพ 4) ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม 5) ย้ายพื้นที่และอาชีพ 6) ย้ายอาชีพและอุตสาหกรรม และ 7) ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ (3 มิติ) อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการเคลื่อนย้ายแรงงานในลักษณะต่างๆ แยกออกจากกันได้ยากเช่น การย้ายพื้นที่มักจะมีการย้ายอุตสาหกรรมหรืออาชีพหรือในทางกลับกัน การเปลี่ยนอุตสาหกรรมหรืออาชีพอาจจะต้องย้ายถิ่นด้วย จึงทำให้แยกค่าใช้จ่ายออกจากกันยากตามไปด้วย เพื่อลดปัญหาการซ้ำซ้อนจึงอาจพิจารณาที่ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของแรงงาน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการย้ายพื้นที่ กับกลุ่มที่ไม่มีการย้ายพื้นที่

ค่าเดินทางของแรงงานกลุ่มที่มีการย้ายพื้นที่ (ข้ามจังหวัด) หมายถึง ค่าเดินทางจากพื้นที่อาศัยอยู่เดิมก่อนย้ายมายังพื้นที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่ค่าเดินทางของแรงงานกลุ่มที่ไม่มีการย้ายพื้นที่ (ย้ายข้ามจังหวัด) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน ตัวอย่างเช่น แรงงาน ก. ทำงานในอุตสาหกรรมหรืออาชีพ ก. ได้รับสวัสดิการรถรับ-ส่งจากที่พักไปยังที่ทำงาน ดังนั้นค่าเดินทางของแรงงาน ก. จึงมีค่าเท่ากับ "0" (ศูนย์) หรือไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่ต่อมาแรงงาน ก. ย้ายไปทำงานที่อุตสาหกรรมหรืออาชีพ ข. ซึ่งไม่มีสวัสดิการรถรับ-ส่ง และเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง แรงงาน ก. จึงมีภาระค่าใช้จ่ายส่วนนี้ จากข้อมูลในตารางที่ 6.8 และ 6.9 พบว่าค่าเดินทางของแรงงานกลุ่มที่มีการย้ายพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 974 บาทต่อคน โดยแรงงานที่มีการเคลื่อนย้ายทั้ง 3 มิติมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูงที่สุด (980 บาทต่อคน) ขณะที่ค่าเดินทางของแรงงานกลุ่มที่ไม่มีการย้ายพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 784 บาทต่อคน และแรงงานที่ย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูงที่สุดในกลุ่มนี้ (549 บาทต่อคน)

ค่าขนย้ายสิ่งของของแรงงานกลุ่มที่มีการย้ายพื้นที่ มีความหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมในตัวเอง กล่าวคือ เมื่อแรงงานย้ายพื้นที่ย่อมหมายถึงมีการย้ายสิ่งของเครื่องใช้จากพื้นที่อยู่อาศัยเดิมมายังพื้นที่อยู่อาศัยปัจจุบัน ซึ่งต้องมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น ขณะที่แรงงานกลุ่มที่ไม่มีการย้ายพื้นที่ อาจมีค่าขนย้ายสิ่งของเกิดขึ้นได้เช่นกันในกรณีที่แรงงานย้ายสถานที่ทำงานและต้องย้ายที่อยู่อาศัย จากการสำรวจพบว่า ค่าขนย้ายสิ่งของของแรงงานกลุ่มที่ย้ายพื้นที่โดยเฉลี่ยประมาณ 2,584 บาทต่อครั้ง ในขณะที่ค่าขนย้ายสิ่งของของแรงงานกลุ่มที่ไม่มีการย้ายพื้นที่ เฉลี่ยประมาณ 1,508 บาทต่อครั้ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าค่าขนย้ายสิ่งของของแรงงานกลุ่มที่ย้ายพื้นที่สูงกว่าค่าขนย้ายสิ่งของของแรงงานกลุ่มที่ไม่ย้ายพื้นที่ เนื่องจากเป็นการขนย้ายสิ่งของข้ามจังหวัด อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจพบว่าแรงงานบางคนที่มีการย้ายพื้นที่ ไม่สามารถระบุชัดเจนหรือแม้แต่ประมาณการค่าเดินทางและค่าขนย้ายสิ่งของแยกออกจากกันได้ เนื่องจากเป็นการจ่ายค่าจ้างเหมารวมสำหรับการขนย้ายสิ่งของและค่าเดินทางของแรงงาน

เมื่อพิจารณาค่าเดินทางไปกลับเพื่อติดต่อดูแลครอบครัวทางบ้านเดิม พบว่า แรงงานที่ย้ายพื้นที่จะมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ประมาณ 5,483 บาทต่อปี โดยแรงงานที่ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงที่สุด (5,513 บาทต่อปี) สำหรับกลุ่มแรงงานที่ไม่ย้ายพื้นที่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ประมาณ 4,496 บาทต่อปี โดยแรงงานที่ย้ายอุตสาหกรรมมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงที่สุด (5,055 บาทต่อปี)

สำหรับค่าที่พักซึ่งรวมค่าน้ำ ค่าไฟแล้วนั้น ในส่วนของแรงงานกลุ่มที่มีการย้ายพื้นที่ หมายถึง ค่าที่พักที่แรงงานพักอยู่ในปัจจุบัน (หลังจากย้ายข้ามจังหวัดมาแล้ว) ส่วนแรงงานกลุ่มที่ไม่มีการย้ายพื้นที่ ค่าที่พักจะอยู่ในรูปสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยซึ่งแรงงานได้รับจากการทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการนี้ให้กับแรงงาน แต่ถ้าเมื่อใดแรงงานมีการย้ายอุตสาหกรรมหรืออาชีพ และสถานประกอบการแห่งใหม่ไม่มีสวัสดิการส่วนนี้ แรงงานก็ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายค่าที่พักเอง ผลการสำรวจตามที่ปรากฏในตารางที่ 6.8 และ 6.9 พบว่า ค่าที่พัก (รวมค่าน้ำ ค่าไฟ) ของแรงงานกลุ่มที่มีการย้ายพื้นที่โดยเฉลี่ยประมาณ 1,975 บาทต่อเดือน ในขณะที่ค่าที่พักของแรงงานกลุ่มที่ไม่มีการย้ายพื้นที่เฉลี่ยประมาณ 1,708 บาทต่อเดือน แรงงานที่ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรมมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงที่สุด (2,178 บาทต่อเดือน) รองลงมาได้แก่แรงงานที่ย้ายพื้นที่อย่างเดียว (1,950 บาทต่อเดือน)

เมื่อแรงงานมีการเปลี่ยนงาน แรงงานบางคนอาจจะมีค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงานเกิดขึ้นนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่กล่าวมาแล้ว ประกอบด้วย ค่าฝึกอบรม ค่าเครื่องแบบ ค่านายหน้า ค่าสมัครงาน และค่าตรวจโรค โดยพบว่าแรงงานที่ย้ายพื้นที่เสียค่าฝึกอบรมประมาณ 833 บาท ค่าเครื่องแบบประมาณ 934 บาท ค่านายหน้าประมาณ 717 บาท ค่าตรวจโรคประมาณ 482 บาท และค่าตรวจโรคประมาณ 283 บาท สำหรับแรงงานที่ไม่ย้ายพื้นที่ มีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมประมาณ 1,614 บาท ค่าเครื่องแบบประมาณ 809 บาท ค่านายหน้าประมาณ 400 บาท ค่าสมัครงานประมาณ 328 บาทและค่าตรวจโรคประมาณ 255 บาท

สำหรับค่าโทรศัพท์ที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน พบว่า ค่าโทรศัพท์ของแรงงานที่ย้ายพื้นที่ประมาณ 424 บาทต่อเดือน และค่าโทรศัพท์ของแรงงานที่ไม่ย้ายพื้นที่ประมาณ 397 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ จากการสำรวจพบว่าค่าใช้จ่ายในส่วนนี้นอกจากจะเกิดขึ้นจากการที่แรงงานโทรศัพท์ติดต่อกับครอบครัวในกรณีที่ย้ายพื้นที่แล้ว ค่าใช้จ่ายบางส่วนยังเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนงาน เช่น การติดต่อทางด้านธุรกิจ การติดต่อลูกค้า เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ตารางที่ 6.8: ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงาน (กรณีย้ายพื้นที่)

หน่วย: บาท

ค่าใช้จ่าย	ย้ายพื้นที่				
	พื้นที่	พื้นที่และ อุตสาหกรรม	พื้นที่ และอาชีพ	พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ	เฉลี่ย
1. ค่าเดินทาง	965	879	918	980	974
2. ค่าขนย้ายสิ่งของ (ต่อครั้ง)	2,570	2,094	2,363	2,591	2,584
3. ค่าเดินทางไปกลับเพื่อติดต่อดูแล ครอบครัวทางบ้านเดิม (ต่อปี)	5,467	5,513	4,099	4,915	5,483
4. ค่าที่พัก (รวมค่าน้ำ ค่าไฟ)	1,950	2,178	1,704	1,925	1,975
5. ค่าฝึกอบรม	833	0	0	0	833
6. ค่าเครื่องแบบ	948	953	798	685	934
7. ค่านายหน้า	800	500	0	260	717
8. ค่าสมัครงาน	444	382	126	501	482
9. ค่าตรวจโรค	275	258	378	268	283
10. ค่าโทรศัพท์ (ต่อเดือน)	423	290	443	417	424

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

ตารางที่ 6.9: ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของแรงงาน (กรณีไม่ย้ายพื้นที่)

หน่วย: บาท

ค่าใช้จ่าย	ไม่ย้ายพื้นที่			
	อุตสาหกรรม	อาชีพ	อุตสาหกรรม และอาชีพ	เฉลี่ย
1. ค่าเดินทาง	311	483	549	784
2. ค่าขนย้ายสิ่งของ (ต่อครั้ง)	733	1,660	1,432	1,508
3. ค่าเดินทางไปกลับเพื่อติดต่อดูแล ครอบครัวทางบ้านเดิม (ต่อปี)	5,055	3,653	4,419	4,496
4. ค่าที่พัก (รวมค่าน้ำ ค่าไฟ)	1,142	1,021	994	1,708
5. ค่าฝึกอบรม	1,400	0	1,124	1,614
6. ค่าเครื่องแบบ	861	738	954	809
7. ค่านายหน้า	400	0	0	400
8. ค่าสมัครงาน	345	254	152	328
9. ค่าตรวจโรค	237	265	269	255
10. ค่าโทรศัพท์ (ต่อเดือน)	384	406	357	397

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดแรงงาน).

6.3.2 ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการ

จากการสำรวจจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด 670 แห่ง พบว่า ในปี 2552 สถานประกอบการที่มีแรงงานออกจากงานมีทั้งหมด 621 แห่ง โดยเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ (จ้างงาน 100 คนขึ้นไป) 326 แห่ง สถานประกอบการขนาดกลาง (จ้างงาน 50-99 คน) 119 แห่ง และสถานประกอบการขนาดเล็ก (จ้างงาน 1-49 คน) 176 แห่ง เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่ออกจากงาน พบว่า มีจำนวนทั้งหมด 53,577 คน โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีแรงงานออกจากงานมากที่สุดจำนวน 50,593 คน (คิดเป็นร้อยละ 94.4 ของจำนวนแรงงานที่ออกจากงาน) รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการขนาดกลาง 2,058 คน (ร้อยละ 3.8) และสถานประกอบการขนาดเล็ก 926 คน (ร้อยละ 1.8) ตามลำดับ (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 5.10 ในบทที่ 5) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่ออกจากงานเฉลี่ยต่อสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่มีจำนวนแรงงานออกจากงานเฉลี่ยต่อสถานประกอบการมากที่สุดจำนวน 158 คน รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 17 คน และสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 5 คน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสถานประกอบการที่รับแรงงานเข้าใหม่ พบว่า มีสถานประกอบการจำนวน 605 แห่งที่มีแรงงานเข้าใหม่ โดยเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 321 แห่ง สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก 111 แห่ง และ 173 แห่งตามลำดับ เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานเข้าใหม่ พบว่า มีจำนวนทั้งหมด 55,365 คน โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีแรงงานที่เข้าใหม่มากที่สุด 52,542 คน (หรือคิดเป็นร้อยละ 94.9 ของจำนวนแรงงานที่เข้าใหม่) รองลงมาได้แก่สถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 1,886 คน (ร้อยละ 3.6) และสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 937 คน (ร้อยละ 1.5) (รายละเอียดแสดงในตารางที่ 5.12 ในบทที่ 5) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานที่เข้าใหม่เฉลี่ยต่อสถานประกอบการพบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่มีจำนวนแรงงานเข้าใหม่เฉลี่ยต่อสถานประกอบการมากที่สุดจำนวน 164 คน รองลงมาได้แก่สถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 17 คนและสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 5 คนตามลำดับ

สำหรับต้นทุน/ค่าใช้จ่ายของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อกระบวนการผลิตสินค้า พบว่า สถานประกอบการขนาดกลางได้รับผลกระทบด้านต้นทุนที่เกิดจากการผลิตสินค้า/บริการสะดุดโดยรวมมากที่สุด โดยมีมูลค่าประมาณ 3,252,500 บาท รองลงมาได้แก่ สถานประกอบการขนาดใหญ่ มีต้นทุน/ค่าใช้จ่ายส่วนนี้จำนวน 2,042,673 บาท สำหรับต้นทุน/ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากเครื่องจักรสะดุดนั้นกลับพบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่มีต้นทุนในส่วนนี้มากที่สุดจำนวน 1,643,846 บาท รองลงมาคือสถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 505,000 บาท ทั้งนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่พึ่งพาเครื่องจักรในกระบวนการผลิตสินค้ามากกว่าสถานประกอบการขนาดอื่น

นอกเหนือจากต้นทุน/ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับกระบวนการผลิตแล้ว การเคลื่อนย้ายแรงงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล โดยจากการที่สถานประกอบการขนาดใหญ่

มีจำนวนแรงงานออกจากงานและแรงงานเข้าใหม่เฉลี่ยต่อสถานประกอบการสูงสุด ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งการรับแรงงานเข้าใหม่และการสูญเสียแรงงานสูงกว่าสถานประกอบการขนาดอื่น โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการสรรหาคคนใหม่ 53,594 บาท ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการบรรจุงาน 6,023 บาท ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 75,415 บาท ค่าเครื่องแบบ/ค่าตรวจสุขภาพ 20,147 คน และค่าชดเชยที่จ่ายให้แก่แรงงานที่ออกไป 408,300 บาท (ตารางที่ 6.10)

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลต่อแรงงานที่เข้าใหม่และแรงงานที่ออกจากงาน พบว่า ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคคนใหม่และค่าใช้จ่ายของการบรรจุงานต่อแรงงานที่เข้าใหม่ของสถานประกอบการขนาดใหญ่สูงสุด ประมาณ 254 บาทต่อคน และ 149 บาทต่อคน ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานกลับพบว่า สถานประกอบการขนาดเล็กมีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ต่อแรงงานสูงสุด ประมาณ 1,415 บาทต่อคน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากสถานประกอบการสามารถทำการฝึกอบรมเป็นกลุ่มใหญ่ทำให้ค่าเฉลี่ยการฝึกอบรมต่อหัวถูกลง สำหรับค่าเครื่องแบบ/ค่าตรวจสุขภาพ พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่มีค่าใช้จ่ายในส่วนนี้สูงสุด ประมาณ 532 บาทต่อคน เมื่อเทียบกับสถานประกอบการขนาดอื่น

สำหรับการจ่ายค่าชดเชย พบว่า สถานประกอบการขนาดเล็กมีการจ่ายค่าชดเชยต่อแรงงานสูงสุดประมาณ 7,686 บาทต่อคน รองลงมา คือ สถานประกอบการขนาดกลางประมาณ 6,150 บาทต่อคน ทั้งนี้ สาเหตุหนึ่งที่ค่าชดเชยของแรงงานสถานประกอบการขนาดเล็กสูงสุด น่าจะมาจากผลการสำรวจที่พบว่าสถานประกอบการขนาดเล็กที่ทำการจ่ายค่าชดเชยมีเพียง 3 สถานประกอบการเท่านั้น โดยในแต่ละสถานประกอบการมีการจ่ายค่าชดเชยให้แรงงานเพียงสถานประกอบการละ 1 คน

ตารางที่ 6.10: ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานของสถานประกอบการ

หน่วย: บาท

ต้นทุนค่าใช้จ่ายของการเคลื่อนย้าย แรงงาน	ขนาดของสถานประกอบการ			
	1-49	50-99	≥ 100	รวมทุกขนาด
การผลิตสินค้า/บริการสูงสุด	602,778	3,252,500	2,042,673	1,902,678
เครื่องจักรสูงสุด	343,333	505,000	1,643,846	1,444,516
การสรรหาคคนใหม่ (โฆษณา)	5,978	3,100	53,594	40,520
- มูลค่า (บาทต่อคน)	204	173	254	235
การบรรจุงาน (สัมภาษณ์ ฯลฯ)	34	4,100	6,023	4,864
- มูลค่า (บาทต่อคน)	3	50	149	131
การฝึกอบรม (ก่อนการปฏิบัติงาน)	3,815	20,171	75,415	60,185
- มูลค่า (บาทต่อคน)	1,415	714	725	765
จ่ายค่าชดเชย	18,513	32,925	408,300	268,981
- มูลค่า (บาทต่อคน)	7,686	6,150	2,026	3,496
ค่าเครื่องแบบ/ตรวจสุขภาพ	600	628	20,147	15,887
- มูลค่า (บาทต่อคน)	148	52	532	71

ที่มา: ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ กระทรวงแรงงาน 2552-53 (ชุดสถานประกอบการ).

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาโครงการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน และผลกระทบด้านแรงงานของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ รวมทั้งหาแนวทางส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมและแรงงาน โดยการศึกษาสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

7.1 สรุปผลการศึกษา

7.1.1 สรุปผลการทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศ

การศึกษาค้นคว้าได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน จำนวน 7 ประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และ เกาหลีใต้ ซึ่งพบว่าแต่ละประเทศมีความสนใจศึกษาในเรื่องนี้ในระดับต่าง ๆ กัน และสหรัฐอเมริกามีการศึกษาในเรื่องนี้มากที่สุด เทียบกับเกาหลีใต้ที่ไม่ค่อยมีผลงานด้านนี้

ก. ลักษณะการเคลื่อนย้าย

โดยการเคลื่อนย้ายภายในสหราชอาณาจักรนั้นจะเป็นการย้ายเข้ามากระจุกตัวในพื้นที่ของประเทศอังกฤษ การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายของแรงงานพบว่า ปัจจัยทางด้านผลผลิตมวลรวมประชาชาติต่อหัวและอัตราการว่างงานในแต่ละภูมิภาค ไม่มีผลทางด้านสถิติเนื่องจากสภาวะของแต่ละภาคอาจจะไม่แตกต่างกันมากนัก แต่ปัจจัยทางด้านฝีมือแรงงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและการเมืองของแต่ละภูมิภาคเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเคลื่อนย้ายของแรงงาน นอกจากนี้ยังได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มและจุดหมายการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในอังกฤษ ซึ่งปัจจัยทางด้านอายุและช่วงชีวิต (ซึ่งหากยังอายุน้อยจะถูกกระทบด้วยระดับการศึกษาและพื้นที่ที่ต้องไปทำงาน หากมีครอบครัวจะพิจารณาถึงโอกาสการทำงานและสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุและผู้เกษียณจะมองในเรื่องของการเข้าถึงการบริการทางด้านสุขภาพเป็นสำคัญ) ปัจจัยทางด้านที่อยู่อาศัย (เช่น ผู้ที่เช่าบ้านของประเทศบาลอยู่จะมีแนวโน้มที่เคลื่อนย้ายน้อยกว่า ในขณะที่การมีบ้านเช่าของเอกชนให้เลือกจำนวนมากช่วยให้การเคลื่อนย้ายแรงงานคล่องตัวมากขึ้น อีกทั้งปัจจัยทางด้านค่าเช่าบ้านก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ) และปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมของบ้านที่ใกล้ธรรมชาติหรือปัจจัยทางด้านข้อกำหนดของรัฐในพื้นที่นั้นๆ เช่น อัตราภาษี หรือข้อกำหนดในการจำกัดที่อยู่อาศัย เป็นต้น ถูกนำมาพิจารณาและไม่แสดงผลทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับการศึกษาของสหรัฐอเมริกา พบว่าคนอเมริกันมีแนวโน้มที่จะอยู่เป็นหลักแหล่งมากขึ้น สัดส่วนของแรงงานเคลื่อนย้ายภายในประเทศมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในกลุ่มของคนที่ย้าย กลุ่มอาชีพผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มงานบริการ มีการเคลื่อนย้ายภายในประเทศมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมบริการด้านการศึกษาและสุขภาพ อุตสาหกรรมค้าส่งและค้าปลีก และอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและโรงแรม โดยจากข้อมูลสำรวจของ U.S. Census พบว่าแรงงานทำการเคลื่อนย้ายเนื่องจากเหตุผลทางด้านที่อยู่อาศัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่เหตุผลทางด้านครอบครัวและเหตุผลทางด้านหน้าที่การงาน ในขณะที่ผลการสำรวจของ Pew Social & Demographic Trends พบว่าแรงงานให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านโอกาสทางหน้าที่การงานและธุรกิจ รองลงมาพิจารณาปัจจัยทางด้านที่อยู่อาศัยว่าพื้นที่ที่ได้ย้ายเข้ามาเป็นพื้นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมต่อการเลี้ยงดูบุตร และเนื่องจากมีครอบครัวอยู่ในบริเวณที่ย้ายเข้าไป ปัจจัยทางด้านโอกาสทางการศึกษา และปัจจัยเรื่องค่าครองชีพ

ในส่วนของประเทศออสเตรเลียนั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านการทำงานเป็นหลัก เนื่องจากอัตราการว่างงานของพื้นที่บางส่วนของประเทศออสเตรเลีย มีอัตราการว่างงานสูง จึงเกิดแนวคิดว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศอย่างสมัครใจอาจจะส่งผลช่วยลดอัตราการว่างงานเนื่องจาก การอยู่ผิดพื้นที่ (Geographic mismatch) โดยอัตราการว่างงานที่แตกต่างกันของแต่ละรัฐในประเทศออสเตรเลีย อาจเนื่องมาจากความอ่อนไหวที่แตกต่างกันของแต่ละรัฐต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และการเคลื่อนย้ายของแรงงานอาจเป็นกลไกที่มีส่วนช่วยให้เกิดการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจได้ อย่างไรก็ตามจากการศึกษาด้วยวิธีทางเศรษฐมิติพบว่า การตัดสินใจในการย้ายถิ่นของแรงงานนั้นมาจาก 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ สภาพของตลาดแรงงานในพื้นที่นั้นๆ เทียบกับสภาพตลาดแรงงานของรัฐอื่น และ ตัวของแรงงานเองมีความต้องการที่จะย้ายออกจากรัฐที่มีอัตราการว่างงานสูง และพบว่าการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีส่วนสำคัญในการช่วยลดความแตกต่างของสภาพการจ้างงานในแต่ละรัฐลง นอกจากนี้พบว่า อัตราการว่างงานในภาคอุตสาหกรรมส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานชายในภาคอุตสาหกรรม แต่ไม่มีผลชัดเจนนักต่อแรงงานหญิง ในขณะที่ตัวแปรรายได้ไม่ได้ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างชัดเจน

