

Wage Inequality Among Isan Female Migrants in Their Destinations

Kittipitch Prommakot

Faculty of Humanities and Social Sciences
Khon Kaen University, Thailand

Dusadee Ayuwat

Labour and International Migration Service Center
Faculty of Humanities and Social Sciences
Khon Kaen University, Thailand

Panu Suppatkul

Faculty of Humanities and Social Sciences
Khon Kaen University, Thailand

Abstract

This article aimed to study the wage inequality among female migrants from Isan across various destinations in Bangkok and its vicinity, and other provinces in Central Thailand. The quantitative research method was used, with the analysis unit at the individual level. The sample consisted of 1,713 female migrants from a migration survey conducted in 2019. The data were collected between October and December 2019 by the National Statistical Office. The data were analyzed using descriptive statistics and cross-tabulation. The results showed that the majority of female migrants from Isan belonged to Generation Y (24 – 41 years old), accounting for 48.6 percent of the sample. They had completed education up to the compulsory level and were predominantly single (62.1 percent and 71.3 percent, respectively). Approximately half of the female migrants chose to immigrate to Bangkok and its vicinity. Furthermore, 72.9 percent of female migrants were employed in occupations classified as the secondary skill-level. On average, they worked less than 48 hours per week and earned a monthly income ranging from 9,001 to 15,000 Thai baht (66.5 percent). Most female migrants who worked in Bangkok and its vicinity generally earned higher wages compared to those who worked in the same skill level occupations in other provinces in Central Thailand. This discrepancy can be attributed to the concentration of development for prosperity in the Bangkok area.

Keywords

Spatial inequality, wage disparity, Isan female migrant, internal migration, cross-region migration

CORRESPONDING AUTHOR

Dusadee Ayuwat, Labour and International Migration Service Center, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, Thailand, 40002, Email: dusayu@kku.ac.th

© College of Local Administration, Khon Kaen University. All rights reserved.

ความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิง อีสานย้ายถิ่นในพื้นที่ปลายทาง

กิตติพิชญ์ พรหมโคตร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ดุชนิ อายุวัฒน์

ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภาณุ สุพัตกุล

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีหน่วยการวิเคราะห์ระดับปัจเจก กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานหญิงอีสานที่ย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 1,713 คน จากข้อมูลทุติยภูมิระดับย่อยโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เก็บข้อมูลเมื่อตุลาคม-ธันวาคม 2562 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ตารางไขว้ ผลวิจัยพบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นคนเจนเอเรชั่นนาย (อายุ 24 – 41 ปี) ร้อยละ 48.6 สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ ร้อยละ 62.1 และเป็นโสด ร้อยละ 71.3 กว่าครึ่งหนึ่ง ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล รวร้อยละ 72.9 ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับ 2 (เสมียน พนักงานบริการ ฯลฯ) และทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 66.5 และพบว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนใหญ่มีสัดส่วนของค่าจ้างที่สูงกว่าพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง อีกทั้งแรงงานหญิงที่ประกอบอาชีพในลักษณะเดียวกันในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีรายได้ที่แตกต่างจากจังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง นับว่าเป็นความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางภาคกลาง

คำสำคัญ

ความเหลื่อมล้ำ, ค่าจ้าง, แรงงานหญิงย้ายถิ่น, การย้ายถิ่นในประเทศ, การย้ายถิ่นระหว่างภาค

บทนำ

แรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจ ประเทศไทยมีคนวัยแรงงานที่มีงานทำกว่า 37.59 ล้านคน เป็นแรงงานหญิงเกือบครึ่งหนึ่ง (Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2021) ทั้งนี้ การสำรวจเมื่อ พ.ศ. 2560-2564 พบว่า ผู้ย้ายถิ่นชายและหญิงอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน และผู้ย้ายถิ่นหญิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในบางปี (National Statistical Office, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021) ส่วนใหญ่ย้ายถิ่นมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) สู่อำเภอกลาง เพื่อแสวงหาความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ ซึ่งเป็นพื้นที่แห่งโอกาสและมีการรองรับมากที่สุด พื้นที่ปลายทางมักเป็นเขตอุตสาหกรรม ทั้งภาคบริการและการท่องเที่ยว อาทิ กรุงเทพฯ และปริมณฑล ชลบุรี เป็นต้น ซึ่งเป็นเขตอุตสาหกรรมและการบริการหลักของประเทศ (Ayuwat, Saithong, & Chinnasri, 2019; Gimenez-Nadal & Molina, 2022) อีกทั้งการทำงานอยู่ในภูมิภาคได้รับค่าจ้างไม่สูงมากเมื่อเทียบกับภาคกลาง เพราะโครงสร้างของค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดค่าแรงแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด แรงงานหญิงอีสานจึงตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานในภาคกลาง (Department of Employment, 2021)

แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง เพื่อแสวงหาโอกาสและความมั่นคงของรายได้ (National Statistical Office, 2021) เป็นกลุ่มที่ได้รับความสนใจในทางวิชาการอย่างต่อเนื่องในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากผู้หญิงอีสานถูกจำกัดพื้นที่การทำงานเฉพาะในบ้าน ตามค่านิยมของสังคมชนบทอีสาน และต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างครัวเรือนและชุมชน (Khamnoi & Ayuwat, 2019) เงื่อนไขดังกล่าวทำให้ผู้หญิงอีสานจำนวนหนึ่งพยายามย้ายถิ่นออกไปเป็นแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น สู่อำเภอที่มีชีวิตอิสระและรายได้ที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ ปริมณฑล และภาคกลางสู่พื้นที่มีอุปสงค์ด้านแรงงานหลายระดับ แต่แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นบางส่วนไม่สามารถประกอบอาชีพหรือมีรายได้ตามที่คาดหวังได้ด้วยข้อจำกัดบางประการ อาทิ ระดับการศึกษา และเหตุผลหนึ่งเป็นเพราะพื้นที่ปลายทางที่ย้ายถิ่นไปทำงานและดำรงชีวิต มีระดับความเจริญแตกต่างกัน รวมถึงการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างกัน (Ministry of Labour, 2021)

ดังนั้น การย้ายถิ่นไปในเขตที่มีการพัฒนาต่างกัน จึงน่าจะมีผลต่อโอกาสในการทำงานและค่าตอบแทนที่แตกต่างกันด้วย เพราะผู้ที่ย้ายถิ่นเข้าไปอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีแนวโน้มได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสูงกว่าผู้ที่ย้ายถิ่นไปพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง แม้ว่าจะเป็นงานลักษณะเดียวกันก็ตาม อาจเป็นเพราะกรุงเทพฯ และปริมณฑลมีค่าครองชีพที่สูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ จึงทำให้สถานประกอบการให้ค่าตอบแทนสูงเพื่อดึงดูดคนทำงาน (Insaad, Permpoonwivat, & Kulkolkarn, 2022) บทความนี้ จึงมุ่งศึกษาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางคือ ผู้ที่ย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งเป็นพื้นที่แห่งโอกาสและการจ้างงาน ทำให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นต้องเผชิญกับระบบการทำงานที่แตกต่างจากเดิม รวมทั้งได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและการสร้างรายได้ เพื่อให้ได้อรรถประโยชน์สำคัญสำหรับเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ในการส่งเสริมการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นให้มีค่าจ้างที่มั่นคงมากขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง

แนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยนี้ใช้แนวคิดพื้นที่กับความเหลื่อมล้ำ และแนวคิดการย้ายถิ่น เป็นแนวทางศึกษาความเหลื่อมล้ำด้านค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปยังพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดพื้นที่กับความเหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียม เป็นสถานะหนึ่งที่เกิดขึ้นจากความไม่เท่าเทียมของบุคคลหรือกลุ่ม ในด้านสภาพ สติ และโอกาส ที่เป็นเงื่อนไขการดำรงชีพ (Living conditions) ทั้งนี้ ความเหลื่อมล้ำถูกจำแนกตามหัวข้อต่าง ๆ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ เป็นต้น (Ferreira et al., 2009) ขณะเดียวกัน พื้นที่ก็สามารถบ่งบอกคุณสมบัติทางเศรษฐกิจของบุคคลที่สัมพันธ์กับความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ (1) องค์ประกอบเชิงสถานการณ์ คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพของพื้นที่อยู่อาศัย และ (2) องค์ประกอบเชิงกระบวนการ คือ คุณสมบัติหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการอยู่อาศัยในพื้นที่ อาทิ การลงทุน กระบวนการบริโภค ตลอดจนการพัฒนาชุมชน สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย องค์ประกอบข้างต้นล้วนมีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเข้าถึงงานที่ดี การพัฒนาเศรษฐกิจสภาพทางสังคม รวมถึงคุณภาพชีวิต (Rodríguez-Pose & Storper, 2019) นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยังส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างพื้นที่ จากการกำหนดพื้นที่เพื่อพัฒนาและการกระจายตัวทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่แตกต่างกัน พื้นที่ใดมีการพัฒนาสูงมักมีตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการประกอบอาชีพ ค่าตอบแทน หรือชั่วโมงการทำงาน ที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ จึงส่งผลให้เกิดมาตรฐานของค่าจ้างหรือค่าครองชีพที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะพื้นที่พัฒนาสูง เช่น กรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่ได้รับการจัดสรรทรัพยากรมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ ดังข้อมูลจากสำนักงบประมาณ ที่รายงานว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 การจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่จังหวัด กว่า 2 ใน 3 ถูกจัดสรรลงในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑลบางจังหวัด ซึ่งสูงกว่าภาคอื่น ๆ ในประเทศ (Bureau of the Budget, 2022) (Figure 1) เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อีกทั้งการจัดสรรงบประมาณดังกล่าวยังสัมพันธ์กับจำนวนประชากรและขนาดของเศรษฐกิจในพื้นที่ จึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างของรายได้ของคนในพื้นที่ (Ferreira et al., 2009) จึงทำให้แรงงานย้ายถิ่นไปสู่พื้นที่พัฒนา เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น โดยเฉพาะแรงงานย้ายถิ่นจากภาคอีสาน