ในประเทศมาเลเซีย ร้อยละ 60 ของผู้เคลื่อนย้ายเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 15-34 ปี ในขณะที่หากเปรียบเทียบทางด้านระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายสูงกว่าและเป็นการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ในเขตเมือง ทั้งในรัฐเดิมหรือเคลื่อนย้ายเข้าสู่ตัวเมืองของรัฐอื่น ทั้งนี้มากกว่า 2 ใน 3 ของผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 15-34 ปี เข้าร่วมในกำลังแรงงาน (อัตราการเข้าร่วมกำลังแรงงานของคนกลุ่มนี้ลดลงเนื่องจากค่านิยมในการศึกษาต่อ) จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการว่างงานกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยอาศัยข้อมูลการสำรวจแรงงานของมาเลเซียพบว่า การว่างงานมีผลกระทบต่อเคลื่อนย้ายแรงงานในสองระดับ คือ ในระดับมหภาค การว่างงานทำให้การรับสมัครงานลดลง และทำให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ตรงกันข้ามกับระดับอุตสาหกรรมและภูมิภาค การว่างงานกลับทำให้การเคลื่อนย้ายแรงงานสูงขึ้น

เนื่องจากการว่างงานในต่างอุตสาหกรรมและภูมิภาค ทำให้ผู้หางานมองเห็นโอกาสที่จะได้งานทำในต่างอุตสาหกรรมหรือต่างพื้นที่

สำหรับประเทศฟิลิปปินส์นั้น เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในด้านการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ การศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายภายในประเทศจึงเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของการเคลื่อนย้ายแรงงานภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพบว่าในช่วงหลังทศวรรษ 1970 แรงงานเริ่มมีการเคลื่อนย้ายเข้าสู่เขตเมืองมากขึ้น โดยช่วงอายุที่เคลื่อนย้ายอยู่ระหว่าง 15-29 ปี ซึ่งส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในช่วงอายุนั้นเนื่องจากการไหลของแรงงานเข้าสู่เขตเมือง โดยจากการวิเคราะห์สำมะโนประชากรปี ค.ศ. 2000 ถึงการเคลื่อนย้ายที่อยู่ของแรงงานภายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา พบว่าในทุกพื้นที่ที่มีสัดส่วนของผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 15-29 ปีมากที่สุด และมีการเคลื่อนย้ายสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายของผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 15-29 ปี ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของสังคม โดยส่งผลให้จำนวนประชากรที่เป็นโสดมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น อายุการแต่งงานโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น และมีอัตราการเข้าเรียนสูงขึ้น

ประเทศเกาหลีใต้ จากการศึกษาพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ในภาคการผลิตมีการเคลื่อนย้ายไปยังภูมิภาคต่างๆ เพื่อหางาน ในขณะที่แรงงานที่อยู่ในภาคบริการหรือเคยได้รับค่าตอบแทนสูงมีแนวโน้มที่จะไม่ย้ายไปหางานในภูมิภาคอื่นและพยายามหางานในภูมิภาคเดิม

ทั้งนี้โดยทั่วไปอาจสรุปได้ว่า แม้รูปแบบการเคลื่อนย้ายของแต่ละประเทศจะมีลักษณะที่ค่อนข้างเฉพาะตัว แต่ปัจจัยที่ส่งผลอย่างชัดเจนต่อการเคลื่อนย้ายของเกือบทุกประเทศคือ ปัจจัยทางด้านโอกาสหน้าที่การงาน และปัจจัยทางด้านอัตราการว่างงานในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ ซึ่งผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายเพื่อไปหางานหรือโอกาสทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอื่นของประเทศ

ข. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายพื้นที่ที่สำคัญที่สุดได้แก่ ปัจจัยทางด้านโอกาสทางหน้าที่การงานและธุรกิจ (สหรัฐอเมริกา) หรือโอกาสในการมีงานทำ (เกาหลีใต้) สภาพตลาดแรงงานที่ดีกว่าเทียบกับพื้นที่อื่น (ออสเตรเลีย) อัตราค่าจ้างสูงกว่า (แคนาดา) หรือพื้นที่ที่จะทำการย้ายเข้านั้นอยู่ในเขตเมืองซึ่งมีแนวโน้มจะได้งานที่ดีกว่า (ฟิลิปปินส์) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายพื้นที่มากขึ้น ในขณะที่ปัจจัยทางด้านอายุงาน โดยเฉพาะในแรงงานชาย จะส่งผลลดต่อการเคลื่อนย้ายหรืออีกนัยหนึ่งคือยิ่งอายุงานเดิมนานเท่าไร แนวโน้มในการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงานจะลดลง (ออสเตรเลีย) นอกจากนี้พื้นที่ปลายทางที่มีระดับการศึกษาสูงจะดึงดูดการเคลื่อนย้ายเข้าไปเนื่องจากแรงงานเข้าไปหาโอกาสในการทำงาน แต่จะมีกลุ่มที่เคลื่อนย้ายเข้าไปเพื่อศึกษาต่อด้วย (ฟิลิปปินส์)

ปัจจัยทางด้านครอบครัว เช่น สภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่ดี พื้นที่นั้นๆ เป็นพื้นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมต่อการเลี้ยงดูบุตร หรือมีครอบครัวอาศัยอยู่ในบริเวณนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้มีการ

เคลื่อนย้ายเข้าไปสู่พื้นที่นั้น ๆ นอกจากนั้นแรงงานที่สมรสหรือว่ามีบุตรก็มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายพื้นที่ต่ำ (สหราชอาณาจักร)

ปัจจัยทางด้านอายุและช่วงชีวิต ทั้งนี้หากยังอายุน้อยจะถูกกระทบด้วยระดับการศึกษาและพื้นที่ที่ต้องไปทำงาน หากมีครอบครัวจะพิจารณาถึงโอกาสการทำงานและสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุและผู้เกษียณจะมองในเรื่องของการเข้าถึงการบริการทางด้านสุขภาพเป็นสำคัญ (สหราชอาณาจักร) แต่ในบางกลุ่มที่ระดับเงินเดือนไม่สูงจะให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าครองชีพ (สหรัฐอเมริกา)

สถานภาพสมรส มีผลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงานในประเทศมาเลเซีย เนื่องจากเมื่อสมรสแล้วการตัดสินใจในการเคลื่อนย้ายทั้งของสามีหรือของทั้งครอบครัวอยู่ที่ตัวสามี ในขณะที่การเคลื่อนย้ายของภรรยาขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านสังคม

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น เช่น ปัจจัยทางด้านฝีมือแรงงาน สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและการเมือง (สหราชอาณาจักร) ปัจจัยทางด้านโอกาสทางการศึกษา (สหรัฐอเมริกา) จำนวนประชากรในพื้นที่ปลายทางซึ่งหมายถึงแนวโน้มการมีงานทำ และระยะทางในการเคลื่อนย้ายซึ่งหมายถึงต้นทุนการเคลื่อนย้าย (ฟิลิปปินส์) ที่น่าสนใจคือปัจจัยทางด้านความต้องการใกล้ชิดกับครอบครัวและเครือญาติของมาเลเซียส่งผลให้การเคลื่อนย้ายพื้นที่ของแรงงานลดลง

ค. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมของแรงงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และ ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของแรงงาน

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงฐานะทางการเงิน เช่น การมีบ้านเป็นของตนเองส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มในการย้ายอุตสาหกรรมลดลง (สหราชอาณาจักร) เนื่องจากแรงงานมีหลักประกันในตนเองส่งผลให้อ่อนไหวต่อระดับค่าจ้างน้อยกว่าเมื่อเกิด shock ในขณะเดียวกันรายได้ที่ลดลงในอุตสาหกรรมเดิมจะส่งผลให้แรงงานมีการเคลื่อนย้ายไปสู่อุตสาหกรรมอื่นเพิ่มขึ้น (สหราชอาณาจักร)

ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะแรงงาน ทั้งนี้หากแรงงานมีการเปลี่ยนงานมาหลายครั้ง มีระดับการศึกษาสูง หรืออยู่ในกลุ่มอาชีพที่สามารถนำทักษะไปใช้กับกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นได้โดยไม่ต้องเพิ่มเติมความรู้เฉพาะ เช่น เสมียน บัญชี หรือเลขานุการ จะส่งผลให้มีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมมากกว่า (สหราชอาณาจักร) ในขณะที่แรงงานที่อายุมาก หรือมีอายุงานนานจะมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรมลดลง (สหราชอาณาจักร) โดยอายุของแรงงานที่สูงขึ้นอาจทำให้แรงงานไม่สามารถเรียนรู้ทักษะที่จะนำมาใช้กับอุตสาหกรรมที่จะย้ายไป ในขณะที่อายุงานนานมักจะเกี่ยวข้องข้อกับหน้าที่การงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะ หรือการทำงานในบริษัทที่มั่นคง

นอกจากนั้นปัจจัยอัตราการว่างงานสูงในอุตสาหกรรมนั้นๆ จะส่งผลให้แรงงานย้ายออกไปหางานในอุตสาหกรรมอื่นมากขึ้น (สหราชอาณาจักร และมาเลเซีย) ในขณะที่โอกาสในการมีงานเป็นตัวกำหนดการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม (แคนาดา)

ง. ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพของแรงงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายอาชีพส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของแรงงาน เช่น อายุของแรงงานที่มากขึ้นส่งผลให้แนวโน้มการย้ายอาชีพลดลง (สหรัฐอเมริกา และ แคนาดา) เนื่องจากแรงงานจะสั่งสมประสบการณ์และผ่านกระบวนการหางานที่ต้องการมาแล้ว (อย่างไรก็ตามแรงงานวัยกลางคนของออสเตรเลียมีการเคลื่อนย้ายอาชีพสูงสุด)

สถานภาพสมรสส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายอาชีพต่ำกว่า (ออสเตรเลียและสหรัฐอเมริกา แต่ไม่เสมอไปสำหรับแคนาดา) เนื่องจากต้นทุนในการเคลื่อนย้ายอาชีพจะเกี่ยวข้องกับคู่สมรสด้วย ในขณะที่แรงงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีการเคลื่อนย้ายอาชีพน้อยกว่า (ออสเตรเลียและสหรัฐอเมริกา) รายได้ก็มีผลในทางตรงข้ามกับการเคลื่อนย้าย (ออสเตรเลีย)

นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่น ได้แก่ การมีความรู้ทักษะไม่ตรงความต้องการของอุตสาหกรรมปัจจุบัน และการที่ไม่ใช่คนย้ายถิ่นเข้าเมือง (non-immigrants) จะเพิ่มโอกาสในการย้ายอุตสาหกรรม (แคนาดา) และแรงงานรุ่นลูกมีการเคลื่อนย้ายสูงกว่าแรงงานรุ่นพ่อแม่ (สหรัฐอเมริกา)

ที่น่าสังเกตคือปัจจัยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบเศรษฐกิจ ทั้งนี้แรงงานส่วนใหญ่จะยังคงทำงานในอาชีพเดิมในช่วงที่ตลาดแรงงานตึงตัว และจะทำการเคลื่อนย้ายเมื่อมีอัตราการว่างงานสูงขึ้น (สหรัฐอเมริกา) เนื่องจากแรงงานลดความสนใจในการหางานที่เข้ากับทักษะฝีมือของตนเอง แต่สนใจในการรักษาหน้าที่กำลังทำอยู่ในปัจจุบันมากกว่า

7.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงาน และปัจจัยที่มีผลกระทบจากข้อมูลทุติยภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ โดยใช้ข้อมูลการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากรปี 2551 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ย้ายพื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นช่วงวัยรุ่นถึงวัยกลางคน สัดส่วนของประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่เป็นโสดจะสูงกว่าประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ ประชากรที่ย้ายพื้นที่ที่อยู่ในกำลังแรงงานจะสูงกว่าประชากรที่ไม่ย้ายพื้นที่ การย้ายพื้นที่ส่วนมากเป็นการย้ายระหว่างภาค โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแรงงานที่ย้ายระหว่างภาคสูงที่สุด เมื่อพิจารณาการย้ายพื้นที่สุทธิ พบว่า มีเพียงภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือที่มีผลเป็นบวก โดยสาเหตุหลักของการย้ายพื้นที่ คือ ติดตามบุคคลในครอบครัว สำหรับการเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม พบว่า อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นอุตสาหกรรมที่มีการย้ายออกสูงที่สุด และภาคเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และป่าไม้มีแรงงานย้ายเข้าสูงที่สุด ทั้งนี้ สาเหตุที่สำคัญที่มีการเคลื่อนย้ายจากอุตสาหกรรมอื่นมายังภาคเกษตรสูงน่าจะเนื่องจากเวลาที่ทำการสำรวจซึ่งเป็นไตรมาสอันเป็นฤดู

เกษตร สำหรับการเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ พบว่า อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ มีจำนวนแรงงานที่เปลี่ยนอาชีพมากที่สุด และอาชีพผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมงเป็นอาชีพที่มีแรงงานเปลี่ยนมาประกอบอาชีพมากที่สุด

ผลการศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยใช้ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า แรงงานชายมีแนวโน้มในการย้ายพื้นที่ ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม และย้ายทั้ง 3 รูปแบบมากกว่าแรงงานหญิง แต่กลับมีแนวโน้มในการย้ายอุตสาหกรรมที่ต่ำกว่า แรงงานที่โสดมีโอกาสในการย้ายทั้ง 3 รูปแบบมากกว่าแรงงานที่สมรส/หย่า/หม้าย แต่กลับมีโอกาสในการย้ายพื้นที่และย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพที่ต่ำกว่า เมื่อแรงงานมีอายุสูงขึ้น โอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานจะลดลง แต่สำหรับการย้ายพื้นที่กลับพบว่าโอกาสจะเพิ่มขึ้น เมื่อแรงงานมีอายุสูงขึ้น เมื่อแรงงานมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โอกาสในการเคลื่อนย้ายแรงงานจะลดลง โอกาสในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม ย้ายพื้นที่และอาชีพ และย้ายทั้ง 3 รูปแบบของแรงงานที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนจะสูงกว่าแรงงานที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน สาเหตุที่ทำให้แรงงานเคลื่อนย้ายเนื่องมาจากการติดตามบุคคลในครัวเรือนมากกว่าสาเหตุอื่น

7.1.3 สรุปผลการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงาน (แบบสำรวจจุดสถานประกอบการ)

จำนวนสถานประกอบการที่ทำการสำรวจในครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 670 แห่ง เป็นสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 159 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 150 แห่ง ในภาคกลาง จำนวน 141 แห่ง ในภาคใต้ จำนวน 111 แห่ง และในภาคเหนือ จำนวน 109 แห่ง โดยสถานประกอบการร้อยละ 64.1 ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล

พิจารณาจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า เป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ (มีแรงงาน 100 คนขึ้นไป) ส่วนใหญ่เป็นการผลิตอาหารเครื่องดื่ม (ร้อยละ 17.3) ในขณะที่สถานประกอบการขนาดเล็ก (มีแรงงาน 1-49 คน) อยู่ในอุตสาหกรรมการค้าเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 43.6) และสถานประกอบการขนาดกลาง (มีแรงงาน 50-99 คน) เป็นการบริการอื่นๆ (ร้อยละ 19)

รายได้หรือยอดขายของสถานประกอบการต่อปี จำแนกตามอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่มียอดขายเฉลี่ย 3,120 ล้านบาทต่อปี สถานประกอบการขนาดกลางมียอดขายเฉลี่ย 1,220 ล้านบาทต่อปี และสถานประกอบการขนาดเล็กมียอดขายเฉลี่ย 162 ล้านบาท

ระดับฝีมือแรงงานจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับกึ่งฝีมือ ร้อยละ 52.6 ร้อยละ 48.9 และ ร้อยละ 40.2 ตามลำดับ รองลงมาคือ แรงงานฝีมือ ร้อยละ 17.7 ร้อยละ 20.7 และร้อยละ 26.2 ตามลำดับ และแรงงานไร้ฝีมือร้อยละ 16.1 ร้อยละ 15.6 และร้อยละ 13.2 ตามลำดับ

ลักษณะการลาออกของแรงงานในภาพรวมปี 2552 ส่วนใหญ่เป็นการลาออกเอง รองลงมาเป็นการเลิกจ้าง และสิ้นสุดสัญญาจ้าง สถานประกอบการขนาดกลางมีสัดส่วนการลาออก

จากงานมากที่สุดถึงร้อยละ 91.3 ของจำนวนแรงงานที่ออกจากสถานประกอบการทั้งหมด สถานประกอบการขนาดใหญ่สัดส่วนการเลิกจ้างมากที่สุด ร้อยละ 15.3 ในขณะที่สัดส่วนการออกจากงานแบบไล่ออก และสิ้นสุดสัญญาจ้างพบน้อยมากในทุกขนาดของสถานประกอบการ เมื่อพิจารณาการลาออกของแรงงานจำแนกตามระดับฝีมือแรงงานพบว่า แรงงานระดับกึ่งฝีมือหรือไร้ฝีมือเป็นแรงงานที่ออกจากสถานประกอบการขนาดเล็กมากที่สุด (ร้อยละ 75.4) แรงงานระดับฝีมือส่วนใหญ่ออกจากสถานประกอบการขนาดกลางมากที่สุด (ร้อยละ 24) ส่วนแรงงานระดับฝีมือสูงหรือระดับผู้จัดการมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อย

ในปี 2552 จำนวนแรงงานส่วนหนึ่งที่เข้ามาทำงานเพื่อแทนคนเก่าที่ออกไปคิดเป็นร้อยละ 91.7 ของแรงงานที่เข้ามาใหม่ทั้งหมด มีเพียงร้อยละ 8.1 เท่านั้นที่เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานใหม่ โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่มีแรงงานเข้าใหม่เพื่อทดแทนคนเก่าที่ออกไปในสัดส่วนมากที่สุดถึงร้อยละ 91.8 และมีตำแหน่งงานใหม่เกิดขึ้นเพียงร้อยละ 8.0 ทั้งนี้เนื่องจากในปี 2552 สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังประสบปัญหาจากการที่เศรษฐกิจยังฟื้นตัวไม่เต็มที่ จำนวนแรงงานที่เข้างานใหม่ในปี 2552 ร้อยละ 51.1 เป็นแรงงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ และร้อยละ 48.9 เป็นแรงงานที่ย้ายมาจากจังหวัดอื่น เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า ยิ่งสถานประกอบการมีขนาดใหญ่ขึ้นเพียงใด ยิ่งต้องพึ่งพาแรงงานจากจังหวัดอื่นมากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงงานเข้าใหม่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ และความรู้น้อยกว่าแรงงานที่ออกไป อีกทั้งยังไม่สามารถทำงานแทนคนเดิมได้ทันที รวมถึงยังไม่สามารถช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม

อุตสาหกรรมที่มีอัตราการเข้าออกแรงงานสูง 5 อันดับแรก คือ 1) ผลิตภัณฑ์จากแร่และโลหะ 2) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ 3) การค้า 4) การผลิตอาหารเครื่องดื่ม และ 5) การผลิตสิ่งทอถักเครื่องประดับ โดยอัตราการเข้าออกเฉลี่ยของอุตสาหกรรมทุกประเภทเท่ากับร้อยละ 19.2 สถานประกอบการที่มีอัตราการเข้าออกของแรงงานสูงคือ สถานประกอบการขนาดใหญ่ รองลงมาคือสถานประกอบการขนาดกลาง และสถานประกอบการขนาดเล็ก

สาเหตุหลักที่แรงงานออกจากงานส่วนใหญ่เนื่องมาจากค่าตอบแทน การแข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน ซึ่งไม่มีความแตกต่างในแต่ละขนาดของสถานประกอบการ โดยอุตสาหกรรมผลิตอาหารเครื่องดื่ม และอุตสาหกรรมสิ่งทอถักเครื่องประดับให้น้ำหนักกับค่าตอบแทนและการแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่ม (แย่งคนงาน) ส่วนอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะเน้นที่สาเหตุของค่าตอบแทนกับสวัสดิการ กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะให้น้ำหนักสาเหตุจากการแข่งขันในอุตสาหกรรมกลุ่มเดียวกันและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับกลุ่มบริการคือ การค้ำประกันน้ำหนักของสาเหตุออกจากงานกับเรื่องค่าตอบแทนและการแข่งขันแย่งตัวแรงงาน ทั้งในภาคการค้าด้วยกันและกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ

7.1.4 สรุปผลการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงาน (แบบสำรวจชุดแรงงาน)

การเคลื่อนย้ายแรงงานแบ่งออกเป็น 3 มิติคือ พื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ จากการสำรวจพบว่า แรงงานมีการเคลื่อนย้ายในหลายมิติ จำแนกได้ดังนี้ 1) ย้ายพื้นที่ 2) ย้ายอุตสาหกรรม 3) ย้ายอาชีพ 4) ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม 5) ย้ายพื้นที่และอาชีพ 6) ย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ และ 7) ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ (ย้ายทั้ง 3 มิติ) ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่า แรงงานที่กำลังทำงานอยู่ในสถานประกอบการปัจจุบันมีลักษณะการเคลื่อนย้ายมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ ร้อยละ 20.3 รองลงมาเป็นการย้ายพื้นที่ ร้อยละ 20.2 และย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพ ร้อยละ 19.0 การเคลื่อนย้ายน้อยที่สุดเป็นการย้ายพื้นที่และอาชีพเพียงร้อยละ 4.0

สาเหตุหลักของการเคลื่อนย้ายแรงงานคือ ความต้องการค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยทั่วไปแรงงานมีค่าจ้างเฉลี่ย 9,009 บาทต่อเดือน โดยแรงงานชายได้รับค่าจ้างสูงกว่าแรงงานหญิงโดยเฉลี่ยประมาณ 1,013 บาทต่อเดือน และได้รับค่าจ้างสูงสุดเมื่อย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม ในขณะที่แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างสูงสุดเมื่อย้ายพื้นที่ และเมื่อเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างที่ทำงานปัจจุบันกับที่ทำงานเดิมครั้งหลังสุดพบว่า ค่าจ้างแรงงานเฉลี่ยต่อเดือนในที่ทำงานใหม่สูงกว่าที่ทำงานเดิม 1,059 บาท โดยที่แรงงานชายได้รับค่าจ้างสูงขึ้น 1,095 บาทต่อเดือน แรงงานหญิงได้รับค่าจ้างสูงขึ้น 1,055 บาทต่อเดือน

รายได้ที่แรงงานได้รับในที่ทำงานเดิมจำแนกเป็นรายวันร้อยละ 31.3 รายสัปดาห์ ร้อยละ 0.4 และรายเดือนร้อยละ 64.6 เมื่อแรงงานมีการเคลื่อนย้ายรายได้ที่แรงงานได้รับเป็นรายวัน และรายสัปดาห์ลดลงเป็นร้อยละ 25.9 และร้อยละ 0.3 ตามลำดับ ในขณะที่ได้รับรายได้เป็นรายเดือนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 72.8 แสดงว่าแรงงานต้องการทำงานที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายเดือน นอกจากรายได้หลักแล้ว แรงงานยังได้รับรายได้อื่นๆ ที่เป็นตัวเงินได้แก่ โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น ค่าครองชีพ รวมทั้งได้รับผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินได้แก่ ที่อยู่อาศัย พาหนะรับ-ส่งอาหาร และเครื่องแบบ เป็นต้น ซึ่งเมื่อแรงงานย้ายที่ทำงานและเปลี่ยนสภาพการจ้างงานเป็นรายเดือนส่งผลให้รายได้ในรูปโบนัสของแรงงานเพิ่มขึ้น แต่สำหรับค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยขยัน ค่าคอมมิชชั่น ค่าครองชีพ และผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินไม่มีความแตกต่างระหว่างที่ทำงานเดิมกับที่ทำงานใหม่

ในระยะ 5 ปีที่ผ่านมาแรงงานย้ายที่ทำงานโดยเฉลี่ย 2 ครั้ง และใช้เวลาในการหางานทำใหม่ (หรือช่วงว่างงาน) เฉลี่ยประมาณ 95 วันหรือ 3 เดือน โดยแรงงานที่มีช่วงว่างงานทั้งหมด ร้อยละ 61.6 เป็นแรงงานเพศหญิงร้อยละ 32.2 และแรงงานเพศชายร้อยละ 29.5 ขณะที่แรงงานที่มีงานทำทันทีทั้งหมดร้อยละ 38.4 ยังคงเป็นแรงงานเพศหญิง (ร้อยละ 22.2) ที่มีอัตราส่วนสูงกว่าแรงงานเพศชาย (ร้อยละ 16.2)

สภาพการทำงานและการบริหารเป็นปัจจัยที่แรงงานใช้ประกอบการตัดสินใจเปลี่ยนงาน โดยสภาพการทำงานที่แรงงานพึงพอใจเป็นอันดับแรกคือ ระบบความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาเป็น สถานที่ทำงาน เครื่องมือ/เครื่องจักร และสิ่งอำนวยความสะดวก ตามลำดับ ในส่วนของการบริหารงาน แรงงานมีความพึงพอใจสูงสุดกับการได้รับหลักประกันการทำงาน สำหรับ

การบริหารด้านอื่นๆ อาทิ การปกครอง การจัดสรร แบ่งงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและ สิ่งจูงใจ เป็นต้น แรงงานมีความพึงพอใจในระดับที่ใกล้เคียงกัน

● การเคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่

แรงงานเคลื่อนย้ายหางานทำจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่งมีสาเหตุหรือปัจจัย ที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ 1) กลับภูมิลำเนาเดิม 2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี 3) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า 4) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และ 5) จังหวัดเดิมมีงานแต่ รายได้ไม่ดี

หากพิจารณาที่ระดับฝีมือของแรงงานแล้ว พบว่า ไม่ว่าแรงงานจะมีระดับฝีมือ แรงงานระดับใด เหตุผลหลักของการย้ายเป็นการกลับภูมิลำเนา แสวงหาแหล่งงานที่ดี มั่นคง และมี สวัสดิการที่ดี รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่าเดิม โดยแรงงานที่มีฝีมือจนถึงแรงงานไร้ฝีมือ มี เหตุผลของการย้ายพื้นที่คือ ไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี และจังหวัด เดิมถึงแม้จะมีงานแต่รายได้ไม่ดี ส่วนแรงงานที่มีฝีมือแรงงานระดับสูง เน้นทำงานในอุตสาหกรรมที่มี ศักยภาพสูง และในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร นอกเหนือจากเลือกอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพเติบโตสูง เป็นหลักแล้วยังเห็นการแสวงหาประสบการณ์เพิ่มเติมอีกด้วย

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาสาเหตุของการย้ายระหว่างพื้นที่ จำแนกตามภาค พบว่า ภาคที่มีการย้ายถิ่นสูงอันดับหนึ่งได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้เหตุผลสำคัญอันดับที่หนึ่ง คือ ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ภาคที่มีการย้ายถิ่นอันดับรองลงมาได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคกลาง โดยแรงงานทั้งสองภาคย้ายถิ่นเนื่องจาก สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง และมี สวัสดิการที่ดีกว่าที่เดิม ส่วนการย้ายถิ่นของแรงงานในภาคใต้และภาคเหนือ เป็นการย้ายกลับ ภูมิลำเนาเดิม

● การเคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม

แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเภทอุตสาหกรรมหนึ่งไปทำงานอีกอุตสาหกรรม และแรงงานที่มีการเปลี่ยนอาชีพ สาเหตุที่สำคัญ 5 อันดับแรกคือ 1) งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า 2) สถานประกอบการใหม่ดี มั่นคง มีสวัสดิการที่ดี 3) ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ 4) รู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน และ 5) ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

เมื่อพิจารณาสาเหตุการย้ายอุตสาหกรรม จำแนกตามระดับฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาปรากฏชัดเจนนว่าในทุกๆระดับฝีมือแรงงานให้น้ำหนักมากกับสาเหตุ อุตสาหกรรม แห่งใหม่ที่แรงงานย้ายมาทำงานให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า และอุตสาหกรรมใหม่ดี ปลอดภัย มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า ส่วนแรงงานที่มีฝีมือระดับสูง แรงงานฝีมือ แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานไร้ฝีมือ ให้น้ำหนักเป็นจำนวนมากกับ “ความรู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน” ส่วนสาเหตุความไม่พอใจ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องที่เน้นเป็นจำนวนมากกับแรงงานกึ่งฝีมือถึงแรงงานไร้ฝีมือ

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรมจำแนกตามภาค พบว่าอันดับหนึ่ง ได้แก่ ภาคใต้ โดยเหตุผลหลักคืองานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า อันดับสอง ได้แก่ ภาคกลาง โดยเหตุผลสำคัญคือ สถานประกอบการใหม่ดี มีมั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีกว่า อันดับสาม ได้แก่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เหตุผลหลักที่ให้ความสำคัญยังคงเป็นเรื่องของค่าตอบแทน อันดับสี่ ได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เหตุผลหลัก ได้แก่ ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ภาคเหนือ เหตุผลหลัก คือ กลับภูมิลำเนาเดิม

• การเคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ

สาเหตุของการย้ายอาชีพ มีเหตุผลที่สำคัญ 2 ประการ คือ อาชีพใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า และสถานประกอบการใหม่ดี มีมั่นคง และมีสวัสดิการที่ดี ในส่วนของแรงงานฝีมือระดับสูงจนถึงแรงงานไร้ฝีมือให้ค่าตอบแทนเป็นจำนวนมากถึงสาเหตุการย้ายอาชีพเพิ่มเติมจาก 2 ประการหลัก คือ ไม่พอใจกับค่าแรงที่ได้รับในอาชีพเดิม ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพเดิม และ ไม่พอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานเดิม (โดยเฉพาะกับแรงงานกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ)

สาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ จำแนกตามภาคพบสัดส่วนมากที่สุดอันดับหนึ่งในภาคใต้ โดยเหตุผลหลัก คือ งานใหม่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า อันดับรองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคเหนือ ให้ความสำคัญกับ ความมั่นคง และการมีสวัสดิการที่ดีของสถานประกอบการแห่งใหม่ ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเรื่องของการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม

7.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์การเคลื่อนย้ายแรงงานและปัจจัยที่มีผลกระทบจากข้อมูลปฐมภูมิ

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจปฐมภูมินั้น คณะวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งใน 1 มิติ และ 3 มิติ โดยผลการศึกษายปัจจัยอิทธิพลที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 1 มิติ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายพื้นที่ พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายอุตสาหกรรม ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายอาชีพ ได้แก่ อายุ ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน และความแตกต่างของค่าจ้าง สำหรับผลการศึกษายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 3 มิติ พบว่า ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ศูนย์ความเจริญ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน ความแตกต่างของค่าจ้าง และสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยผลที่ได้สอดคล้องกับแบบจำลองการเคลื่อนย้ายพื้นที่ใน 1 มิติ

7.1.6 ผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ผลการศึกษาผลกระทบที่เป็นตัวเงินของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อแรงงาน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน สำหรับโบนัสและค่าล่วงเวลานั้นพบว่าแรงงานที่เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่ได้โบนัสและค่าล่วงเวลาเท่าเดิม ซึ่งรวมในกรณีที่แรงงานไม่เคยได้รับโบนัส/ค่าล่วงเวลาจากสถานประกอบการเดิมก่อนย้าย และเมื่อมาทำงานในสถานประกอบการใหม่ก็ยังคงไม่ได้รับโบนัส/ค่าล่วงเวลาเช่นเดิม ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ไม่เป็นตัวเงินต่อสถานประกอบการ พบว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงานที่ยังปฏิบัติงานอยู่ รองลงมาคือ ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายการทำงาน เช่น ซัพพลายเออร์ สำหรับผลกระทบทางด้านระยะเวลา พบว่า การที่มีแรงงานออกจากงานจะส่งผลให้สถานประกอบการสูญเสียเวลาในขั้นตอนการเตรียมคนใหม่ทดแทนคนงานเดิมมากที่สุด โดยเฉพาะระยะเวลาในการสรรหา เช่น การประชาสัมพันธ์ การโฆษณา รองลงมาคือ การผลิตสินค้า/บริการไม่สม่ำเสมอ และเครื่องจักรเดินเครื่องได้ไม่เต็มที่ต่อเนื่อง

สำหรับผลกระทบทางด้านสังคมของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อสังคมต้นทาง มีทั้งข้อดี เช่น บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตและฐานะทางบ้านดีขึ้น ฯลฯ และข้อเสีย เช่น สถานภาพทางสังคมในภูมิลำเนาเดิม/การเป็นที่ยอมรับเปลี่ยนไป ความเสี่ยงต่อการหย่าร้าง/ครอบครัวล่มสลาย เป็นต้น ทั้งนี้สำหรับผลกระทบต่อสังคมปลายทางพบว่าส่งผลดีในการลดการขาดแคลนแรงงาน เพิ่มอุปทานแรงงานทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ ส่วนตัวแรงงานเองได้เข้าถึงหลักประกันสุขภาพ และมีโอกาสได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลเสียที่เกิดขึ้นต่อสังคมปลายทางมีหลายรูปแบบ อาจก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพเสียดัด ความแออัด ขาดระเบียบวินัย ขาดการเอื้อเฟื้อ การถ้อยทีถ้อยอาศัย การมีสัมมาคารวะ การอ่อนน้อมโอ้อวดอมาลี ทำให้แรงงานต้องดิ้นรนปรับตัวให้เข้ากับสังคมเมือง ซึ่งแตกต่างจากสังคมชนบทอย่างมาก

ในตอนที่ 7.2 เป็นการให้ข้อเสนอแนะในการเพิ่มศักยภาพในการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้ง 3 มิติ คือ ย้ายพื้นที่ ย้ายอุตสาหกรรมและย้ายอาชีพ และให้ข้อเสนอแนะมาตรการหรือนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายทั้ง 3 มิติโดยอาศัยข้อค้นพบหรือผลการศึกษาซึ่งได้สรุปไว้จากตอนที่ 7.1

7.2 ข้อเสนอแนะ

7.2.1 แนวทางในการเพิ่มศักยภาพการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ข้อค้นพบที่ 1 เหตุผลที่สำคัญที่สุดของการเคลื่อนย้ายพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ คือ สวัสดิการและความมั่นคงของงานที่ย้ายมาทำ โดยเฉพาะการย้ายข้ามพื้นที่นั้นเป็นผลจากการที่แหล่งงาน อุตสาหกรรมและ/หรืออาชีพนั้น มีการกระจุกตัวอยู่ในบางพื้นที่ของประเทศ โดยเฉพาะในภูมิภาคส่วนกลางของประเทศ ทำให้อุปทานแรงงานอยู่ห่างไกล มีต้นทุนในการเคลื่อนย้ายค่อนข้างสูง เนื่องจากตลาดแรงงานไม่ได้มีการแข่งขันโดยสมบูรณ์ แรงงานในพื้นที่จังหวัดห่างไกลไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแหล่งงานที่สมบูรณ์ (Perfect knowledge) ดังนั้น ข้อเสนอแนะจากข้อเท็จจริงดังกล่าวคือ

1. เนื่องจากการศึกษาพบว่า มิติของการเคลื่อนย้ายมากที่สุด คือ การย้ายพื้นที่ร้อยละ 20.2 โดยเฉพาะแรงงานในระดับล่างซึ่งเป็นแรงงานไร้ฝีมือ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรงงานที่ควรประกอบอาชีพการเกษตรเพราะเป็นอาชีพหลักของครอบครัว และกลุ่มแรงงานที่ครอบครัวไม่ได้ทำการเกษตรจึงมีความต้องการเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยกลุ่มแรงงานทั้ง 2 กลุ่มเป็นแรงงานที่ไม่ต้องการศึกษาต่อหลังจบการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น และ/หรือมัธยมตอนปลาย อาจเนื่องจากการไม่ชอบเรียนหนังสือ สมัครงานทำเลี้ยงชีพ หรือฐานะทางครอบครัวยากจน จึงต้องออกจากการศึกษามาหางานทำเพื่อช่วยเหลือครอบครัว ในกลุ่มของแรงงานที่ควรประกอบอาชีพการเกษตร สาเหตุที่ทำการเกษตรต่อจากครอบครัวไม่ได้ เนื่องจากปัญหาทางด้านต้นทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตตกต่ำ ทำให้มีรายได้ไม่แน่นอนและมีหนี้สิน จึงทำให้แรงงานในภาคเกษตรต้องย้ายจากภูมิลำเนาเดิมไปสู่พื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตาม แม้แรงงานจำเป็นต้องเคลื่อนย้ายในลักษณะดังกล่าว แต่ความต้องการที่แท้จริงของแรงงานนั้น จากการศึกษาค้นพบว่า แรงงานต้องการอยู่กับครอบครัวในภูมิลำเนาเดิม ซึ่งถ้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงแรงงาน เป็นต้น มีการประสานงานกำหนดทิศทางร่วมกันอย่างบูรณาการ กำหนดนโยบายช่วยเหลือภาคเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง สามารถแก้ปัญหาการเกษตรทั้งด้านต้นทุนการผลิตและราคาพืชผลทางการเกษตร รวมถึงคุณภาพของผลผลิต คาดว่าจะสามารถลดการเคลื่อนย้ายของแรงงาน และลดการขาดแคลนแรงงานในภาคเกษตรได้บ้าง

ส่วนกลุ่มของแรงงานที่ครอบครัวไม่ได้ทำการเกษตรต้องการเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นกลุ่มที่มีการเคลื่อนย้ายเพื่อหางานเลี้ยงตนเองและครอบครัว โดยกลุ่มนี้ยังแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงงานที่ต้องการทำงานในจังหวัดหรือภูมิลำเนาเดิม และแรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่มีสถานประกอบการกระจายอยู่ในทุกภูมิภาค แรงงานทั้ง 2 ประเภทนี้ต้องเข้าสู่การแข่งขันในตลาดแรงงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการเตรียมพร้อมในการพัฒนาความรู้สู่การปฏิบัติ ทักษะ และคุณภาพของแรงงาน

จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานหลัก คือ กระทรวงแรงงาน และกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะร่วมกันกำหนดหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติในสาขาอาชีพต่างๆ ให้แก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. การศึกษาการเคลื่อนย้ายตามภูมิภาค พบว่า แรงงานมีการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่อื่นเข้าสู่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (ร้อยละ 22.3) และภาคกลาง (ร้อยละ 21.7) สูงกว่าภูมิภาคอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจาก ทั้ง 2 ภูมิภาคมีนิคมอุตสาหกรรมหลายแห่ง และในแต่ละนิคมมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากที่มีความต้องการจ้างแรงงานสูง โดยเฉพาะแรงงานในระดับปฏิบัติการในสายการผลิต แรงงานจึงมีโอกาที่จะได้งานทำไม่ยากนัก สำหรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในอีก 3 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ (ร้อยละ 20.2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 18.8) และภาคใต้ (ร้อยละ 16.9) ส่วนใหญ่เป็นลักษณะการย้ายจากจังหวัดต่างๆ ในภูมิภาค หรือจากอำเภอต่างๆ ในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคเข้ามาในเขตเมือง หรือแหล่งอุตสาหกรรม หรือแหล่งท่องเที่ยวของจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาคนั้นๆ เช่นแรงงานในภาคเหนือจะย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และ/หรือ เชียงราย ส่วนแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดขอนแก่น อุบลราชธานี และ/หรือ นครราชสีมา และแรงงานในภาคใต้จะย้ายเข้ามาทำงานในจังหวัดสงขลา ตรัง และ/หรือ ภูเก็ต เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดการกระจุกตัวของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานฝีมือที่ส่วนใหญ่ต้องการย้ายเข้ามาทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคกลาง รัฐจึงควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ โดยต้องคำนึงถึงต้นทุนการผลิตจากทรัพยากรหรือวัตถุดิบในแต่ละภูมิภาคด้วย ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนกำหนดแนวทางและทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมร่วมกันระหว่างกระทรวงอุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกระทรวงแรงงาน เพื่อกำหนดมาตรการที่จะส่งผลให้เกิดการกระจายงานสู่ท้องถิ่น การกระจายตัวของแรงงานฝีมือมายังภูมิภาค และการกระจายรายได้สู่ชนบทได้อย่างทั่วถึง

3. จากลักษณะการย้ายตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า แรงงานประมาณร้อยละ 71 ย้ายเข้าทำงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม โดยลักษณะการย้ายของแรงงานมีหลายรูปแบบได้แก่ ย้ายจากอุตสาหกรรมหนึ่งไปยังอุตสาหกรรมหนึ่ง ทั้งที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน และที่เป็นอุตสาหกรรมต่างประเภท ทั้งที่อยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมเดียวกันและต่างนิคมอุตสาหกรรม ทั้งในจังหวัดเดียวกันและต่างจังหวัด โดยสาเหตุการเคลื่อนย้ายเกิดจากความแตกต่างของค่าจ้างและสวัสดิการ

แนวทางแก้ไขคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรกำหนดให้ผู้ประกอบการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะการประกอบอาชีพและขนาดคล้ายคลึงกัน และตรวจสอบการดำเนินงานของสถานประกอบการให้ทั่วถึง เช่น เรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลา วันลา การทำงานในช่วง

วันหยุดนักขัตฤกษ์ การจ่ายเงินสมทบประกันสังคม ซึ่งหากไม่เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติก็จะทำให้แรงงานเกิดการเคลื่อนย้าย เนื่องจากไม่พอใจสถานประกอบการที่ปฏิบัติต่อแรงงานในลักษณะของการเอารัดเอาเปรียบในการใช้แรงงาน การตรวจสอบต้องเข้าตรวจสอบโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการตรวจสอบทั้งสถานประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

4. ข้อเท็จจริงที่ปรากฏคือ แรงงานไม่ทราบกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการคุ้มครองแรงงานที่ดีพอ ทำให้ไม่ทราบสิทธิของตนเองที่พึงได้และเมื่อพบว่า แรงงานมีปัญหาเกิดขึ้น เช่น ไม่ได้รับค่าล่วงเวลาที่ถูกต้อง มีการจ่ายค่าชดเชยการทำงานที่ไม่ถูกต้อง และเมื่อประสบอุบัติเหตุไม่ได้รับการจ่ายเงินทดแทน เหล่านี้เป็นต้น แรงงานจึงไม่ทราบจะปฏิบัติตัวอย่างไร กระทรวงแรงงานจึงควรมีการอบรมกฎหมายแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ให้แรงงานได้ทราบก่อนเข้าทำงาน โดยจัดอบรมไม่เสียค่าจ้างในสถานที่ที่แรงงานเดินทางไปได้สะดวก เช่น ภายในหรือใกล้นิคมอุตสาหกรรม และควรอบรมช่วงเวลาต่างๆ เพื่อแรงงานสามารถเลือกได้ เนื่องจากแรงงานระดับล่างมีการทำงานเป็นกะ นอกจากนี้ควรมีสุนัขรับเรื่องราร้องทุกข์ของแรงงาน โดยมีการประชาสัมพันธ์หน้าที่ของศูนย์ความช่วยเหลือแรงงานด้านต่างๆ ให้สถานประกอบการและแรงงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง

5. หน่วยงานที่ดูแลเรื่อง “การคุ้มครองแรงงาน” คือ สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องเพิ่มบทบาทการคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายให้กับแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะแรงงานใน SMEs เพื่อให้แรงงานสามารถที่จะได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมไม่ต้องย้ายไปหางานใหม่

6. ยกระดับผลิตภาพของแรงงานพร้อมๆ กับการเร่งจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงาน (skill หรือ competency standard) เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถที่เหมาะสม ขณะเดียวกันผู้ประกอบการได้แรงงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นสามารถคืนกำไรให้กับแรงงานได้มากขึ้น

7. เร่งขยายการให้ข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ลงไปถึงระดับตำบล โดยอาจจะเชื่อมกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตตำบลของกระทรวง ICT เพื่อให้ผู้ต้องการทำงาน (ทั้งแรงงานเก่าและแรงงานใหม่) ได้ทราบว่างานที่เปิดรับเป็นงานประเภทใด แหล่งงานอยู่ที่ไหน ได้รับค่าจ้างประมาณเท่าไร และสวัสดิการพื้นฐานของแหล่งงานนั้นๆ เป็นเช่นไร ก็จะช่วยให้แรงงานตัดสินใจเลือกงานที่ต้องการทำได้ง่ายขึ้น