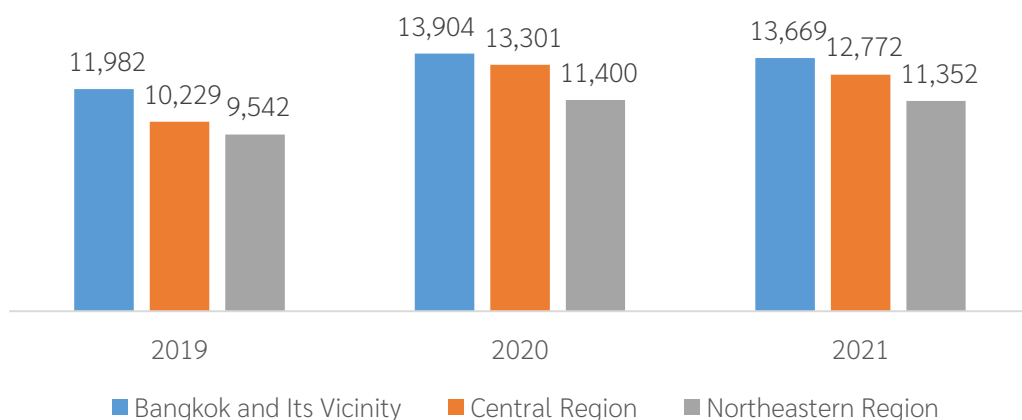


Figure 1. Average Monthly Wage (Thai Baht) in Bangkok and Its Vicinity, Central Region, and Northeastern Region

Source: Department of Employment (2019, 2021)

จากการกระจายตัวทางเศรษฐกิจและทรัพยากรที่แตกต่างกัน อาจกล่าวได้ว่าค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่ เป็นผลจากกระบวนการพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเพียงพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง จึงนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ (Manduca, 2019; Thepkham, 2019) แม้การย้ายถิ่นจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ระหว่างเมืองและชนบท แต่การพัฒนาในลักษณะรวมศูนย์ (Centralized) ได้สะท้อนให้เห็นความไม่เท่าเทียมจากการกระจุกตัวของทรัพยากรและโอกาสของประชากรในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนย้ายของประชากรเข้าสู่เมืองอย่างรวดเร็ว (Rapid urbanization) จากการขาดกลไกการกระจายทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่ (Usavagovitwong, Bunnag, & Vatanopas, 2018) ทั้งนี้ Thepkham (2019) อธิบายผ่านรายงานความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ (Spatial Inequality) และนัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไทยในพื้นที่ระหว่างภูมิภาคต่าง ๆ ว่าความเหลื่อมล้ำด้านรายได้เชิงพื้นที่ยังมีอยู่สูง เพราะการพัฒนาเป็นกระจุกในบางพื้นที่ โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่งผลให้มีค่าเฉลี่ยของรายได้ต่อหัวที่สูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศ ขณะเดียวกันก็มีชั่วโมงการทำงานที่สูงกว่าด้วยเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงโอกาสการจ้างงานและมีรายได้สูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ จึงเกิดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ระหว่างผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และจังหวัดอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้ ผู้คนจึงเลือกย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ในขณะเดียวกัน การพัฒนาและเติบโตของเมืองก็เป็นผลจากการย้ายถิ่นเข้าสู่พื้นที่ทางเศรษฐกิจ เพื่อให้มีโอกาสในชีวิตเพิ่มขึ้น (Wattanasupt, Boonwanno, & Chaicharoen, 2016; Orsuwan, Buengmum, & Senbut, 2021)