8. สถานประกอบการที่ใช้วิธีรับช่วงเหมางาน (sub-contact) ทำให้ในช่วงที่การผลิตรลดลงจากผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจมียอดคำสั่งซื้อลดลง แรงงานที่รับช่วงเหมางานจะว่างงานเกิดการเคลื่อนย้ายเพื่อหางานทำหากมีการว่างงานนาน บางส่วนเลือกที่จะประกอบอาชีพอิสระ ดังนั้นกระทรวงแรงงานอาจจะต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการกับแรงงานกลุ่มนี้ที่เป็นรูปธรรม ให้มีการตรวจสอบสถานประกอบการที่มีแรงงานเหมาช่วงทุกปี ว่าได้มีการปฏิบัติต่อแรงงานกลุ่มนี้เป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ บริษัทได้จัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะบ้างหรือไม่ หรือแรงงานที่ได้รับการ

ฝึกอบรมแล้วสามารถได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำบ้างหรือไม่ ในส่วนของสถานประกอบการ ได้มีการให้สวัสดิการบางอย่างเหมือนหรือใกล้เคียงกับพนักงานประจำมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เมื่อแรงงานเหมาะสมเหล่านี้ได้รับการปฏิบัติที่ดีก็จะเป็นแรงจูงใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

9. สถานประกอบการจะต้องมีการปรับตัวในการเสนอค่าจ้างที่เหมาะสมตามความสามารถ (และประสบการณ์) ของแรงงานและการที่จะจูงใจให้แรงงานสนใจทำงานในสถานประกอบการแห่งนั้นๆ จะต้องมีการเสนอสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับแรงงานด้วยเช่นกัน (ซึ่งสถานประกอบการขนาดเล็กอาจจะเสียเปรียบอยู่บ้าง)

10. สถานประกอบการจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มี Labour productivity สูงขึ้น อาจจะได้ด้วยการปรับปรุงกระบวนการผลิต (process) ให้ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ขณะเดียวกัน จะต้องพัฒนาผลิตภัณฑ์ของสถานประกอบการให้เป็นที่ต้องการของตลาดหรือผู้ซื้อ (Product development) เพื่อยกระดับมูลค่าเพิ่มหรือกำไรให้กับสถานประกอบการ และสามารถที่จะนำผลกำไรมาเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้กับลูกจ้างได้มากขึ้น

ข้อค้นพบที่ 2 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ผลักดันให้แรงงานต้องย้ายเพื่อแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าคือ แหล่งงานเดิมนั้น “ค่าจ้างไม่มีการเปลี่ยนแปลง” ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากขาดการแข่งขันและการขาดโอกาสในการจ้างงานในพื้นที่ โดยเฉพาะแรงงานใหม่ที่มีภูมิลำเนาการศึกษาที่เป็นที่ต้องการของตลาดในแหล่งจ้างงานอื่น (ดังได้กล่าวมาแล้วในข้อ 1) ในความเป็นจริงแต่ละจังหวัดมีการผลิตทางการเกษตรเป็นพื้นฐานและมีการจ้างงานในส่วนนี้อยู่บ้าง แต่ไม่ตรงกับรสนิยมของแรงงาน ในขณะที่ภาคอุตสาหกรรมในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคกลาง มีตลาดค่อนข้างจำกัดในจังหวัดที่มีได้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า สถานประกอบการขนาดใหญ่มีจำนวนน้อยมากในต่างจังหวัดและบริเวณรอบนอกจังหวัด ส่วนกลางของประเทศ และการที่สถานประกอบการส่วนมากยังเป็นกลุ่ม SMEs (Small and Medium Enterprises) หรือเป็นกลุ่ม MSE (Micro and Small Enterprises) จึงมีความสามารถในการจ่ายค่าจ้างต่ำ ส่วนมากจ่ายในระดับเดียวกับค่าจ้างขั้นต่ำหรือบางแห่งจ่ายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากการทำงานของภาครัฐที่เข้าไปตรวจสอบในสถานประกอบการและการบังคับใช้กฎหมายยังไม่ทั่วถึง และบางกิจการเช่น การเกษตรยังไม่ได้รับการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างตามกฎหมาย

11. เร่งเข้าไปฟื้นฟูและพัฒนา SMEs และ MSE ในลักษณะสินค้าชุมชนอย่างครบวงจร เป็นความจริงที่ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐนอกเหนือจากสำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) อาจให้ความช่วยเหลือได้ไม่มากนัก เนื่องจากไม่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจ แต่ภาครัฐควรให้ความรู้วิธีการเป็น “เถ้าแก่ (Enterprisers)” ต่อผู้ประกอบการ รวมทั้งมีแหล่งเงินทุนและแหล่งวางจำหน่ายสินค้า โดยการพึ่งพาหน่วยงานด้านวิชาการในท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับ MSE ซึ่งนอกจากเป็นการช่วยสนับสนุนสถานประกอบการให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างรอดแล้ว ยังเป็น

ทางเลือกในการประกอบอาชีพของแรงงานในท้องถิ่น ซึ่งคณะวิจัยเชื่อว่า แม้แรงงานจะได้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่ำกว่าการจ้างงานในตลาดแรงงานส่วนกลางของประเทศ แต่แรงงานบางส่วนเลือกจะทำงานอยู่ใกล้ครอบครัวและชุมชนของตัวเอง เห็นได้จากผลการศึกษาคั้งนี้ในเรื่องค่าจ้างแรงงาน โดยพบว่า แม้ค่าจ้างแรงงานในชนบทต่ำกว่าค่าจ้างแรงงานส่วนกลางของประเทศประมาณ 1,000-2,000 บาท แต่ยังมีแรงงานที่สมัครใจทำงานอยู่โดยไม่มีความต้องการย้ายไปทำงานท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว

12. เพิ่มแหล่งจ้างงานในชนบทโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับสถานประกอบการขนาดใหญ่เข้าไปจัดทำสาขาย่อย (Contracted branches) ที่เหมาะสมกับสภาพของกำลังแรงงานที่มีอยู่ในแต่ละพื้นที่ เพื่อมิให้มีการแย่งแรงงานกันเองจนทำให้สถานประกอบการขาดแคลนแรงงาน การจ้างงานอย่างเป็นระบบนี้ใช้ได้ผลดีกับอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ผลิตสินค้า อาทิ รองเท้า เสื้อผ้า และอัญมณี เป็นต้น และเป็นสินค้าที่มีชื่อเสียง (brand name) เป็นที่นิยมของผู้บริโภค

ข้อค้นพบที่ 3

ข้อค้นพบจากการศึกษาทางเศรษฐมิติ (ทั้งจากข้อมูลของ สสช. และจากการสำรวจ) พบว่า ส่วนใหญ่มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน โดยปัจจัยด้านประชากรและครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานรูปแบบหนึ่ง เช่น

- แรงงานชายมีแนวโน้มในการย้ายพื้นที่ ย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม และย้ายทั้ง 3 มิติมากกว่าแรงงานหญิง แต่กลับมีแนวโน้มในการย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพต่ำกว่า
- แรงงานที่มีอายุสูงขึ้นจะมีโอกาสในการย้ายพื้นที่สูงขึ้น (เนื่องจากสะสมความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการย้าย)
- จากการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลของ สสช. พบว่า แรงงานโสดมีโอกาสนในการย้ายอุตสาหกรรมมากกว่าแรงงานสมรส/หย่า/หม้าย แต่กลับมีโอกาสนในการย้ายพื้นที่และย้ายทั้ง 3 มิติต่ำกว่า แต่จากการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจกลับพบว่า แรงงานโสดมีโอกาสนในการย้ายพื้นที่ และย้ายพื้นที่และอาชีพสูงกว่าแรงงานที่สมรส/หย่า/หม้าย
- โอกาสนในการย้ายพื้นที่และอุตสาหกรรม ย้ายพื้นที่และอาชีพ และย้ายทั้ง 3 มิติของแรงงานที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าครัวเรือนจะสูงกว่าแรงงานที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน

13. ผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลแรงงานในสถานประกอบการ ควรจะต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับแรงงานที่เพิ่งเริ่มทำงาน อายุยังน้อย (ค่าตอบแทนต่ำ) เพื่อให้แรงงานเกิดความชอบใน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยนำเสนอแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน หรือถ้ายังไม่มียุทธศาสตร์โครงสร้างค่าจ้างก็ควรที่จะปรับมาใช้เพื่อให้แรงงานทราบว่า เขาสามารถได้รับค่าจ้างสูงขึ้นได้ถ้าอยู่ที่เดิมโดยไม่ต้องย้ายจังหวัด อุตสาหกรรมและอาชีพ นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้าน HR ของสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรม บทบาทหญิงชายในการย้ายอีกด้วย

14. ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ด้าน HR ของสถานประกอบการก็ไม่ควรละเลยแรงงานที่มีครอบครัวแล้ว แม้แรงงานกลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเคลื่อนย้ายน้อยกว่าแรงงานที่เป็นโสด แต่แรงงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านเช่นเดียวกับแรงงานกลุ่มอื่นๆ

ข้อค้นพบที่ 4

- เมื่อแรงงานมีระดับการศึกษาสูงขึ้น จะมีแนวโน้มย้ายพื้นที่ และย้ายทั้งพื้นที่และอาชีพมากขึ้น เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะ ตลาดแรงงานในท้องถิ่นไม่สามารถรับแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือระดับสูงกว่าได้ทั้งหมด อีกทั้งเสนอค่าจ้างแรงงานในระดับต่ำ จึงเป็นการยากลำบากสำหรับแรงงานที่จะได้ทำงานในท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาในจังหวัดที่แรงงานจบการศึกษามา (ยกเว้นจังหวัดในส่วนกลางของประเทศที่มีตลาดแรงงานรองรับได้จำนวนมาก)
- แรงงานในจังหวัดศูนย์กลาง มีโอกาสย้ายพื้นที่ ย้ายอุตสาหกรรมและอาชีพน้อยกว่าแรงงานในจังหวัดบริวาร

15. เนื่องจากตลาดแรงงานท้องถิ่นหรือบริเวณใกล้เคียงไม่สามารถดูดซับแรงงานส่วนเกินเหล่านี้ ทางออกคือ จะต้องเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารตลาดแรงงานให้กับแรงงานที่จบการศึกษาเหล่านี้อย่างยิ่ง รวมทั้งจะต้องให้ความสนใจกับแหล่งที่พักอาศัยและความปลอดภัยของแรงงานที่จะย้ายมาด้วย นอกเหนือจากประเภทของงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะแรงงานหญิง

จะต้องเร่งการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค (กระจายแหล่งงาน) ที่มีใช้ภูมิภาคส่วนกลางของประเทศ สถานประกอบการที่ย้ายไปภูมิภาคเหล่านี้ นอกจากจะแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว ยังประหยัดค่าจ้างแรงงาน (มากพอที่จะชดเชยต้นทุนด้าน Logistics ที่สูงขึ้น) ได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาในข้อค้นพบข้อ 2 ได้ยืนยันแนวทางในการแก้ปัญหาผู้จบการศึกษามีงานทำคือ การเน้นการพัฒนาเป็นกลุ่มจังหวัดให้เกื้อกูลกัน ในเมื่อไม่สามารถพัฒนาทุกจังหวัดให้มีความเท่าเทียมกันได้ คาดว่าจะเพิ่มโอกาสในการจ้างงานได้มากขึ้น

ข้อค้นพบที่ 5 ผลกระทบการเคลื่อนย้ายแรงงานทางเศรษฐกิจ

การเคลื่อนย้ายแรงงานก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทั้งในรูปของผลผลิต เงิน และเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อีกทั้งยังมีผลเสียทางสังคมอีกด้วยเช่นกัน

- ผลเสียด้านเศรษฐกิจต่อผู้ประกอบการเฉลี่ยต่อราย โดยผู้ประกอบการเสียเวลาจากการที่กระบวนการผลิตสินค้า/บริการต้องชะลอตัวหรือหยุดชะงักเนื่องจากแรงงานออกจากงานเฉลี่ยประมาณ 1 เดือน มีมูลค่าสูญเสียเฉลี่ยมากกว่า 1 ล้านบาทต่อปี และต้องเสียเวลาสรรหาและบรรจุคนเกือบ 3 เดือน คิดเป็นมูลค่าสูญเสียเฉลี่ยมากกว่า 45,000 บาท
- ต้องสูญเสียค่าฝึกอบรมเฉลี่ยมากกว่า 60,000 บาท ต้องจ่ายค่าชดเชยเฉลี่ยมากกว่า 268,000 บาท และต้องจ่ายค่าเครื่องแบบและอื่นๆ สำหรับพนักงานใหม่เฉลี่ยอีก 15,000 บาท นับเป็นความสูญเสียอย่างมหาศาล อันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานในช่วงที่ทำการศึกษา และค่าใช้จ่ายเหล่านี้มีจำนวนมากขึ้นตามขนาดของสถานประกอบการ (รายใหญ่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายได้เท่ากับสถานประกอบการรายย่อยซึ่งมีจำนวนมากจนกฎหมายควบคุมไม่ทั่วถึง)

16. เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานประกอบการโดยตรงเนื่องจากผู้ประกอบการต้องเผชิญกับรายจ่ายที่หน้าจะบริหารจัดการได้ ด้วยการนำค่าใช้จ่ายข้างต้นซึ่งไม่ควรต้องเสียเพิ่ม หากไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยการดูแล “คุณภาพชีวิต” ของแรงงานทั้งในด้านค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อเป็นปัจจัยดึงดูดให้แรงงานอยู่ทำงานกับสถานประกอบการนานขึ้น ข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษาคือ แรงงานทุกคนปรารถนาที่จะมีงานที่ดี มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี ดังนั้น การลดค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการย้ายแล้วนำมาลงทุนกับแรงงานมากขึ้น จะเป็นการชนะด้วยกันทุกฝ่าย (Win-Win)

ข้อค้นพบที่ 6 ผลกระทบทางสังคม

จากการศึกษา พบว่า ผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้นกับพื้นที่ต้นทางและปลายทางมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งเป็นการยากที่จะประเมินผลกระทบทางสังคมสุทธิว่าเป็นบวกหรือลบ แต่การศึกษาการเคลื่อนย้ายในอดีตโดยเฉพาะการย้ายถิ่นนั้นจะมีผลกระทบ (สุทธิ) ต่อผู้เคลื่อนย้ายเป็นบวก

พื้นที่ต้นทาง

ผลเกิดขึ้นกับพื้นที่ต้นทางก็คือ เงินที่ส่งกลับมาที่บ้าน (remittances) นำไปใช้ในการเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ทางบ้านให้ดีขึ้น (ร้อยละ 17.9)¹ ทำให้คุณภาพชีวิตของสมาชิกในครัวเรือนดีขึ้น (ร้อยละ 15.7) เงินบางส่วนถูกนำไปใช้ในการศึกษาของบุตรหลาน (ร้อยละ 4.2) และ

¹ เฉพาะแรงงานที่ครอบครัวมีฐานะยากจนมาก

บางส่วนถูกนำไปใช้ในการซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครอบครัว² (ร้อยละ 6.8) การได้มาซึ่งสิ่งเหล่านี้เพื่อแลกกับการขาดแคลนแรงงานในภาคการเกษตร (ร้อยละ 13.9) พลัดพรากจากคนที่เป็นที่รัก (ร้อยละ 9.2) มีความเสี่ยงต่อการหย่าร้าง (ร้อยละ 1.8) ตลอดจนความผูกพันกับชุมชนเดิมลดลง (ร้อยละ 13.4)

พื้นที่ปลายทาง

สิ่งที่เกิดกับพื้นที่ปลายทางข้อดีที่เห็นได้ชัดคือ เพิ่มคนในวัยแรงงานและบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (ร้อยละ 5.5) ทำให้เศรษฐกิจปลายทางยังสามารถขยายตัวต่อไปได้ (ร้อยละ 10.5) แรงงานเองก็มีหลักประกันสุขภาพที่ดี (กว่าการประกันสุขภาพถ้วนหน้า) (ร้อยละ 8.0) และมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้จากการศึกษา (ร้อยละ 7.0) แต่ก็มีปัญหาทางลบมากมาย เช่น ไปเพิ่มความแออัดให้กับที่อยู่อาศัยปลายทาง (ร้อยละ 22.3) เพิ่มแหล่งเสื่อมโทรม (ร้อยละ 12.9) และเพิ่มมลพิษทางอากาศและน้ำ และขยะมูลฝอย (ร้อยละ 8.5) เป็นต้น

สรุปโดยภาพรวม เมื่อแรงงานย้ายถิ่น ผลกระทบทางสังคมต่อพื้นที่ต้นทางที่แรงงานย้ายออกมาเป็นทางบวกมากกว่าทางลบ ส่วนผลกระทบทางสังคมต่อพื้นที่ปลายทางเป็นในทิศทางลบมากกว่าทางบวก

17. ข้อเสนอแนะ พื้นที่ต้นทาง

(1) สำหรับพื้นที่ต้นทาง เนื่องจากเงินที่แรงงานส่งกลับบ้านมีผลต่อฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวเป็นอย่างมาก การเข้าไปส่งเสริมแนวทางการใช้จ่ายอย่างประหยัด และรู้คุณค่าของเงินที่ได้รับให้แต่ละครอบครัวของแรงงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยภาครัฐควรกระตุ้นให้แต่ละครอบครัวเห็นความสำคัญของการศึกษามากขึ้น ลดการใช้จ่ายในสินค้าฟุ่มเฟือยที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น

(2) การบรรเทาปัญหาในทางลบที่สำคัญได้แก่ การขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตรของพื้นที่ต้นทางจากการที่แรงงานเคลื่อนย้าย ซึ่งเดิมขาดแคลนเป็นฤดูกาล โดยมีแรงงานคืนถิ่นมาช่วยครอบครัวในช่วงที่มีอุปสงค์สูง แต่ปัจจุบันรูปแบบการย้ายดังกล่าวอาจแตกต่างจากเดิมคือ ผู้ย้ายถิ่นเข้ามาทำงานกับภาคการผลิตและบริการที่เป็นทางการมากขึ้น ทำให้โอกาสที่จะกลับไปช่วยครอบครัวทำการเกษตรในฤดูเก็บเกี่ยวทำได้ยากขึ้น แรงงานจึงแก้ปัญหาด้วยการส่งเงินกลับบ้านเพื่อให้จ่ายเป็นค่าจ้างแรงงานในท้องถิ่นชดเชยการขาดแคลนแรงงานในครอบครัว แต่ผลลัพธ์ที่ได้กลับปรากฏว่า กำไรสุทธิหรือรายได้สุทธิของเกษตรกรโดยเฉพาะที่เพาะปลูกน้อยลง (เพราะต้องจ่ายค่าจ้าง) การที่ผลตอบแทนสุทธิจากการเกษตรตกต่ำทำให้ครอบครัวมีเงินไม่พอเลี้ยงชีพ ยิ่งเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกในครัวเรือนต้องย้ายไปหารายได้จากที่อื่น กลายเป็นวัฏจักร (ความยากจน) ที่

² นักเศรษฐศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจบางส่วนเชื่อว่าการพัฒนาประเทศ (ส่วนกลาง) ที่ทำให้คนบางกลุ่มร่ำรวย ประเทศมีการพัฒนามากขึ้นก็จะมี การถ่ายทอด (trickled-down) ความมั่งคั่งไปสู่ผู้ด้อยโอกาสกว่า (ซึ่งหยดย่นน้อยๆ นี่ที่จริงไม่ค่อยถึงมือประชาชนที่ยากจน)

ไม่เพียงปรารถนา ทางออกของปัญหาก็คือ ต้องให้เกษตรกรมีรายได้ที่เพียงพอและสม่ำเสมอ อีกนัยหนึ่งคือ ให้เกษตรกรมีงานทำตลอดปีหรือเกือบตลอดปี ทั้งนี้ภาครัฐต้องแก้ไขปัญหาร่อง น้ำและเทคโนโลยีก่อนเก็บเกี่ยว (pre-harvest) และเทคโนโลยีหลังเก็บเกี่ยว (post-harvest) สร้างมูลค่าเพิ่มการเกษตร (Value added) ให้มากขึ้น ขณะเดียวกันสนับสนุนการนำวัตถุดิบทางการเกษตรแปรรูปให้มากขึ้น (Value creation)

18. ข้อเสนอแนะ พื้นที่ปลายทาง

(1) สถานประกอบการที่อยู่ในส่วนกลาง คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลและภาคกลาง โดยรวมควรหยุดการขยายตัวของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานแบบเข้มข้น (Labour intensive) มาเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีแบบเข้มข้น (Technology intensive) มากขึ้น โดยเพิ่มทุนต่อแรงงาน (Capital labour ratio) หรือเพิ่มเทคโนโลยีต่อแรงงานให้มากขึ้นจะทำให้ผลิตภาพแรงงาน (Labour productivity) เพิ่มขึ้น การปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป็นสิ่งที่มีความหลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อไป การขยายสาขาของอุตสาหกรรมแม้ไปยังอุตสาหกรรมท้องถิ่น (Local industries) ประเภทใดประเภทหนึ่ง จะทำให้เกิดประโยชน์ 2 ทางคือ ลดแรงกดดันที่ต่องานแรงงานอันเนื่องมาจากการออกจากงานและไปเพิ่มโอกาสการจ้างงานให้กับชนบท

ดังนั้นการที่เศรษฐกิจปลายทางยังต้องพึ่งพาแรงงานย้ายถิ่นเพื่อให้เกิดพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการยังดำเนินต่อไปได้นั้น มีต้นทุนและความเสี่ยงสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เนื่องจากแนวโน้มกำลังแรงงานระดับกลางและล่างน้อยลง แนวทางแก้ไขปัญหาก็ควรดำเนินต่อไปในทิศทางที่เสนอแนะข้างต้น

(2) จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับพื้นที่ปลายทางที่สำคัญคือ ปัญหาการเพิ่มความแออัด แหล่งเสื่อมโทรม รวมทั้งสร้างมลภาวะทางอากาศและน้ำ และขยะมูลฝอยให้กับพื้นที่ปลายทางนั้น เป็นปัญหาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้าไปแก้ไข เนื่องจากมีการเก็บภาษีท้องถิ่นจากผู้ประกอบการแล้ว ในขณะที่แรงงานไม่ได้ต้องการย้ายถิ่นมาอยู่ในแหล่งจ้างงานอย่างถาวร จึงไม่ได้ลงทุนในเรื่องของคุณภาพที่อยู่อาศัย ถ้าสถานประกอบการไม่ได้จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยไว้ให้ แรงงานจึงต้องเช่าบ้านของภาคเอกชนซึ่งส่วนใหญ่สร้างในลักษณะบ้านจัดสรรที่มีพื้นที่ใช้สอยจำกัด เพื่อประหยัดต้นทุนการก่อสร้างและได้กำไรมาก ความใส่ใจในการจัดระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ถูกละเลยจึงมีน้อย

แนวทางแก้ไขปัญหาที่สถานประกอบการน่าจะทำได้คือ การลงทุนจัดหาที่พักซึ่งสร้างโดยเอกชน หรือการลงทุนสร้างอาคารที่พักอาศัยที่ถูกละเลยของสถานประกอบการเอง เพื่อเป็นสวัสดิการให้แรงงานเช่าราคาถูกหรือให้พักอาศัยอยู่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งคาดว่าจะช่วยบรรเทาปัญหาแหล่งสลัม (slum) แรงงานไปได้ทางหนึ่ง และยังสามารถจูงใจให้แรงงานอยู่กับสถานประกอบการได้นานยิ่งขึ้นเนื่องจากมีสวัสดิการที่ดี

ข้อค้นพบที่ 7 ผลกระทบที่ไม่เป็นตัวเงิน

จากการศึกษาในภาพรวมพบว่า การที่แรงงานย้ายออกจากงานส่งผลกระทบต่อสถานประกอบการมากพอสมควร (ค่าคะแนน 1.6 จากคะแนนเต็ม 3) โดยสถานประกอบการต้องเผชิญกับปัญหาแรงงานเข้าใหม่ไม่มีทักษะและฝีมือที่เพียงพอในการทำงานได้ทันทีเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ค่าเสียเวลาของกระบวนการรับสมัครแรงงานเข้าใหม่ รวมทั้งกระบวนการฝึกอบรมแรงงานใหม่เพื่อให้ทำงานได้ ตลอดจนค่าเสียโอกาสในการผลิตเนื่องจากแรงงานน้อยลงหรือแรงงานใหม่ยังไม่สามารถทำงานได้

19. แนวทางแก้ไข สถานประกอบการอาจจำเป็นต้องลดอัตราการออกงาน (ร้อยละ 19.2) ให้ลดต่ำลงไปอีก โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีการออกของแรงงานสูง 5 อันดับแรก คือ ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ (ร้อยละ 29.6) ผลิตภัณฑ์จากโลหะ (ร้อยละ 26.9) การค้า (ร้อยละ 22.0) ผลิตภัณฑ์อาหารเครื่องดื่ม (ร้อยละ 21.3) และผลิตภัณฑ์สิ่งทอถักเครื่องประดับ (ร้อยละ 20.3) ปัญหาหลักของการออกจากการออกงานคือ ค่าตอบแทนน้อย สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ไม่มีค่าล่วงเวลา ซึ่งปัญหาเหล่านี้อยู่ในวิสัยที่สถานประกอบการสามารถแก้ไขได้ ทั้งนี้ในส่วนของค่าตอบแทนและค่าล่วงเวลา สถานประกอบการอาจจำเป็นต้องร่วมมือกับภาครัฐกำหนดโครงสร้างเงินเดือนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ แต่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานซึ่งไม่ควรเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน (เนื่องจากลักษณะงานบางประเภทมีผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของแรงงาน)

ข้อค้นพบที่ 8 การเข้าออกงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ในปี 2552 มีแรงงานออกจากงานประมาณ 53,000 คน คิดเป็นการลาออกเองร้อยละ 83.3 และถูกเลิกจ้างร้อยละ 14.9 ส่วนที่เหลือเป็นการออกด้วยสาเหตุอื่น โดยการลาออกมีความสัมพันธ์ผกผันกับขนาดของสถานประกอบการ กล่าวคือ การลาออกมีสัดส่วนที่สูงขึ้นตามขนาดของสถานประกอบการที่เล็กลง แต่ที่น่าสนใจคือ สัดส่วนการถูกเลิกจ้างกลับเพิ่มขึ้นตามขนาดของสถานประกอบการที่ใหญ่ขึ้น ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีระบบการคัดกรองบุคคล หากแรงงานคนใดก่อปัญหาในการทำงาน ก็ให้ออกได้โดยสถานประกอบการมีความสามารถในการจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย

สำหรับแรงงานที่เข้างานใหม่ มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ประมาณ 55,000 คน โดยมากกว่าร้อยละ 91.7 เป็นการรับเข้ามาแทนคนเก่าที่ออก ส่วนการรับแรงงานเข้ามาเพื่อบรรจุในตำแหน่งใหม่มีจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 8.1 เท่านั้น ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับแรงงานเข้าใหม่กับขนาดอุตสาหกรรมให้ผลไม่ชัดเจนเหมือนการออกจากงาน ประเด็นที่น่าสนใจคือ ในภาพรวมสถานประกอบการต้องพึ่งพาแรงงานจากจังหวัดอื่นถึงร้อยละ 48.9 โดยสถานประกอบการมีขนาดใหญ่ขึ้นมากเท่าใด จำเป็นต้องใช้แรงงานใหม่ที่มาจากจังหวัดอื่นมากขึ้นตามไปด้วย

20. ข้อเสนอแนะกว้างๆ ในส่วนของการออกจากงานของแรงงานคือ สถานประกอบการควรพยายามลดอัตราการออกจากงานของแรงงาน ซึ่งจะลดลงเป็นสัดส่วนเท่าใดนั้น

ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารจัดการด้าน HR (Human resource) ของสถานประกอบการ ในขณะที่กระทรวงแรงงานจำเป็นต้องให้ความรู้กับแรงงานอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการรับรู้ถึงสิทธิที่แรงงานพึงได้จากการลาออกเอง และ/หรือ การถูกให้ออกจากงาน เพื่อช่วยให้แรงงานไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง

ในส่วนของแรงงานที่เข้ามาใหม่มีประเด็นที่น่าสนใจคือ การพึ่งพาแรงงานนอกจังหวัดซึ่งมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 50 อาจอธิบายได้ว่า ตำแหน่งที่ตั้งของสถานประกอบการไม่กระจายตัวไปหาแรงงาน แต่สถานประกอบการยอมเสี่ยงที่จะสรรหาแรงงานมาจากจังหวัดอื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดต้นทุนในการแสวงหาแรงงานใหม่ ให้เพียงพอกับความต้องการของสถานประกอบการ ส่วนตัวแรงงานเองก็มีต้นทุนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน จากการย้ายพื้นที่จากจังหวัดเดิมเพื่อมาทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง การที่แรงงานจะย้ายเข้ามาทำงานในที่ใดที่หนึ่งนั้น ผลตอบแทนที่ได้รับอย่างน้อยต้องคุ้มกับต้นทุนทางการเงิน ทางออกที่ดีที่สุดก็คือ ลดค่าใช้จ่ายทั้งของสถานประกอบการและแรงงานย้ายถิ่น ด้วยการย้ายที่ตั้งสถานประกอบการไปใกล้แหล่งที่มีอุปทานแรงงานมาก เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือแม้แต่ภาคใต้ สถานประกอบการบางแห่งถ้าเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก ก็อาจต้องย้ายโรงงานไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีกำลังอุปทานแรงงานมาก และช่วยให้สถานประกอบการมีต้นทุนการผลิตต่ำเช่น เวียดนาม หรืออินโดนีเซีย แต่ถ้ายังดำเนินกิจการอยู่ในประเทศ สถานประกอบการจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น

และจากสาเหตุของการออกจากงานของแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ 3 สาเหตุหลักได้แก่ ค่าตอบแทน การแข่งขันในอุตสาหกรรมกลุ่มเดียวกัน และการแข่งขันในอุตสาหกรรมต่างกลุ่ม แนวทางแก้ไขปัญหาก็คือ การเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้นโดยเฉพาะแรงงานนอกพื้นที่ที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันของค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่าย ซึ่งถ้าอุตสาหกรรมกลุ่มเดียวกันหรือต่างกลุ่มอุตสาหกรรมเสนอค่าจ้างให้สูงกว่า (ถ้าแม้ไม่มากนัก) แรงงานก็เลือกที่จะย้ายไปทำงานในอุตสาหกรรมที่ให้ค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ดังนั้นปัญหาจึงไม่ใช่จากตัวแรงงาน แต่จากสถานประกอบการมากกว่า โดยสถานประกอบการจะต้องเพิ่มผลิตภาพหรือประสิทธิภาพให้มากพอที่จะสามารถจ่ายค่าจ้างแรงงานที่แข่งขันในตลาดแรงงานได้ (Competitive wage)

7.2.2 มาตรการและนโยบายแรงงานที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ข้อเสนอแนะในส่วนนี้อาจจะมีบางข้อที่คล้ายกับข้อเสนอแนะในการเพิ่มศักยภาพของการเคลื่อนย้ายแรงงานอยู่บ้างเนื่องจากต้องใช้ข้อเท็จจริงเดียวกัน โดยรายละเอียดของมาตรการมีดังนี้

มาตรการที่ 1 ควรปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ จากการศึกษาความพอใจต่อการบริหารแรงงานพบว่า ร้อยละ 71.9 เห็นว่าค่าจ้างขั้นต่ำและเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไม่ได้คำนึงถึงค่าครองชีพที่ปรับสูงขึ้นมากกว่าทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายแรงงานจึงต้องเคลื่อนย้ายหางานทำใหม่ที่ให้

ผลตอบแทนสูงกว่าจึงควรทบทวนปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ โดยยึดหลักไม่ควรให้มีความแตกต่างกันมากระหว่างพื้นที่ในเมืองและในชนบท อุตสาหกรรมประเภทเดียวกันให้มีอัตราค่าจ้างเท่ากัน อุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงควรได้รับค่าเสี่ยงภัยในการทำงาน กำหนดอัตราค่าจ้างตามวุฒิการศึกษาที่สำเร็จและประสบการณ์ใช้เกณฑ์เดียวกัน ปรับฐานค่าจ้างและเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพทุก 3 ปี เป็นมาตรฐานและปรับเป็นกรณีพิเศษหากมีภาวะเศรษฐกิจวิกฤต

มาตรการที่ 2 ต้องสนับสนุนและเร่งส่งเสริมให้มีค่าจ้างตามสมรรถนะมาใช้โดยเร็วและจริงจัง สืบเนื่องจากข้อ 1 พบว่า แรงงานได้รับค่าจ้างและเงินเดือนไม่เป็นไปตามระดับฝีมือในสาขาอาชีพจึงเป็นสาเหตุให้แรงงานเคลื่อนย้าย เพื่อให้ได้ค่าจ้างและผลตอบแทนที่ดีกว่าตรงกับความรู้ความสามารถ กระทรวงแรงงานและสถานประกอบการควรมีความร่วมมือในการประเมินระดับฝีมือแรงงานทุกปีหรือทุก 2 ปี และร่วมกันกำหนดอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นของแรงงานที่ผ่านการประเมินระดับฝีมือให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในแต่ละสาขาวิชาชีพสาขาช่างเทคนิค เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส จะทำให้แรงงานเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาตนเอง การที่แรงงานได้มีการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง จะทำให้แรงงานเห็นความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานจะลดการเคลื่อนย้าย และให้มีการได้รับประกาศนียบัตรระดับฝีมือแรงงานเพื่อสร้างคุณภาพภูมิใจ

มาตรการที่ 3 สนับสนุนมาตรการในการลดค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพให้แรงงาน เนื่องจากการศึกษาพบว่าสวัสดิการเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจหรือดึงดูดให้แรงงานเคลื่อนย้าย พบว่า ร้อยละ 65.2 เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่ดีพอยังมีความแตกต่างในแต่ละสถานประกอบการ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องแบบ และพาหนะรับ-ส่ง กระทรวงแรงงานควรกำหนดมาตรฐานของแต่ละงานแต่ละอาชีพให้มีสวัสดิการเดียวกันเช่น การกำหนดอัตราค่าครองชีพ เป็นต้น ในส่วนของรัฐบาลควรเข้าไปช่วยเหลือค่าครองชีพในเรื่องมาตรการการจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟ ที่ดำเนินการอยู่แล้ว มีประโยชน์กับแรงงานระดับล่างมากเพราะช่วยลดค่าใช้จ่าย หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำรัฐบาลไม่สามารถปรับได้เท่าเทียมกัน ควรช่วยเหลือในเรื่องการลดหย่อนค่าใช้จ่ายเช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ การจัดหาที่พักราคาถูกให้แรงงานในแหล่งที่ไม่ไกลจากสถานประกอบการหรือนิคมอุตสาหกรรม ช่วยค่าอาหารเช่น มีร้านอาหารธงฟ้าราคาประหยัดใกล้โรงงาน มีตลาดนัดสินค้าราคาถูกในเขตนิคมอุตสาหกรรม

มาตรการที่ 4 เร่งพัฒนาเมืองศูนย์กลางและการกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นเพื่อบรรเทาปัญหาแรงงานย้ายเข้ากรุงเทพมหานคร สืบเนื่องจากการศึกษาพบว่าแรงงานมีความต้องการกลับภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 48.7 การที่แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากภูมิลำเนาเพราะไม่มีงานทำ รัฐบาลควรมีนโยบายในการกระจายงานให้ท้องถิ่น กระจายการลงทุนและสถานประกอบการออกไปตามต่างจังหวัด จะก่อให้เกิดการสร้างงานในแต่ละจังหวัดลดการเคลื่อนย้าย

แรงงาน การที่รัฐบาลจะดำเนินการได้ต้องทำในลักษณะบูรณาการร่วมกับหลายหน่วยงาน ต้องมีการพัฒนาการคมนาคมขนส่งให้รวดเร็ว กำหนดกลุ่มประเภทของอุตสาหกรรมที่เหมาะสมกับทรัพยากร และระดับฝีมือแรงงานที่มีอยู่ในแต่ละเขตและโซน เป็นการขยายอุตสาหกรรมลงไปในทุกจังหวัด ซึ่งจะช่วยให้ความเจริญไม่ได้กระจุกตัวอยู่เฉพาะในเขตเมืองหลวงหรือในเมืองใหญ่ของภูมิภาค ในแต่ละภูมิภาคจะได้รับการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม สามารถลดปัญหาด้านสังคมให้กับกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และตามเมืองในจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางของภูมิภาค

มาตรการที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนา MSE และ SMEs ให้เข้มแข็งเพื่อเป็นแหล่งรองรับแรงงานในชนบท ในการลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลและเข้ามาในเมืองศูนย์กลางของภูมิภาค รัฐบาลต้องส่งเสริมอาชีพทั้งในลักษณะ MSE และ SMEs โดยให้มีการฝึกอาชีพ ช่วยเหลือด้านเงินทุน ส่งเสริมการรวมกลุ่มและเพิ่มกลุ่มอาชีพ มีการกระจายงบประมาณมาสู่ชุมชนเพื่อให้เกิด MSE และ SMEs การประกอบอาชีพทั่วถึงไม่กระจุกตัวอยู่แต่ในเมือง หาดตลาดในการขายสินค้า สนับสนุนอุตสาหกรรมในท้องถิ่น ให้ความรู้ในการบริหารธุรกิจ มีการแนะนำอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา ก่อนจบการศึกษา การส่งเสริม MSE และ SMEs ให้กระจายในภูมิภาคและในชุมชนจะทำให้มีการจ้างแรงงานในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและภูมิภาคให้เข้มแข็ง

มาตรการที่ 6 เร่งพัฒนาข้อมูลอุปสงค์และอุปทานให้มีรายละเอียดมากพอที่จะแสดงให้เห็นภาพการขาดแคลนแรงงานและแรงงานส่วนเกินในแต่ละพื้นที่ได้ชัดเจน เพื่อกำหนดทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตลาดแรงงานในแต่ละพื้นที่ จากการศึกษา พบว่าแรงงานเกิดการขาดแคลนมากในระดับปฏิบัติการในสายการผลิตและแรงงานระดับล่าง ในส่วนของกรมการจัดหางานได้มีการขึ้นทะเบียนทั้งแรงงานและสถานประกอบการ แต่ปรากฏว่าแรงงานที่ขึ้นทะเบียนจะเป็นแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในส่วนของสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในระดับมัธยมศึกษาและระดับ ปวช. และ ปวส. ซึ่งมีการขึ้นทะเบียนน้อยและในบางจังหวัดไม่พบเลย นอกจากนี้ลักษณะข้อมูลที่มีในทะเบียนไม่มากพอที่จะนำมาใช้ประโยชน์ ไม่ระบุความสามารถ ทักษะ หมายเลขโทรศัพท์ การทำงานที่ผ่านมา เป็นต้น และทะเบียนข้อมูลไม่ได้ปรับปรุงให้ทันสมัย เมื่อสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานจะใช้การติดต่อแรงงานที่เคยทำงานในสถานประกอบการมีประวัติการทำงานดี มีฝีมือในการทำงาน โดยโทรศัพท์หรือส่งจดหมายให้กลับเข้ามาทำงาน หากสำนักงานจัดหางานจังหวัดสามารถมีข้อมูลได้ครบและเป็นปัจจุบันจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแรงงานได้ และให้สามารถดูข้อมูลแรงงานใน website ของกรมการจัดหางาน หรือสามารถโทรศัพท์ขอข้อมูลได้ จะเป็นการอำนวยความสะดวกให้แรงงานและสถานประกอบการ

ในส่วนของข้อมูลความต้องการแรงงานของสถานประกอบการก็เช่นเดียวกัน ควรมีการปรับปรุงรายละเอียดของข้อมูลให้มีมากขึ้นและเป็นปัจจุบัน นอกจากนี้ควรเพิ่มการจัดตลาดนัด

แรงงานให้มากขึ้นและกระจายตลาดนัดแรงงานในท้องถิ่น เพื่อสะดวกในการเดินทาง ในการจัดตลาดนัดแรงงานให้มีความเหมาะสมสำหรับแรงงานระดับล่างในสาขาอุตสาหกรรม และให้มีการลงทะเบียนหางานให้กับแรงงานที่ว่างงานหรือที่ต้องการฝึกอาชีพแทนการหางานทำในหน่วยบริการเดียวกันเป็น one stop service

มาตรการที่ 7 จัดหาแหล่งงานและ/หรือการเสริมสร้างผู้ประกอบการใหม่ไว้สำหรับผู้เกษียณจากการทำงานโรงงานในเมืองแต่ยังประสงค์จะทำงานต่อ สืบเนื่องจากข้อ 6 แรงงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป หากออกจากงานโอกาสที่จะหางานทำใหม่มีน้อย กระทรวงแรงงานควรกำหนดเกณฑ์การรับพนักงานไม่ควรจำกัดอายุเฉพาะคนหนุ่มสาวเท่านั้น ให้มีการส่งเสริมจัดประเภทงานให้เหมาะสมกับแรงงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป แรงงานกลุ่มนี้จะไม่มีปัญหาหากสถานประกอบการมีการให้โอกาสเลื่อนระดับการทำงาน หรือให้ย้ายประเภทของการทำงานไปยังแผนกที่เหมาะสม จะทำให้แรงงานลดการเคลื่อนย้ายและเป็นแรงจูงใจให้แรงงานทำงานที่เดิม เนื่องจากได้รับแรงจูงใจและเกิดความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม กลุ่มของแรงงานที่มีอายุมากบางส่วน สถานประกอบการไม่ต้องการให้ทำงาน อาจเนื่องจากมีประวัติการทำงานไม่ดี ไม่ขยัน และยังมีกลุ่มที่สมัครใจไม่ยอมทำงานในสถานประกอบการ กลุ่มนี้กระทรวงแรงงานต้องค้นหาอาจโดยการขึ้นทะเบียน และฝึกอบรมอาชีพให้เหมาะสม ควรมีการติดตามผลการประกอบอาชีพและให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ตลาด เงินทุน ให้ต่อเนื่องเพื่อเป็นการประเมินผลการทำงานของกระทรวงแรงงาน

มาตรการที่ 8 เร่งพัฒนาการฝึกอบรมให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการลดช่องว่างของความสามารถ (Competency gap) จากการศึกษาพบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดอบรมฝีมือแรงงานในลักษณะพื้นฐานไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ กระทรวงแรงงานควรมีการสอบถามลักษณะงานในสาขาอุตสาหกรรมว่ามีความต้องการให้จัดฝึกอบรมในด้านใด อย่างไร เช่น หลักสูตรด้านงานไม้เพื่อพัฒนาทักษะฝึกอบรมการให้บริการ และภาษาอังกฤษในการบริการ ฝึกอบรมพนักงานให้มีทักษะในการเย็บ ฝึกอบรมด้านทักษะขับรถยก พร้อมมีการทดสอบ ฝึกอบรมด้านการประเมินค่างาน ทักษะฝีมือเกี่ยวกับเซรามิค ทักษะการทำเพชรพลอย อบรมวิธีดูอาหารสด อบรมช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องจักรกล เป็นต้น โดยให้มีศูนย์ฝึกอบรมแรงงานก่อนการทำงานและจัดส่งแรงงานไปสถานประกอบการต่างๆ และให้มีการฝึกอบรมแรงงานอย่างต่อเนื่อง มีการขึ้นทะเบียนแรงงานที่มีความชำนาญเฉพาะทาง ฝึกอบรมทักษะการเป็นหัวหน้า เพื่อให้แรงงานที่ทำงานนานได้เพิ่มทักษะก่อนการก้าวไปอีกระดับ

มาตรการที่ 9 เร่งการผลิตและพัฒนากำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนอย่างเร่งด่วน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาของสถานประกอบการคือ ขาดแคลนแรงงานในระดับมัธยมศึกษาเนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยต้องการให้เรียนจบปริญญาตรี ทำให้ร้อยละ 80 ของ

นักเรียนต้องการเรียนต่อทำให้จำนวนแรงงานมีจำกัด แต่ความต้องการแรงงานโดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีมาก เกิดการแข่งขันแย่งแรงงานระดับล่างและระดับปฏิบัติการในตลาดแรงงาน โรงงานจึงแก้ปัญหาโดยใช้วิธีรับช่วงเหมางาน (sub-contact) กระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการต้องทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ ต้องมีฐานข้อมูลแรงงานแต่ละสาขาอาชีพที่ขาดแคลนและตลาดแรงงานมีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงงาน ให้มีหลักสูตรอุตสาหกรรมในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ให้โรงเรียนมีการฝึกงานเพื่อเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสอนกฎหมายแรงงานเบื้องต้น ให้โรงเรียนและวิทยาลัยมีการเสนอแนะแนวทางการศึกษาสายอาชีพซึ่งสามารถเป็นเจ้าของธุรกิจ เช่น เปิดอู่ซ่อมรถยนต์ ซ่อมแอร์ เป็นต้น ส่งเสริมการเรียนสหกิจศึกษาเพื่อฝึกทักษะก่อนการเข้าทำงานจริง ปลุกจิตสำนึกให้ทำงานในท้องถิ่น รักงาน มีความรับผิดชอบ มีความอดทน รักถิ่นฐานร่วมมือช่วยกันพัฒนา แต่ละเรื่องดังกล่าวแล้วควรมีการบรรจุและสอนในสถาบันการศึกษา

มาตรการที่ 10 ควรนำเอาความรู้และประสบการณ์มาสนับสนุนแรงงานในการยกระดับความรู้และค่าตอบแทนให้แรงงาน สืบเนื่องจากข้อ 9 ในส่วนของสถานประกอบการสามารถช่วยแก้ปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานได้โดยตรง จากการที่ทราบว่าร้อยละ 80 ของนักเรียนทั้งหมดต้องการศึกษาต่อทำให้มีแรงงานเพียงร้อยละ 20 การเพิ่มจำนวนแรงงานและลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน สถานประกอบการควรส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสได้เรียนต่อ โดยแจ้งความจำนงและขึ้นลำดับพิจารณา อาจกำหนดเงื่อนไขว่าต้องทำงานอย่างน้อย 2 ปีจึงสามารถยื่นความประสงค์เพื่อศึกษาต่อได้ โดยอาจเรียนตอนเย็น เสาร์-อาทิตย์ และโอกาสปรับระดับการทำงาน เมื่อจบการศึกษา ให้เงินอุดหนุนค่าวิชาชีพแรงงานที่มีฝีมือ เงินอุดหนุนสำหรับผู้ปฏิบัติงานมานาน เป็นความร่วมมือกันทั้งในส่วนของสถานประกอบการและกลุ่มแรงงาน การที่สถานประกอบการสร้างแรงจูงใจได้ตรงกับความต้องการของแรงงาน จะทำให้แรงงานเกิดความจงรักภักดีเห็นโอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างจากการประกาศรับสมัครงานทั่วไป เพราะแรงงานจะเห็นว่าแต่ละโรงงานมีการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ และสวัสดิการเหมือนกัน ถ้าที่ได้มีค่าล่วงเวลา มากกว่าจะเคลื่อนย้ายทันที แรงงานไม่ได้คำนึงถึงอนาคตความมั่นคงในอาชีพ แต่หากให้โอกาสแรงงานได้ศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม มีการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนจะทำให้แรงงานคำนึงถึงอนาคตความก้าวหน้ามากกว่าคำนึงถึงตัวเงินเป็นหลัก

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองวิจัยตลาดแรงงาน. 2550. รายงานการสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลน
แรงงานปี 2549. กรมการจัดหางาน.