จากการทบทวนแนวคิดข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจวิเคราะห์ อาชีพ และชั่วโมงการทำงาน ร่วมกับค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งน่าจะสะท้อนความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางที่ต่างกัน โดยกำหนดนิยามของความเหลื่อมล้ำของค่าจ้าง หมายถึง ความไม่เท่าเทียมด้านเศรษฐกิจ

พิจารณาค่าจ้างที่แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้รับไม่เท่ากัน แม้ว่าจะประกอบอาชีพประเภทเดียวกัน โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง

แนวคิดการย้ายถิ่นของผู้หญิง

การย้ายถิ่น เป็นการเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยของประชากรเพื่อแสวงหาความมั่นคง พื้นที่ที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจสูง ผู้คนจะย้ายเข้าไปเพื่อประกอบอาชีพและสร้างรายได้ ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง อาทิ ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง หรือโอกาสในด้านอื่น ๆ เป็นต้น สามารถกล่าวได้ว่าการย้ายถิ่นเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่ง ทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่เปลี่ยนแปลงไป (Prasartkul, 2014) ผู้ย้ายถิ่นมักเป็นผู้มีลักษณะพิเศษที่ผ่านการเลือกสรรประชากรในลักษณะหนึ่งเพื่อเข้าสู่พื้นที่ใหม่ ตลอดจนเข้าสู่งานใหม่ ผู้ย้ายถิ่นมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยคุณลักษณะ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ในบริบทของสังคมไทยมักพบว่าผู้ชายย้ายถิ่นสูงกว่าผู้หญิงอย่างต่อเนื่อง เพราะโครงสร้างทางสังคมที่จำกัดโอกาสของผู้หญิงไว้ (Ayuwat, 2019; Khamnoi & Ayuwat, 2019; Uprety, 2020) นอกจากนี้ สาเหตุหลักของการย้ายถิ่นคือต้องการความมั่นคงทางอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น แรงงานจึงย้ายถิ่นเข้าสู่พื้นที่พัฒนาสูง โดยเฉพาะภาคกลางเพื่อเป็นแรงงานในพื้นที่อุตสาหกรรมและบริการ เพื่อปฏิบัติงานตามทักษะระดับต่าง ๆ ตามหน้าที่การงานที่ทำหรือรับผิดชอบ (National Statistical Office, 2021) ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามแบบจำลองของ Todaro (Torado model) (Todaro, 1997) ที่กล่าวว่าการย้ายถิ่นมักเกิดขึ้นโดยปัจจัยผลักดันมากกว่าปัจจัยดึงดูดในพื้นที่ปลายทาง แบบจำลองของ Todaro (1997) อธิบายว่า การย้ายถิ่นจากชนบทไปสู่เมืองไม่ได้ส่งผลให้เกิดโอกาสในการทำงานมากกว่า แต่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นรู้จักค่าแรงและคาดหวังว่าจะได้รับค่าแรงในพื้นที่เมืองมากกว่าชนบท หากมีความแตกต่างระหว่างค่าจ้างสูง ยิ่งทำให้ผู้ย้ายถิ่นกล้าตัดสินใจย้ายถิ่น ด้วยหวังว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการเข้าถึงค่าแรงเหล่านั้น ทั้งนี้ยังมีปัจจัยผลักดันจากพื้นที่ชนบทหลายด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น เช่น นโยบายของรัฐ โครงสร้างทางสังคม เป็นต้น จึงเป็นเหตุให้ผู้หญิงตัดสินใจย้ายถิ่น

เมื่อพิจารณาการย้ายถิ่นของผู้หญิง ในอดีตมักถูกมองว่าเป็นเพียงผู้ร่วมย้ายถิ่น (Associational Migrants) หรือภรรยาผู้ติดตาม (Dependents Wives) หลังจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภายในประเทศและการส่งเสริมความเท่าเทียมและสิทธิพื้นฐาน ผู้หญิงก็กลายเป็นผู้ย้ายถิ่นด้วยตนเองเพื่อแสวงหาความมั่นคง ทั้งการย้ายถิ่นในประเทศและย้ายถิ่นนอกประเทศ ทั้งนี้ ผู้หญิงบางส่วนยังมีภาระในครัวเรือนตามความคาดหวังของสังคมในถิ่นต้นทาง ทำให้บางส่วนต้องทำงานนอกบ้านมากขึ้นและรับผิดชอบงานภายในบ้านในฐานะแม่หรือภรรยา ขณะเดียวกัน เมื่อย้ายถิ่นแล้ว ผู้หญิงเป็นส่วนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานที่หลากหลาย โดยเฉพาะพื้นที่ที่ให้ค่าตอบแทนสูง (Bastia & Piper, 2019; Mahiwan & Ayuwat, 2019)