ปราณี ยอดตุกกา. 2546. “การเคลื่อนย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมน้ำยางขั้น: กรณีศึกษา อำเภอสะเดา
จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พิชญ วีระสารธรรม. 2545. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานของเกษตรกรที่ออกไป
ทำงานนอกรกรเกษตรในอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปี 2543/2554.” ปริญญาวิทยาศา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ภัสสร ลิมานนท์ และเพ็ญพร ธีระสวัสดิ์. การย้ายถิ่นกับการพัฒนา. สถาบันประชากรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนตรี พิริยะกุล. 2549. ตัวกำหนดกระแสการย้ายถิ่นในประเทศไทย.

_____. 2549. ตัวแบบการย้ายถิ่นของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. “วารสารมหาวิทยาลัย
รามคำแหง”, ปีที่ 9 ฉบับพิเศษ (ก.ย.-ธ.ค. 2549) หน้า 16-27.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2540. การย้ายถิ่นเป็นการเพิ่มรายได้หรือเพิ่มความเครียด
ให้กับครอบครัวชนบท. รายงานวิจัยฉบับภาษาไทย “การติดตามผู้ย้ายถิ่นในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ.”

_____. 2533. รายงานการสัมมนา นโยบายการย้ายถิ่นในประเทศไทย การสัมมนาเรื่อง
ข้อมูลที่สำคัญ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

_____. 2525. การศึกษาวิจัยทางประชากรและสังคม ทศนะของชาวชนบทจังหวัดตากต่อ
การย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพมหานคร. งานวิจัยประกอบการอบรมการศึกษาวิจัยทางประชากร
และสังคม รุ่นที่ 5, 29 มีนาคม – 29 เมษายน 2525.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2550. การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2550.

_____. 2549. การสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2549.

_____. 2532. รายงานการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานในชนบท พ.ศ. 2532.

_____. 2529. รายงานภาวะการมีงานทำและการว่างงานของผู้ย้ายถิ่นเข้ากรุงเทพมหานคร ปริมาณของกรุงเทพมหานครและเมืองหลัก.

สุนทรานนท์ลี. 2542. “การศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ที่เคลื่อนย้ายแรงงาน กับผู้ที่ไม่เคลื่อนย้ายแรงงาน: กรณีศึกษาอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์. 2526. ทางเลือกของชาวชนบทภาคกลาง การศึกษาติดตามและเปรียบเทียบผู้ย้ายถิ่นจากบ้านทางช้าง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

Agaard, Anders, Eriksson, Tor and Neilsen, Niels. 2004. **Wage and Labor Mobility in Denmark, 1980-2000**. Paper prepared for the NBER Empirical Personnel Economics Workshop in Cambridge, August 5-6, 2004.

Apichat Chamrathirong et. al.. 1995. **National Migration Survey of Thailand**. Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

Australian Bureau of Statistics. 2008. **Labour Mobility**. Sydney. Australia.

_____. 2008. **Labour Mobility: February 2008**. (Access online: www.abs.gov.au, accessed January 16, 2010)

Barrell, R., FitzGerald, J. and Riley, R. 2007. **EU enlargement and migration: assessing the macroeconomic impacts**. National Institute of Economic and Social Research, Discussion Paper 292.

Bijak, Jakub. 2006. **Forecasting International Migration: Selected Theories, Models and Methods**. Central European Forum for Migration Research Working Paper 4/2006.

Bils, Mark and McLaughlin. 1992. **Inter-industry mobility and the cyclical upgrading of labor**. Center for the study of the economy and the state. The University of Chicago.

Biswas, Tapan, Jolian McHardy, and Michael A. Nolan. 2008. **Inter-regional Migration: The UK Experience**. Sheffield Economic Research Paper Series no. 2008003.

Borjas, George J.. 2002. **Labor Economics**. Singapore.

- Boschman, Ron, Eriksson, Rikard and Lindgren, Urban. 2008. "How does labour mobility affect the performance of plants? The importance of relatedness and geographic proximity." **Journal of Economic Geography**. October 2008. pp. 1-22.
- Chen, Xuyang and Fougere, Maxime. 2009. **Inter-provincial and Inter-industry Labour Mobility in Canada, 1994-2005**. Human Resources and Social Development Canada. Gatineau.
- Chen, Xuyang et al. 2008. **Inter-occupational Labour Mobility in Canada, 1994-2005: Evidence from the SLID**. Human Resources and Social Development Canada. Gatineau.
- Cruz, J. 1986. **Integrated summary report: Population pressure and migration, implications for upland development**. Working paper No. 86-02, Philippine Institute for development Studies.
- Debelle, Guy, and James Vickery. 1998. **Labour Market Adjustment: Evidence on Interstate Labour Mobility**. Economic Research department, Reserve Bank of Australia. Research Discussion Paper no. 9801.
- Deshpande, Sudha L. and Deshpande, L.K.. 1990. **Labour mobility in Bombay's manufacturing sector**. Asian Regional Team for Employment Promotion working paper. India.
- Eriksson, Rikard and Lindgren, Urban. 2009. "Localized mobility clusters: impacts of labour market externalities on firm performance." **Journal of Economic Geography**. August 2009. pp. 33-53.
- Ervik, Astrid Oline. 2009. **Mobility Between Sectors in The UK: How does the financial situation affect mobility?**. Paper for 5th Nordic Econometric Meeting, 29-31 October 2009. The Arne Ryde Foundation, Department of Economics, Lund University, Sweden.
- Etzo, Ivan. 2008. **Internal Migration: A Review of The Literature**. MPRA Paper, No. 8783. (Access online: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/8783/>, accessed January 16, 2010)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2008. **Labour mobility in a transatlantic perspective**. Conference report on seminar on labour mobility coorganised by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the German Marshall Fund of the United States, Dublin, Ireland, 30-31 October 2007.

- _____. 2007. **Economic benefits of long-distance mobility.** Ireland.
- _____. 2007. **Job satisfaction and labour market mobility.** Ireland.
- _____. 2007. **Occupational mobility in Europe.** Ireland.
- _____. 2007. **Voluntary and forced job mobility in Europe.** Ireland.
- _____. **Foundation finding: Mobility in Europe- The way forward.** Ireland.
- _____. **Mobility in Europe.** Ireland.
- Galloway, Lowell E.. 1971. **Manpower Economics.** USA.
- Harris, J.R., and M.P. Todaro. 1970. **Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis.** American Economic Review (60), page 126- 142.
- House of Lords. 2008. **The Economic Impact of Immigration.** House of Lords Select Committee on Economic Affairs 1st Report of Session 2007–08, London: The Stationery Office.
- Ida Bagoes Mantra. 1998. **Indonesia Labour Mobility to Malaysia.** Paper prepared at The National Workshop on International Migration, Yogyakarta, 9-11 March 1998.
- Insoo Jeong. 2003. Interregional Labor Mobility. Korea Labor Institute, e-labor News, no. 19, May.
- Institute for Population and Social Research. 1995. **National Migration Survey of Thailand.** Mahidol University.
- Institute of Directors. 2007. **Immigration — the business perspective.**
- Jeong, Insoo. 2003. **Interregional Labor Mobility.** E-labor News No.19 (May 2003) – Issue paper.
- Khandker, Shahidur R.. 1992. **Earnings, Occupational Choice, and Mobility in Segmented Labor Market of India.** World Bank Discussion Papers.
- Kilpatrick, Sue, and Bruce Felmingham. 1996. **Labour Mobility in Australian Industry.** Applied Economics Letters, 1996, 3, page 577-579.
- Kilpatrick, Sue, and Bruce Felmingham. **Labour Mobility in the Australia Regions.** The Economic Record. Vol. 72, No. 218, page 214-223.
- Krichel, Thomas and Levine, Paul. 2002. **The Economic Impact of Labour Mobility in an Enlarged European Union.**

- Lawson, Jeremy, and Jacqueline Dwyer. 2002. **Labour Market Adjustment in Regional Australia**. Economic Research department, Reserve Bank of Australia. Research Discussion Paper 2002-2004.
- Lee, Everett. 1966. **A Theory of Migration**. University of Pennsylvania.
- Lessem, Rebecca. 2009. **Labour Migration in Malaysia**.
- Lim, Hock Eam. 1997. **Labour Mobility and Unemployment : Some Evidence from Labour Force Survey**. Masters thesis, University Utara Malaysia.
- Long, Jason and Joseph Ferrie. 2003. **Labour Mobility: Oxford Encyclopedia of Economic History**.(Access online: <http://faculty.wcas.northwestern.edu/fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf>, accessed January 16, 2010)
- McConnell, Campbell and Brue, Stanley. 1989. **Contemporary Labor Economic**. Second edition.
- McCormick, Barry. 1997. **Regional unemployment and labour mobility in the UK**. European Economic Review No.41, page 581-589.
- Moscarini, Giuseppe, and Francis Vella. 2008. Occupation Mobility and the Business Cycle. NBER, Working Paper No. 13819. Issued in February 2008.
- Moscarini, Giuseppe, and Kaj Thomsson. 2007. Occupational and Job Mobility in The US. Scandinavian Journal of Economics, 109(4), page 807-836.
- Ogawa, Naohiro. 1986. **Internal Migration in Japanese Postwar Development**. NUPRI research paper series No. 33.
- Osberg, Lars et al. 1994. "Interregional Migration and Interindustry Labour Mobility in Canada: A Simultaneous Approach." **The Canadian Journal of Economics**. Vol. 27, No. 1 (February 1994), pp. 55-80.
- Pack, Howard and Paxson, Christina. **Inter-Industry Labor Mobility and Knowledge Spillovers in Taiwan, China**.
- Panayotou, Donna. 1985. "Labor Mobility in an Open-access Resource Sector: The Case of Fisheries in Thailand." A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Economics, Faculty of Economics, Thammasat University.
- Parel, Cristina P. et al. 1973. **Sampling Design and Procedures**. Papers on Survey Research Methodology.

- Pocharawan Padermchai. 1995. "Labour Out-migration and its Socio-economic Impact of the Community in Dok Kham Tai Distric, Phayao Province." A thesis submitted to the graduate school for the degree of Master of Science in Agriculture. Chiang Mai University.
- Quisumbing, Agnes R., and Scott McNiven. 2006. **Migration and the Rural-Urban continuum: Evidence from Bukidnon, Philippines.** Philippine Journal of development No. 61, first and second semesters 2006.
- Shah, Chandra. 2009. **Determinants of job separation and occupational mobility in Australia.** Working paper No. 66, Center for the economics of education and training, Monash University.
- Shah, Chandra and Burke, Gerald. **Labour Mobility: demographic, labour force and education effects and implications for VET.** Report to Australian National Training Authority.
- Smith, James P., and Duncan Thomas. 1998. **On the Road: Marriage and Mobility in Malaysia.** The Journal of Human Resources, Vol. 33, No.4 (Autumn, 1998), page 805-832.
- The Labour Mobility Coordinating Group. 2005. **Report of survey results: Inter-provincial labour mobility in Canada 2004/2005.** Forum on Labour Market Ministries, May 18, 2005.
- Upward, Richard. 2009. **Labour mobility study, Case study: UK.** The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw).
- Webster, Douglas. 2006. **Supporting Sustainable Development in Thailand: A Geographic Clusters Approach.** Funded by the World Bank.
- World Bank. 2007. **World Bank's Enterprise Survey: Understanding the Sampling Methodology.**
- Yusuf, Shahid and Nabeshima, Kaoru. 2008. **Maximizing the Growth Potential of Urban Regions in Thailand.** World Bank.
- Yuwadee Sonsaneeyarat. 1997. "Labor Mobility across Occupations, Economic Sectors, and Geographical Areas in Thailand." A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy. The National Institute of Development Administration.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม (แรงงาน)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม (สถานประกอบการ)

ภาคผนวก ค

ตารางสถิติ

ภาคผนวก ง
สรุปผลการสัมมนา



แบบสอบถาม (แรงงาน)

โครงการศึกษาเรื่อง

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ



ส่วนที่ 1 สำหรับผู้สัมภาษณ์และผู้ควบคุม

A. ข้อมูลตรวจสอบ

A.1 ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน

ระยะเวลา _____ ปี _____ เดือน

A.2 ท่านได้เคยย้ายจังหวัดที่ท่านทำงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาหรือไม่

1. เคย 2. ไม่เคย

A.3 ท่านได้เคยเปลี่ยนอุตสาหกรรมที่ท่านทำงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาหรือไม่

1. เคย 2. ไม่เคย

A.4 ท่านได้เคยเปลี่ยนอาชีพในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาหรือไม่

1. เคย 2. ไม่เคย

** ถ้าตอบว่าไม่เคยไม่เปลี่ยนในทุกข้อ A.2-A.4 กรุณาตรวจสอบอีกครั้ง **

A.5 จังหวัด/อำเภอ/โทรศัพท์ของสถานประกอบการ

โทรศัพท์:

A.6 สถานประกอบการตั้งอยู่ใน/ นอกเขตเทศบาล

ในเขตเทศบาล	1
นอกเขตเทศบาล	2

A.7 ประเภทกิจการ (โปรดระบุ เช่น ซักอบรีด ผลิตภัณฑ์สัตว์ เป็นต้น)

--

A.8 สาขาอุตสาหกรรม

สาขาอุตสาหกรรม	สาขาจากข้อมูล	สาขาจากสำรวจ
การสำรวจ การทำเหมืองแร่	100	100
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	200	200
การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องประดับ	300	300
การทำป่าไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้	400	400
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์	500	500
ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม	600	600
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	700	700
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	800	800
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	900	900
ผลิต ประกอบยานพาหนะ	1000	1000
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	1100	1100

สาขาอุตสาหกรรม	สาขาจากข้อมูล	สาขาจากสำรวจ
สาธารณูปโภค	1200	1200
การก่อสร้าง	1300	1300
การขนส่ง คมนาคม	1400	1400
การค้า	1500	1500
การบริการอื่นๆ ระบุ _____	1600	1600

A.9 ขนาดของสถานประกอบการ

จำนวนการจ้างงาน (ไม่รวมเจ้าของกิจการ) _____ คน

A.10 ชื่อผู้สัมภาษณ์ และลายเซ็น

--	--

A.11 ชื่อผู้ควบคุมและลายเซ็น

--	--

A.12 วันเวลาการสัมภาษณ์

วันเดือนปี	/ / 2552/2553
เวลาที่เริ่มสัมภาษณ์	
เวลาที่จบสัมภาษณ์	

A.13 การตรวจสอบ

ตรวจสอบ	ไม่ตรวจสอบ
---------	------------

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ในช่อง หน้าคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว หรือเติมคำลงใน _____

B. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

B.1 เพศ

1. ชาย 2. หญิง

B.2 อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี 2. 20-29 ปี 3. 30 – 39 ปี
 4. 40-49 ปี 5. 50-59 ปี 6. 60 ปีขึ้นไป

B.3 สถานภาพการสมรส

1. โสด (ข้ามไปตอบข้อ B5) 2. สมรสและคู่สมรสอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน
 3. สมรสแต่คู่สมรสไม่ได้อยู่ในครัวเรือนเดียวกัน 4. หม้าย
 5. หย่าหรือ _____

B.4 จำนวนบุตรที่ยังมีชีวิตอยู่ _____ คน

B.5 สถานภาพในครัวเรือน

1. หัวหน้าครัวเรือน 2. ภรรยาหรือสามี
 3. บุตรที่ยังไม่สมรส 4. บุตรที่สมรสแล้ว
 5. บุตรเขย บุตรสะใภ้ 6. บุตรของบุตร
 7. พ่อ แม่ พ่อตา แม่ยาย 8. ญาติอื่นๆ
 9. ผู้อาศัยและคนรับใช้ 10. อื่นๆ ระบุ _____

B.6 บ้านเกิดของท่านอยู่ที่ใด (เกิดและ/หรือเติบโต) อำเภอ _____ จังหวัด _____

B.7 ท่านจบการศึกษาสูงสุดระดับใด

1. ต่ำกว่าประถมศึกษา 2. ประถมศึกษา
 3. มัธยมศึกษาตอนต้น 4. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.
 5. ปวส. 6.ปริญญาตรี
 7. อื่นๆ (ระบุ) _____

B.8 ท่านจบการศึกษาระดับสูงสุด สาขาอะไร จังหวัดใดและปีอะไร

สาขาการศึกษา _____ จังหวัด _____ ปี _____

C. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน

C.1 ลักษณะการจ้างงานของท่าน

1. เต็มเวลา (Full-time) 2. ไม่เต็มเวลา (Part-time)

C.2 อาชีพของท่านในปัจจุบัน (ระบุอาชีพ

1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ
2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ
3. ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. เสมียน
5. พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด
6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง
7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
8. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ

C.3 ระดับฝีมือแรงงานของท่านในปัจจุบัน (ระบุลักษณะตำแหน่ง

1. ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร เช่น วิศวกรเฉพาะทาง นักวิจัยและพัฒนา ผู้บริหาร และผู้จัดการ เป็นต้น
2. แรงงานฝีมือระดับสูง เช่น หัวหน้าฝ่ายซ่อมบำรุง หัวหน้าฝ่าย QC เป็นต้น
3. แรงงานฝีมือ เช่น ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร พนักงาน QC หัวหน้าในสายการผลิต เป็นต้น
4. แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น คนคุมเครื่องจักร แรงงานในสายการผลิต และคนขับรถ เป็นต้น
5. แรงงานไร้ฝีมือ เช่น แรงงานขนของ พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น

C.4 จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่าน _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ไม่รวม OT)

C.5 งานที่ท่านทำอยู่ได้รับค่าจ้างในแบบใด

1. รายชั่วโมง ชั่วโมงละ _____ บาท 2. รายวัน วันละ _____ บาท
3. รายสัปดาห์ สัปดาห์ละ _____ บาท 4. รายเดือน เดือนละ _____ บาท
5. อื่นๆ (เช่น รายชิ้น ปันกัน) ระบุ _____
6. ไม่ทราบ

C.6 นอกจากค่าจ้างที่ได้รับตามข้อ C5 แล้ว ยังได้รับรายได้หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินหรือไม่

- ก. โบนัส 1. ได้รับ จำนวนเงิน _____ บาทต่อ _____ 2. ไม่ได้รับ
- ข. ค่าล่วงเวลา 1. ได้รับ จำนวนเงิน _____ บาทต่อเดือน 2. ไม่ได้รับ
- ค. เงินอื่นๆ ระบุ..... 1. ได้รับ จำนวนเงิน _____ บาทต่อเดือน 2. ไม่ได้รับ

C.7 นอกจากค่าจ้างที่ได้รับตามข้อ C5 แล้ว ยังได้รับรายได้หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงินหรือไม่

- ก. อาหาร 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ
- ข. เสื้อผ้าหรือเครื่องแต่งกายอื่นๆ 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ
- ค. ที่อยู่อาศัย 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ
- ง. พาหนะ รับผิดชอบ 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ
- จ. อื่นๆ ระบุ..... 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ

C.8 ความพอใจของท่านต่อสภาพการทำงานปัจจุบันในด้านต่าง ๆ

	1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)
สถานที่ทำงาน					
เครื่องมือ/เครื่องจักร					
ระบบความปลอดภัย					
สิ่งอำนวยความสะดวก					
เครื่องแบบ					
แหล่งนันทนาการ					
อื่นๆ ระบุ _____					

C.9 ความพอใจของท่านต่อการบริหารแรงงานของที่ท่านทำงานในปัจจุบัน

	1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)
ค่าจ้าง เงินเดือน					
ค่าล่วงเวลา					
สวัสดิการและสิ่งจูงใจอื่นๆ					
การปกครอง (ตามลำดับชั้น)					
หลักประกันการทำงาน รวมทั้งการประกันสังคม และการประกันสุขภาพ					
การจัดสรร/แบ่งงาน/การหมุนเวียนงาน					
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
อื่นๆ ระบุ _____					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย "✓" ในช่อง หน้าคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว หรือเติมค่าลงใน _____

D. ข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงานเบื้องต้น

D.1 ในชีวิตการทำงานทั้งหมดของท่าน ท่านทำงานมาแล้ว _____ ปี

D.2 ตั้งแต่เริ่มทำงานครั้งแรก ท่านย้ายที่ทำงานจำนวน _____ ครั้ง

D.3 ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ท่านย้ายที่ทำงานจำนวน _____ ครั้ง

D.4 ก่อนมาทำงานในปัจจุบัน ท่านทำงานที่เดิมมานานเท่าใด

_____ ปี _____ เดือน

D.5 ท่านย้ายที่ทำงาน/งานครั้งสุดท้ายเมื่อ

1. น้อยกว่า 1 ปี ระบุ _____ เดือน 2. 1 ปี
3. 2 ปี 4. 3 ปี
5. มากกว่า 3 ปีขึ้นไป ระบุ _____ ปี

D.6 ที่ทำงานเดิมของท่านตามข้อ D4 มีคนทำงานประมาณ _____ คน

D.7 ในที่ทำงานเดิมตามข้อ D4 ท่านทำงานเต็มเวลาเป็นส่วนใหญ่หรือไม่

1. เต็มเวลา (Full-time) 2. ไม่เต็มเวลา (Part-time)

D.8 ในที่ทำงานเดิมตามข้อ D4 ท่านทำงานเฉลี่ย _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

D.9 ในที่ทำงานเดิมตามข้อ D4 ท่านได้รับค่าจ้างแบบใด

1. รายชั่วโมง ชั่วโมงละ _____ บาท 2. รายวัน วันละ _____ บาท
3. รายสัปดาห์ สัปดาห์ละ _____ บาท 4. รายเดือน เดือนละ _____ บาท
5. อื่นๆ (เช่น รายชิ้นหรือปนกัน) ระบุ _____
6. ไม่ทราบ

D.10 ในที่ทำงานเดิมนอกจากค่าจ้างที่ได้รับตามข้อ D9 แล้ว ยังได้รับรายได้หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินอีกหรือไม่

- ก. โบนัส 1. ได้รับ จำนวนเงิน _____ บาท 2. ไม่ได้รับ
- ข. ค่าล่วงเวลา 1. ได้รับ จำนวนเงิน _____ บาทต่อเดือน 2. ไม่ได้รับ
- ค. เงินอื่นๆ ระบุ..... 1. ได้รับ จำนวนเงิน _____ บาทต่อเดือน 2. ไม่ได้รับ

D.11 ในที่ทำงานเดิมนอกจากค่าจ้างที่ได้รับตามข้อ D10 แล้ว ยังได้รับรายได้หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่เป็นตัวเงินหรือไม่

- ก. อาหาร 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ
- ข. เสื้อผ้าหรือเครื่องแต่งกายอื่นๆ 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ
- ค. ที่อยู่อาศัย 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ
- ง. พาหนะ รับ-ส่ง 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ
- จ. อื่นๆ ระบุ..... 1. ได้รับ 2. ไม่ได้รับ

D.12 ระยะเวลาในการเปลี่ยนงานหลังออกจากที่ทำงานหลังสุดหรือล่าสุด

_____ ปี _____ เดือน _____ วัน

D.13 เมื่อออกจากที่ทำงานเดิม ท่านได้รับเงินประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน หรือไม่

1. ได้รับ
2. ไม่ได้รับ เพราะ.....

D.14 เมื่อออกจากที่ทำงานเดิม ท่านได้รับเงินชดเชยจากการทำงาน (severance pay) หรือไม่

1. ได้รับ
2. ไม่ได้รับ เพราะ.....

E. การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรม และอาชีพ

E.1 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่

(1) ท่านเคยย้ายจังหวัดที่อยู่อาศัยเพื่อทำงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาหรือไม่

1. เคย

2. ไม่เคย (ข้ามไปถามข้อ E.2)

(2) ปัจจุบันท่านทำงานอยู่จังหวัดใด ระบุ _____

(3) ระยะเวลาที่ท่านทำงานอยู่ในจังหวัดนี้

1. น้อยกว่า 1 ปี ระบุ _____ เดือน

2. 1 ปี

3. 2 ปี

4. 3 ปี

5. มากกว่า 3 ปีขึ้นไป ระบุ _____ ปี

(4) บ้านที่ท่านอาศัยอยู่ขณะนี้อยู่ในเขต/นอกเขตเทศบาล

1. ในเขตเทศบาล

2. นอกเขตเทศบาล

(5) ท่านย้ายมาจากจังหวัดใด/ประเทศใด _____

(6) ในจังหวัดที่ท่านย้ายมา ท่านอยู่ในเขต/นอกเขตเทศบาล

1. ในเขตเทศบาล

2. นอกเขตเทศบาล

E.2 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอุตสาหกรรม

(1) ท่านได้มีการเปลี่ยนอุตสาหกรรมที่ท่านทำงานในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาหรือไม่

1. เปลี่ยน

2. ไม่เปลี่ยน (ข้ามไปถามข้อ E.3)

(2) ท่านย้ายอุตสาหกรรมที่ท่านทำงานครั้งสุดท้ายเมื่อ

1. น้อยกว่า 1 ปี ระบุ _____ เดือน

2. 1 ปี

3. 2 ปี

4. 3 ปี

5. มากกว่า 3 ปีขึ้นไป ระบุ _____ ปี

(3) ก่อนมาทำงานที่ปัจจุบัน ที่ทำงานเดิมของท่านอยู่ในอุตสาหกรรมอะไร

1. การสำรวจ การทำเหมืองแร่

2. การผลิตอาหารเครื่องดื่ม

3. การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องประดับ

4. การทำป่าไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้

5. ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์

6. ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม

7. ผลิตภัณฑ์จากร่อโลหะ

8. การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน

9. ผลิตภัณฑ์จากโลหะ

10. ผลิต ประกอบยานพาหนะ

11. อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ

12. สาธารณูปโภค

13. การก่อสร้าง

14. การขนส่ง คมนาคม

15. การค้า

16. การบริการอื่นๆ ระบุ _____

E.3 การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างอาชีพ

(1) ท่านได้มีการเปลี่ยนอาชีพที่ทำในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาหรือไม่

1. เปลี่ยน 2. ไม่เปลี่ยน (ข้ามไปถามข้อ E.4)

(2) ท่านย้ายอาชีพครั้งสุดท้ายเมื่อ

1. น้อยกว่า 1 ปี ระบุ _____ เดือน 2. 1 ปี
 3. 2 ปี 4. 3 ปี
 5. มากกว่า 3 ปีขึ้นไป ระบุ _____ ปี

(3) ก่อนมาทำงานในปัจจุบัน ท่านเคยทำอาชีพอะไรมาก่อน ระบุอาชีพ

1. ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ
 2. ผู้ประกอบวิชาชีพด้านต่างๆ
 3. ช่างเทคนิคสาขาต่างๆ และผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
 4. เสมียน
 5. พนักงานบริการ และพนักงานขายในร้านค้าและตลาด
 6. ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตรและการประมง
 7. ผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านความสามารถทางฝีมือและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
 8. ผู้ปฏิบัติงานเครื่องจักรโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ
 9. อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ

E.4 สาเหตุที่ท่านย้ายจังหวัด/อุตสาหกรรม/พื้นที่ (เลือกสาเหตุที่สำคัญของการเคลื่อนย้ายแรงงานในแต่ละประเภทที่แรงงานมีการเคลื่อนย้ายมา 3 ประการ)

สาเหตุ	เคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่	เคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม	เคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ
1. จังหวัดเดิมไม่สามารถหางานทำได้เลย			
2. จังหวัดเดิมมีงานแต่รายได้ไม่ดี			
3. จังหวัดเดิมภูมิอากาศไม่ดี			
4. ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ			
5. งานเดิมไม่ตรงกับความต้องการหรือพื้นฐาน (รวมทั้งการศึกษา การเดินทาง เป็นต้น)			
6. ไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงาน			
7. สถานประกอบการเดิมลดจำนวนพนักงาน			
8. สถานประกอบการเดิมปิด/หยุดกิจการชั่วคราว			
9. ช่วงเวลาในการทำงานไม่สะดวกต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว			
10. รู้สึกไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน			
11. ไล่ออก/ให้ออก/ปลดออก			
12. ย้ายตามครอบครัว/ย้ายที่อยู่อาศัย			
13. ย้ายตามนายจ้าง/สถานประกอบการ			
14. ขอบขณภัย หรืออยากเปลี่ยนงานต้องการหาประสบการณ์			
15. จบการศึกษาสูงขึ้นและอยากเปลี่ยนงาน			
16. งานใหม่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า			
17. สถานประกอบการใหม่ที่นี้ดี มีมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี			
18. นายจ้างใหม่ที่นี้ดี			
19. มาเพราะเพื่อน/แฟน (ตามเพื่อนมา/มีเพื่อนที่นี้)			
20. กลับภูมิลำเนาเดิม			
21. เพราะจังหวัดนี้เจริญ มีเศรษฐกิจและธุรกิจดี สภาพแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน และสังคม (เช่น สถานพยาบาล โรงเรียน มหาวิทยาลัย)			
22. ทำกิจการของครอบครัว			
23. จบการศึกษาที่นี้			
24. อุตสาหกรรมนี้มีโอกาสเติบโตสูง			
25. อื่นๆ ระบุ _____			

E.5 ค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายจังหวัด/อุตสาหกรรม/อาชีพ (สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อของค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงานแต่ละประเภท)

ค่าใช้จ่าย	เคลื่อนย้ายระหว่างพื้นที่ (หน่วย: บาท)	เคลื่อนย้ายระหว่างอุตสาหกรรม (หน่วย: บาท)	เคลื่อนย้ายระหว่างอาชีพ (หน่วย: บาท)
1. ค่าเดินทาง			
2. ค่าขนย้ายสิ่งของ			
3. ค่าเดินทางไปกลับเพื่อติดต่อดูแลครอบครัวทางบ้านเดิม (บาทต่อปี)			
4. ค่าที่พัก (รวมค่าน้ำ ค่าไฟ) (บาทต่อเดือน)			
5. ค่าฝึกอบรม			
6. ค่าเครื่องแบบ			
7. ค่านายหน้า			
8. ค่าสมัครงาน			
9. ค่าตรวจโรค			
10. ค่าโทรศัพท์ (บาทต่อเดือน)			
11. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ระบุ _____			

(ยังมีต่อ)

ส่วนที่ 4 ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

F. ผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

F.1 ท่านคิดว่าการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานหรือย้ายงาน จะส่งผลกระทบต่อสังคมในภูมิลำเนาเดิม (ต้นทาง) อย่างไร (เรียงลำดับจากความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อย 3 ลำดับแรก)

- _____ การพึ่งพา/ความช่วยเหลือจากครอบครัวหรือเพื่อนฝูงมากขึ้น
- _____ ประชากร (หนุ่มสาว) ในวัยทำงานลดลง/ขาดแคลนแรงงาน
- _____ ผู้ประกอบอาชีพการเกษตรลดลง
- _____ สถานะทางบ้านดีขึ้น
- _____ คุณภาพชีวิตทางบ้านดีขึ้น
- _____ บุตรหลานได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น
- _____ สภาพการดำรงอยู่ของสังคมแบบเดิมๆ เปลี่ยนไปจากการอยู่แบบพอเพียงเป็นสังคมทันสมัย
ข้อดีของอำนวยความสะดวกมากขึ้น
- _____ พลัดพรากจากคนที่รัก ส่งผลต่อจิตใจของคนที่อยู่เบื้องหลัง เช่น อ้างว้าง ว่าเหว เป็นต้น
- _____ สถานภาพทางสังคมในภูมิลำเนาเดิม/การเป็นที่ยอมรับเปลี่ยนไป
- _____ ความเสี่ยงต่อการหย่าร้าง/ครอบครัวล่มสลายมาก
- _____ อื่นๆ ระบุ _____

F.2 ท่านคิดว่าการเคลื่อนย้ายสถานที่ทำงานหรือย้ายงาน ส่งผลกระทบต่อสังคมในปลายทางอย่างไร (เรียงลำดับจากความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อย 3 ลำดับแรก)

- _____ มีส่วนเพิ่มความแออัดให้กับที่อยู่อาศัยปลายทาง
- _____ มีส่วนเพิ่มแหล่งชุมชนแออัดและ/หรือแหล่งเสื่อมโทรม
- _____ มีส่วนเพิ่มมลพิษทางอากาศและน้ำ และขยะมูลฝอย
- _____ มีส่วนเพิ่มความต้องการพาหนะในการเดินทางมากขึ้น
- _____ มีส่วนให้เกิดความไม่เพียงพอของสาธารณูปโภค
- _____ มีส่วนเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
- _____ มีส่วนเข้าถึงหลักประกันทางสุขภาพดีขึ้น
- _____ มีส่วนเพิ่มปัญหาสุขภาพจิต
- _____ มีส่วนเพิ่มประชากรในวัยแรงงาน/ลดการขาดแคลนแรงงาน
- _____ มีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้ย้ายถิ่นแย่ลง
- _____ มีส่วนช่วยให้พัฒนาเศรษฐกิจปลายทางดีขึ้น
- _____ มีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับชุมชนปลายทาง
- _____ อื่นๆ ระบุ _____

F.3 ปัญหาในด้านการย้ายที่ทำงาน การเปลี่ยนงานหรืออาชีพของท่านและสิ่งที่ท่านต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือ (โปรดตอบไม่เกิน 2 ข้อ)

*** ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***



แบบสอบถาม (สถานประกอบการ)

โครงการศึกษาเรื่อง

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ



ส่วนที่ 1 สำหรับผู้สัมภาษณ์และผู้ควบคุม

A. ข้อมูลตรวจสอบ

A.1 จังหวัด/ อำเภอ/โทรศัพท์ของสถานประกอบการ

รหัสไปรษณีย์:	โทรศัพท์:
---------------	-----------

A.2 สถานประกอบการตั้งอยู่ใน/ นอกเขตเทศบาล

ในเขตเทศบาล	1
นอกเขตเทศบาล	2

A.3 ประเภทกิจการ (โปรดระบุ เช่น ชักอบริด ผลิตภัณฑ์ เป็นต้น)

--

A.4 สาขาอุตสาหกรรม

สาขาอุตสาหกรรม	สาขาจากข้อมูล	สาขาจากสำรวจ
การสำรวจ การทำเหมืองแร่	100	100
การผลิตอาหารเครื่องดื่ม	200	200
การผลิตสิ่งทอถัก เครื่องประดับ	300	300
การทำป่าไม้ ผลิตภัณฑ์จากไม้	400	400
ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์	500	500
ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม	600	600
ผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	700	700
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	800	800
ผลิตภัณฑ์จากโลหะ	900	900
ผลิต ประกอบยานพาหนะ	1000	1000
อุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ	1100	1100
สาธารณูปโภค	1200	1200
การก่อสร้าง	1300	1300
การขนส่ง คมนาคม	1400	1400
การค้า	1500	1500
การบริการอื่นๆ ระบุ _____	1600	1600

A.5 ขนาดของสถานประกอบการ

จำนวนการจ้างงาน (ไม่รวมเจ้าของกิจการ)	_____ คน
---------------------------------------	----------

A.6 สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นเจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้นใหญ่	1
เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน (ระบุความสัมพันธ์ เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา) _____	2
เป็นลูกจ้างในกิจการ ระบุตำแหน่ง _____	3
อื่นๆ ระบุ _____	4

** หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ใช่เจ้าของกิจการ ผู้สัมภาษณ์ต้องแน่ใจว่าบุคคลนั้นสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าของ/สถานประกอบการได้ **

A.7 ชื่อผู้สัมภาษณ์ และลายเซ็น

--	--

A.8 ชื่อผู้ควบคุมและลายเซ็น

--	--

A.9 วัน/เวลาการสัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี	/ / 2552/2553
เวลาที่เริ่มสัมภาษณ์	
เวลาที่จบสัมภาษณ์	

A.10 การตรวจสอบ

ตรวจสอบ	ไม่ตรวจสอบ
---------	------------

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ในช่อง หน้าคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว หรือเติมค่าลงใน _____

B. ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

B.1 อายุของสถานประกอบการท่านโดยประมาณ _____ ปี _____ เดือน

B.2 ลักษณะการจดทะเบียนตามกฎหมายของสถานประกอบการ ณ ปัจจุบัน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. กิจการเจ้าของร้านคนเดียว | <input type="checkbox"/> 2. ห้างหุ้นส่วนสามัญ |
| <input type="checkbox"/> 3. ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน | <input type="checkbox"/> 4. ห้างหุ้นส่วนจำกัด |
| <input type="checkbox"/> 5. บริษัทจำกัด | <input type="checkbox"/> 6. บริษัทจำกัด (มหาชน) |
| <input type="checkbox"/> 7. อื่นๆ ระบุ _____ | |

B.3 ยอดขาย/ยอดผลิตต่อปีของสถานประกอบการของท่าน ในปีล่าสุด _____ บาท¹

B.4 จำนวนลูกจ้างในกิจการ จำแนกตามทักษะของแรงงาน

	จำนวน (คน)
ก. ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหาร เช่น วิศวกรเฉพาะทาง นักวิจัยและพัฒนา ผู้บริหาร และผู้จัดการ เป็นต้น	
ข. แรงงานฝีมือระดับสูง เช่น หัวหน้าฝ่ายซ่อมบำรุง หัวหน้าฝ่าย QC เป็นต้น	
ค. แรงงานฝีมือ เช่น ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร พนักงาน QC หัวหน้าในสายการผลิต เป็นต้น	
ง. แรงงานกึ่งฝีมือ เช่น คนคุมเครื่องจักร แรงงานในสายการผลิต และคนขับรถ เป็นต้น	
จ. แรงงานไร้ฝีมือ เช่น แรงงานขนของ พนักงานทำความสะอาด เป็นต้น	

C. การออกงาน และการรับคนเข้าทำงาน

C.1 ในช่วงปี 2552 มีลูกจ้างออกจากกิจการโดยประมาณเท่าใด จำแนกตามลักษณะการออกจางาน

ลักษณะการออกจางาน	จำนวน (คน)
ก. ลาออก	
ข. เลิกจ้าง	
ค. ไล่ออก	
ง. สิ้นสุดสัญญาจ้าง	

¹ ต้องการใช้เพื่อคำนวณ Productivity growth ในระดับมหภาค เพื่อหาความสัมพันธ์ของแรงงานใหม่ (แยกเป็น ในจังหวัดและต่างจังหวัด) กับ Productivity growth แยกทำเป็นแบบ Pooled และแยกกลุ่มจังหวัด ด้วย Dummy variables

C.2 ในช่วงปี 2552 มีลูกจ้างเข้าใหม่โดยประมาณเท่าใด จำแนกตามลักษณะการเข้างาน

ลักษณะการเข้างาน	จำนวน (คน)
ก. แทนคนเก่าที่ออกไป	
ข. ตำแหน่งงานใหม่	
ค. อื่นๆ	

C.3 ลูกจ้างที่เข้ามาใหม่ในปี 2552 มาจากในจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่ที่กี่คน และมาจากจังหวัดอื่นกี่คน

	จำนวน (คน)
ก. มาจากในจังหวัดที่สถานประกอบการตั้งอยู่	
ข. มาจากจังหวัดอื่น	

C.4 สถานประกอบการของท่านมีอัตราการเข้า-ออกของคนงานประมาณร้อยละ _____ ต่อปี

C.5 จากคนงานที่ออกทั้งหมด จำแนกเป็น

ระดับฝีมือสูง/ผู้จัดการ ร้อยละ _____
 ระดับฝีมือ ร้อยละ _____
 ระดับกึ่งฝีมือ/ไร้ฝีมือ ร้อยละ _____
 รวม ร้อยละ **100**

C.6 จากการศึกษาคนงานออกจากงานตามข้อ C.5 เป็นเพราะสาเหตุอะไร (เลือกตอบสาเหตุที่สำคัญ 3 ประการ)

	ระดับ				
	1 (น้อยที่สุด)	2 (น้อย)	3 (ปานกลาง)	4 (มาก)	5 (มากที่สุด)
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2. ค่าตอบแทน					
3. สวัสดิการ (ทั้งที่เป็นตัวเงิน/ไม่เป็นตัวเงิน)					
4. ลักษณะงาน (สกปรก/ลำบาก/อันตราย)					
5. การแข่งขันกับอุตสาหกรรม ในกลุ่มเดียวกัน					
6. การแข่งขันกับอุตสาหกรรมต่างกลุ่มกัน					
7. ความมั่นคงของกิจการ					
8. อื่นๆ ระบุ _____					

D. ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานต่อสถานประกอบการ

D.1 เมื่อมีแรงงานออกจากงาน สถานประกอบการของท่านได้รับผลกระทบด้านใดบ้าง อย่างไร

	ระยะเวลา (ระบุวัน/ชั่วโมง)	มูลค่ารวม (บาท)	อื่นๆ
ก. การผลิตสินค้า/บริการสะดุด (ไม่รวมการหยุดเครื่องจักร)	_____	_____	_____
ข. เครื่องจักรสะดุด	_____	_____	_____
ค. การเตรียมคนใหม่ทดแทน			
1. การสรรหา (โฆษณา)	_____	รวม _____ ต่อคน _____	_____
2. การบรรจุ (สัมภาษณ์ ฯลฯ)	_____	รวม _____ ต่อคน _____	_____
3. การฝึกอบรม (ก่อนปฏิบัติงาน)	_____	รวม _____ ต่อคน _____	_____
ง. จ่ายค่าชดเชย	_____	_____	_____
จ. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ระบุ _____	_____	_____	_____

D.2 นอกจากผลกระทบตามข้อ D.1 แล้ว โดยรวมกิจการของท่านยังได้รับผลกระทบอื่นๆ ที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านใดบ้าง (เรียงลำดับผลกระทบที่สำคัญ 3 ประการ)

- _____ 1. แรงงานที่เข้ามาใหม่ไม่มีทักษะ/ฝีมือเพียงพอในการทำงาน
- _____ 2. ค่าเสียโอกาสในการผลิตเนื่องจากแรงงานน้อยลงหรือจากการที่แรงงานใหม่ยังไม่สามารถทำงานได้
- _____ 3. ค่าเสียเวลาในการประกาศรับสมัครงาน คัดเลือก และสัมภาษณ์แรงงานใหม่
- _____ 4. ค่าเสียเวลาในการฝึกอบรมแรงงานใหม่เพื่อให้สามารถทำงานได้
- _____ 5. ผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของลูกค้า/การเสียลูกค้า
- _____ 6. ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายการทำงาน เช่น ซัพพลายเออร์
- _____ 7. การเสียองค์ความรู้ในการดำเนินงานของแรงงานที่ออกไป
- _____ 8. การเสียขวัญของแรงงานที่ยังอยู่
- _____ 9. อื่นๆ ระบุ _____

D.3 ลักษณะของแรงงานเข้าใหม่เมื่อเทียบกับแรงงานที่ออกไป

	ใช่	ไม่ใช่
1. พนักงาน/คนงานที่รับเข้ามาใหม่มักมีความรู้น้อยกว่าคนงานที่ออกไป		
2. พนักงาน/คนงานที่รับเข้ามาใหม่มักมีประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญน้อยกว่าคนงานที่ออกไป		
3. พนักงาน/คนงานที่รับเข้ามาใหม่มักจะทำงานแทนคนเดิมได้ทันที		
4. พนักงาน/คนงานที่รับเข้ามาใหม่ส่วนใหญ่มาจากจังหวัดอื่น		
5. พนักงาน/คนงานที่รับเข้ามาใหม่มักช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานของสถานประกอบการดีขึ้นกว่าเดิม		
6. โดยทั่วไป พนักงาน/คนงานที่รับเข้ามาใหม่ที่มาจากจังหวัดอื่นจะทำงานดีกว่าคนงานที่รับจากภายในจังหวัด		

D.4 ปัญหาในด้านการย้ายที่ทำงาน การเปลี่ยนงานหรืออาชีพของแรงงานของท่านและสิ่งที่ท่านต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือ (โปรดตอบไม่เกิน 2 ข้อ)

*** ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ****

สรุปผลการสัมมนา

โครงการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ

ณ ห้องพาโนรามา โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

วันจันทร์ที่ 10 พฤษภาคม 2553

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย จัดการสัมมนาเชิงวิชาการในวันที่ 10 พฤษภาคม 2553 ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิจัย 4 เรื่อง ได้แก่

1. ภาพรวมการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพในอดีตของประเทศไทย และประสบการณ์ต่างประเทศ
2. ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ
4. มาตรการและนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ

และเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อนำไปปรับปรุงรายงานผลการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ นำไปสู่การกำหนดมาตรการและนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพที่เหมาะสมอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

การสัมมนาเชิงวิชาการครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้น 91 คน ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง องค์กรภาคเอกชน องค์กรอิสระ สถาบันการศึกษา ผู้แทนจากส่วนราชการส่วนกลาง เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน นักศึกษา และนักวิจัยจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสัมมนา

- เนื่องจากในปี 2558 จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน ASEAN ผู้ประกอบการในประเทศไทยอาจไม่จำเป็นต้องย้ายฐานแรงงาน

ตอบ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเป็นเรื่องใหญ่ที่กระทรวงแรงงานต้องหารือกัน การเปิดเสรีด้านแรงงานนั้น ควรเริ่มจากแรงงานระดับสูงก่อน ส่วนแรงงานในระดับล่างยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ตกลงในตอนแรก ต้องพิจารณามาตรฐานก่อน ต้องกำหนดมาตรฐานวิชาชีพให้ดี

- ปัญหา Demand และ Supply ในเรื่องภาคอุตสาหกรรมขาดแรงงาน มีแนวทางแก้ไขอย่างไร

ตอบ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยกำลังศึกษาระดับประเทศ โดยศึกษาถึง cluster ระดับจังหวัด เพื่อ matching demand และ supply ปัจจุบันศึกษาเรียบร้อยแล้ว 4 cluster จากทั้งหมด 8 cluster โดยทำการ direct matching มีการหารือโดยตรงกับผู้ผลิต (สถานประกอบการ) และผู้พัฒนา กำลังแรงงาน (สถานศึกษา) ศึกษาแต่ละ cluster เปรียบเทียบกับทั้งประเทศ ศึกษาถึงแรงงานตามลักษณะสาขาการศึกษาและคุณภาพมีจำนวนเท่าไร ประเภทอะไรบ้างและพยากรณ์แนวโน้มในอีก 6-7 ปี ข้างหน้า ปัจจุบันตลาดแรงงานในประเทศประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับล่างตั้งแต่ระดับมัธยม และต่ำกว่าเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องแก้ไขโดยการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมและกำหนดทิศทางอุตสาหกรรมให้ชัดเจน ปัญหาแรงงานชั้นมัธยมต้นและมัธยมปลายขาดแคลน หรือมีส่วนน้อยที่เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานเพียงระยะสั้น อาจแก้ไขได้โดยสถานประกอบการต้องมีแรงจูงใจแก่แรงงานเหล่านั้นเช่น สนับสนุนให้แรงงานได้เรียนในช่วงเวลาหลังเลิกงาน หรือเรียนเสาร์-อาทิตย์ เพื่อให้แรงงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1. นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน
2. นายสุนันท์ โพธิ์ทอง ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
3. นางสุจิตรา บุญชู ผู้ตรวจราชการกระทรวง
4. ดร.อำมร ชาวลิต ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล
5. นายสิทธิอุดม หนูฤทธิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย
6. นางอัญชลี เสรีรักษ์ ที่ปรึกษากฎหมาย
7. นางจันทร์เพ็ญ เดชพล นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
8. นางสุชฎา โพธิเดช นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
9. นางลัดดา อุปสินธุ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
10. นางถวิล เพิ่มเพียรสิน ผู้อำนวยการกลุ่มงานคลังและพัสดุ
11. นางสาวลักษณะันท์ หงส์วิชัยวิทย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
12. นางอุษณีย์ ต้นสกุล ผู้อำนวยการกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
13. นางดลพร นาคดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
14. นางราศี เบญจาทิกุล ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน
15. นางสาววีรจิตต์ สุวรรณะบุญย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
16. นางอัญณิการ์ คชพงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชน
17. นายคมรัช ลิขินสุทธิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยี
18. นางอุดมลักษณ์ สอนสารี ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
19. นางวิไลวรรณ ใจซื่อ ผู้อำนวยการกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ
20. นางสุชุมล ชนานันต์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
21. นางสุจิตรา ไกรฤทธิ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
22. นางสมพิศ จันทร์เฉลิม นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
23. นางสาวชวลักษณ์ ภูไพบูลย์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
24. นางอุไรวรรณ แสนทวีสุขสกุล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
25. นางสาวพรพิมล ต้นเจริญผล นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

26. นางสาวอัญญา เณรจิตกร นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
27. นายนิธิวัฒน์ วัฒนสุขกุล นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
28. นางสาวสมพร ชมศรีวรรณ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- กรมการจัดหางาน**
29. นายเชวง นवलสอาด นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
30. นายวุฒิพันธ์ ตันติวงศ์ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**
31. ม.ล.ปยุตพรทิกร สมิติ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
32. นางวิจิตรา บุรณะทนิช (แทน) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
33. ดร.วิรัช คันทร นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
34. นางสาวจิราพร ลิมนวนิชย์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
35. นางสาวอารีย์ ชูนี้้ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**
36. นางสาววิภาวี ศรีเพียร ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
37. นางรำไพ น่วมสวัสดิ์ นักวิชาการสถิติชำนาญการ
- สำนักงานประกันสังคม**
38. คุณสุลีลา อ่วมอำไพ (แทน) ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
39. ผู้แทนนางนวรรตน์ บุญเปี่ยม
40. นางจารุณี บริบาลบุรีภัณฑ์ นักวิชาการสถิติชำนาญการ
41. นายศิลา แก้วตะพันธ์ นักวิชาการแรงงาน
- ธนาคารแห่งประเทศไทย**
42. นางสาวอโนทัย พุทธารีย์ เศรษฐกร ทีมนโยบายเศรษฐกิจด้านอุปทาน
43. นางสาวตลัปลักษณ์ ธนดิษฐ์สุวรรณ เศรษฐกร ทีมนโยบายเศรษฐกิจด้านอุปทาน
44. นางสาวอัญชลี ศิริคะเนรัตน์ เศรษฐกร ทีมนโยบายเศรษฐกิจด้านอุปทาน
- สำนักงานเศรษฐกิจ กระทรวงการคลัง**
45. นางวิภารัตน์ ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์เศรษฐกิจด้านอุปทาน

46. นางสาวรรณา อภัยบัณฑิตกุล เศรษฐกร
47. นางสาวนัยนา ทรัพย์เจริญ นักศึกษาฝึกงาน
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ**
48. นายอานนท์ จันทวิช นักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม**
49. นายจักรพร อุ๋นจิตต์ ผู้เชี่ยวชาญ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**
50. นางสาวกุลธิดา เลิศพงษ์วัฒนา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ**
51. นายศรัณย์ เพ็ชรอุไร เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล 3 ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**
52. นางอัญชญา แก้วเฉย เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย**
53. นายชูชีพ เอื้อการณ์ กรรมการ
- สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย**
54. นายสุรเดช ชุมณี ผู้ช่วยฝ่ายจัดตั้ง
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**
55. นางสาวธิดารัตน์ ศรีพรหม เจ้าหน้าที่บุคคลอาวุโส
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**
56. นางสาวจิตติมา วงศ์บัณฑิตวรรณ นักวิชาการศึกษา
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์**
57. นายสุรัส ตั้งไพฑูรย์ ผู้จัดการอาวุโส แผนกวิชาการ
- สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย**
58. นางสาวนารีรัตน์ จันทร์ทอง เจ้าหน้าที่สมาคมฯ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

73. นางสาวนันทรัตน์ วิศปาแพ้ว

74. นางสาวปานศิริ วิศปาแพ้ว

75. นางสาววรรณพร เทียงวงศ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

76. นายจตุวัฒน์ รอดสมบูรณ์

TGMA

77. คุณวิลาวัลย์ เรืองปฏิกรณ์

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 78. นายชัยวัฒน์ เกิดผล | ที่ปรึกษาโครงการ |
| 79. รศ.ดร. ยงยุทธ แจ่มม่วงษ์ | ผู้อำนวยการวิจัย, การพัฒนาแรงงาน |
| 80. ดร.สรารุท ไพฑูรย์พงษ์ | ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส |
| 81. นายนิติ อิงพรประสิทธิ์ | นักวิจัย |
| 82. นางสาวชนิตา ชัยชาติ | นักวิจัย |
| 83. นางสาวโชติกา สุขรุจิ | นักวิจัย |
| 84. นางสาวมณฑินี จักรสิรินนท์ | นักวิจัย |
| 85. นางสาวละลิตา ละสอน | นักวิจัย |
| 86. นางสาวนันทิษฐา ฮงประยูร | นักวิจัย |
| 87. นางสาวอัจฉรียา อนันตทัศน์ | นักวิจัย |
| 88. นางสาวปาณิสรา มีเพียร | นักวิจัย |
| 89. นางสาวสุนีย์ แซ่คู | เลขานุการ |
| 90. นางสาววัชรียา ถาวร | นักศึกษาฝึกงาน |
| 91. นางสาวธันมพร ฉันทพรม | นักศึกษาฝึกงาน |

สรุปผลการสัมมนา

โครงการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ

ณ ห้องพาโนรามา โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

วันจันทร์ที่ 10 พฤษภาคม 2553

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมกับ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย จัดการสัมมนาเชิงวิชาการในวันที่ 10 พฤษภาคม 2553 ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิจัย 4 เรื่อง ได้แก่

1. ภาพรวมการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพในอดีตของประเทศไทย และประสบการณ์ต่างประเทศ
2. ผลการสำรวจการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และ
4. มาตรการและนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพ

และเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อนำไปปรับปรุงรายงานผลการศึกษาให้มีความสมบูรณ์ นำไปสู่การกำหนดมาตรการและนโยบายด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพที่เหมาะสมอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

การสัมมนาเชิงวิชาการครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้น 91 คน ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง องค์กรภาคเอกชน องค์กรอิสระ สถาบันการศึกษา ผู้แทนจากส่วนราชการส่วนกลาง เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงาน นักศึกษา และนักวิจัยจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมสัมมนา

- เนื่องจากในปี 2558 จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีใน ASEAN ผู้ประกอบการในประเทศไทยอาจไม่จำเป็นต้องย้ายฐานแรงงาน

ตอบ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเป็นเรื่องใหญ่ที่กระทรวงแรงงานต้องหารือกัน การเปิดเสรีด้านแรงงานนั้น ควรเริ่มจากแรงงานระดับสูงก่อน ส่วนแรงงานในระดับล่างยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ตกลงในตอนแรก ต้องพิจารณามาตรฐานก่อน ต้องกำหนดมาตรฐานวิชาชีพให้ดี

- ปัญหา Demand และ Supply ในเรื่องภาคอุตสาหกรรมขาดแรงงาน มีแนวทางแก้ไขอย่างไร

ตอบ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยกำลังศึกษาระดับประเทศ โดยศึกษาถึง cluster ระดับจังหวัด เพื่อ matching demand และ supply ปัจจุบันศึกษาเรียบร้อยแล้ว 4 cluster จากทั้งหมด 8 cluster โดยทำการ direct matching มีการหารือโดยตรงกับผู้ผลิต (สถานประกอบการ) และผู้พัฒนา กำลังแรงงาน (สถานศึกษา) ศึกษาแต่ละ cluster เปรียบเทียบกับทั้งประเทศ ศึกษาถึงแรงงานตามลักษณะสาขาการศึกษาและคุณภาพมีจำนวนเท่าไร ประเภทอะไรบ้างและพยากรณ์แนวโน้มในอีก 6-7 ปี ข้างหน้า ปัจจุบันตลาดแรงงานในประเทศประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานระดับล่างตั้งแต่ระดับมัธยม และต่ำกว่าเป็นจำนวนมาก ซึ่งต้องแก้ไขโดยการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมและกำหนดทิศทางอุตสาหกรรมให้ชัดเจน ปัญหาแรงงานชั้นมัธยมต้นและมัธยมปลายขาดแคลน หรือมีส่วนน้อยที่เข้าสู่ตลาดแรงงานหรือเข้าสู่ตลาดแรงงานเพียงระยะสั้น อาจแก้ไขได้โดยสถานประกอบการต้องมีแรงจูงใจแก่แรงงานเหล่านั้นเช่น สนับสนุนให้แรงงานได้เรียนในช่วงเวลาหลังเลิกงาน หรือเรียนเสาร์-อาทิตย์ เพื่อให้แรงงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

รายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

1. นายสมเกียรติ ฉายะศรีวงศ์ รองปลัดกระทรวงแรงงาน
2. นายสุนันท์ โพธิ์ทอง ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
3. นางสุจิตรา บุญชู ผู้ตรวจราชการกระทรวง
4. ดร.อำมร ชาวลิต ผู้อำนวยการสำนักตรวจและประเมินผล
5. นายสิทธิอุดม หนูฤทธิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย
6. นางอัญชลี เสรีรักษ์ ที่ปรึกษากฎหมาย
7. นางจันทร์เพ็ญ เดชพล นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
8. นางสุชฎา โพธิเดช นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ
9. นางลัดดา อุปสินธุ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
10. นางถวิล เพิ่มเพียรสิน ผู้อำนวยการกลุ่มงานคลังและพัสดุ
11. นางสาวลักษณะันท์ หงส์วิชัยวิทย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารคอมพิวเตอร์และเครือข่าย
12. นางอุษณีย์ ตันสกุล ผู้อำนวยการกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
13. นางดลพร นาคดี นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
14. นางราศี เบญจาทิกุล ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเศรษฐกิจแรงงาน
15. นางสาววีรจิตต์ สุวรรณะบุญย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
16. นางอัญณิการ์ คชพงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์บริการประชาชน
17. นายคมรัช ลิขินสุทธิ์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวางแผนเทคโนโลยี
18. นางอุดมลักษณ์ สอนสารี ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
19. นางวิไลวรรณ ใจซื่อ ผู้อำนวยการกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ
20. นางสุชุมล ชนานันต์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
21. นางสุจิตรา ไกรฤทธิ์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
22. นางสมพิศ จันทร์เฉลิม นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
23. นางสาวชวลักษณ์ ภูไพบูลย์ นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
24. นางอุไรวรรณ แสนทวีสุขสกุล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
25. นางสาวพรพิมล ตันเจริญผล นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ

26. นางสาวอัญญา เณรจิตกร นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
27. นายนิธิวัฒน์ วัฒนสุขกุล นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
28. นางสาวสมพร ชมศรีวรรณ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- กรมการจัดหางาน**
29. นายเชวง นवलสอาด นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
30. นายวุฒิพันธ์ ตันติวงศ์ นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**
31. ม.ล.ปยุตพรทิกร สมิติ รองอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
32. นางวิจิตรา บุรณะทนิช (แทน) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ
33. ดร.วิรัช คันทร นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการพิเศษ
34. นางสาวจิราพร ลิมวานิชย์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ
35. นางสาวอารีย์ ชูนี้้ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**
36. นางสาววิภาวี ศรีเพียร ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
37. นางรำไพ น่วมสวัสดิ์ นักวิชาการสถิติชำนาญการ
- สำนักงานประกันสังคม**
38. คุณสุลีลา อ่วมอำไพ (แทน) ผู้อำนวยการสำนักบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ
39. ผู้แทนนางนวรรตน์ บุญเปี่ยม
40. นางจารุณี บริบาลบุรีภัณฑ์ นักวิชาการสถิติชำนาญการ
41. นายศิลา แก้วตะพันธ์ นักวิชาการแรงงาน
- ธนาคารแห่งประเทศไทย**
42. นางสาวอโนทัย พุทธารีย์ เศรษฐกร ทีมนโยบายเศรษฐกิจด้านอุปทาน
43. นางสาวตลัปลักษณ์ ธนดิษฐ์สุวรรณ เศรษฐกร ทีมนโยบายเศรษฐกิจด้านอุปทาน
44. นางสาวอัญชลี ศิริคะเนรัตน์ เศรษฐกร ทีมนโยบายเศรษฐกิจด้านอุปทาน
- สำนักงานเศรษฐกิจ กระทรวงการคลัง**
45. นางวิภารัตน์ ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์เศรษฐกิจด้านอุปทาน

46. นางสาวรรณา อภัยบัณฑิตกุล เศรษฐกร
47. นางสาวนัยนา ทรัพย์เจริญ นักศึกษาฝึกงาน
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ**
48. นายอานนท์ จันทวิช นักวิชาการสถิติชำนาญการพิเศษ
- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม**
49. นายจักรพร อุ่ณจิตต์ ผู้เชี่ยวชาญ
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**
50. นางสาวกุลธิดา เลิศพงษ์วัฒนา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ**
51. นายศรัณย์ เพ็ชรอุไร เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล 3 ฝ่ายบริการทรัพยากรบุคคล
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**
52. นางอัญชญา แก้วเฉย เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย**
53. นายชูชีพ เอื้อการณ์ กรรมการ
- สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย**
54. นายสุรเดช ชุมณี ผู้ช่วยฝ่ายจัดตั้ง
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**
55. นางสาวธิดารัตน์ ศรีพรหม เจ้าหน้าที่บุคคลอาวุโส
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย**
56. นางสาวจิตติมา วงศ์บัณฑิตวรรณ นักวิชาการศึกษา
- สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์**
57. นายสุรัส ตั้งไพฑูรย์ ผู้จัดการอาวุโส แผนกวิชาการ
- สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย**
58. นางสาวนารีรัตน์ จันทร์ทอง เจ้าหน้าที่สมาคมฯ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

73. นางสาวนันทรัตน์ วิศปาแพ้ว

74. นางสาวปานศิริ วิศปาแพ้ว

75. นางสาววรรณพร เทียงวงศ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

76. นายจตุวัฒน์ รอดสมบูรณ์

TGMA

77. คุณวิลาวัลย์ เรืองปฏิกรณ์

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 78. นายชัยวัฒน์ เกิดผล | ที่ปรึกษาโครงการ |
| 79. รศ.ดร. ยงยุทธ แจ่มม่วงษ์ | ผู้อำนวยการวิจัย, การพัฒนาแรงงาน |
| 80. ดร.สรารุท ไพฑูรย์พงษ์ | ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส |
| 81. นายนิติ อิงพรประสิทธิ์ | นักวิจัย |
| 82. นางสาวชนิตา ชัยชาติ | นักวิจัย |
| 83. นางสาวโชติกา สุขรุจ | นักวิจัย |
| 84. นางสาวมณฑินี จักรสิรินนท์ | นักวิจัย |
| 85. นางสาวละลิตา ละสอน | นักวิจัย |
| 86. นางสาวชนิษฐา ฮงประยูร | นักวิจัย |
| 87. นางสาวอัจฉรียา อนันตทัศน์ | นักวิจัย |
| 88. นางสาวปาณิสรา มีเพียร | นักวิจัย |
| 89. นางสาวสุนีย์ แซ่คู | เลขานุการ |
| 90. นางสาววัชรียา ถาวร | นักศึกษาฝึกงาน |
| 91. นางสาวธันมพร ฉันทพรม | นักศึกษาฝึกงาน |

คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา โดยวิธีคัดเลือก

- นายสุนันท์ โพธิ์ทอง ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
- นางเพชรรัตน์ สินอวย รองผู้อำนวยการสำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- นางสาวอัญชลี สินธุพันธ์ ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
กรมการจัดหางาน
- นายคมน์วิโมกษ์ เกษมस्थ्य ผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- นางสาววิภาวี ศรีเพียร ผู้อำนวยการกลุ่มงานแผนงานและสารสนเทศ
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- นางเพ็ญศรี ไตรรัตน์ ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานประกันสังคม
- นายเทียนชัย นพมาศ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
กลุ่มงานคลังและพัสดุ สำนักบริหารกลาง
- นางสาววีรจิตต์ สุวรรณบุญย์ ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- นางสุจิตรา ไกรฤทธิ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
- นางสาวพรพิมล ต้นเจริญผล นักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ
กลุ่มงานวิจัยและวางแผนกำลังแรงงาน
สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คณะวิจัย

1. นายชัยวัฒน์ เกิดผล ที่ปรึกษาโครงการ
2. ดร.สรารุช ไพฑูรย์พงษ์ หัวหน้าโครงการ
3. ดร.ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ หัวหน้าโครงการร่วม
4. ดร.สุจิตรา รอดสมบูรณ์ หัวหน้าทีมสำรวจกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคกลาง และภาคเหนือ
5. ดร.กัลปพฤกษ์ ผิวงาม หัวหน้าทีมสำรวจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
6. ดร.วันชัย ธรรมสังการ หัวหน้าทีมสำรวจภาคใต้
7. นายนิรติ อิงพรประสิทธิ์ นักวิจัย
8. นางสาวโชติกา สุขรุจิ นักวิจัย
9. นางสาวมณฑินี จักรสิรินนท์ นักวิจัย
10. นางสาวชนิตา ชัยชาติ นักวิจัย