จากการทบทวนแนวคิดการย้ายถิ่น ทำให้เห็นว่าคุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่นประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และจำนวนชั่วโมงการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำคุณลักษณะดังกล่าวมาวิเคราะห์ร่วมกับค่าจ้างของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งน่าจะสะท้อนความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางที่ต่างกัน และกำหนดนิยามของคำว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น หมายถึง แรงงานหญิงที่มีอายุระหว่าง 18-59 ปี มีภูมิลำเนาทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง จากภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสาน ย้ายถิ่นไปทำงานและมีงานทำในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) แบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Design) เพื่อศึกษาความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปยังภาคกลางในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่เป็นข้อมูลระดับย่อย (Micro Data) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ของประชากร มีวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลตามพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. 2550 โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยเลือกใช้ข้อมูลระดับย่อยจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 ที่เก็บข้อมูลในช่วงไตรมาสที่ 4 (ตุลาคม - ธันวาคม) เพราะช่วงการสำรวจไม่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 จึงเป็นข้อมูลที่อยู่ในสภาวะปกติ ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลทุติยภูมิรายบุคคลที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานย้ายถิ่น ระหว่างเดือนตุลาคมถึงธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยการสุ่มตัวอย่างของสำนักงานสถิติแห่งชาติได้กระทำการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน (Stratified Two-Stage Random Sampling) ขั้นที่ 1 จำแนกตามภูมิภาคของถิ่นปลายทาง ได้แก่ กรุงเทพฯ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดเขตแดนจากแต่ละชั้นภูมิย่อยหรือแต่ละเขตการปกครอง จำนวน 127,460 เขตแดนนับตัวอย่าง ขั้นที่ 2 จำแนกตามเขตการปกครอง ได้แก่ ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล ได้ครัวเรือนตัวอย่างทั้งสิ้น 83,880 ครัวเรือน ในกรุงเทพฯ และทุกภาคของประเทศ ซึ่งบุคคลที่เข้าข่ายการเจนนับจะมีรายชื่อปรากฏในบัญชีรายชื่อครัวเรือนตัวอย่าง จำนวน 205,256 คน (National Statistical Office, 2019) การวิจัยนี้ กำหนดหน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นระดับปัจเจก ประชากรของการวิจัย คือ แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น หมายถึง ประชากรเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 18-59 ปี มีภูมิลำเนาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง ซึ่งเป็นผู้ย้ายถิ่นระหว่างภาค โดยเป็นแรงงานหญิงที่ย้ายถิ่นมาทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และจังหวัดอื่นๆ ในภาคกลาง และมีงานทำในรอบ 7 วัน ณ เวลาที่สำรวจของโครงการฯ จึงมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,713 คน

การวิจัยนี้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยคุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น ได้แก่ อายุ มีการวัดระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) ระดับการศึกษา มีการวัดระดับอันดับ (Ordinal Scale) สถานภาพสมรส และพื้นที่ปลายทาง มีการวัดระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ส่วนแบบแผนการทำงาน ได้แก่ อาชีพ มีการวัดระดับนามบัญญัติ จำแนกตามระดับทักษะต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะระดับที่ 1 ได้แก่ อาชีพหมวดที่ 9 (ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน) ทักษะระดับที่ 2 ได้แก่ อาชีพหมวดที่ 4 5 6 7 และ 8 (เสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ช่าง) ทักษะระดับที่ 3 ได้แก่ อาชีพหมวดที่ 3 (ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย และเจ้าหน้าที่เทคนิค) และทักษะระดับที่ 4 ได้แก่ อาชีพหมวดที่ 1 และ 2 (ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย) ตามการจัดจำแนกอาชีพของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office, 2010) และชั่วโมงการทำงาน มีการวัดระดับอัตราส่วน และตัวแปรตาม คือ ค่าจ้างต่อเดือนของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น พิจารณาจากค่าจ้างที่ได้รับต่อเดือนโดยประมาณจากการประกอบอาชีพ ซึ่งรวมค่าล่วงเวลาแล้ว เป็นข้อมูลระดับย่อยจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 (National Statistical

Office, 2019) มีการวัดระดับอัตราส่วน และจัดกระทำให้อยู่ในระดับอันดับเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ไม่เกิน 9,000 บาท 9,001-15,000 บาท และ 15,001 บาทขึ้นไป การวิเคราะห์นี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ด้วยตารางไขว้ (Crosstabulation) เพื่อพิจารณาการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างตามคุณลักษณะของตัวแปรอิสระที่มีการวัดเป็นระดับกลุ่ม และระดับอันดับ โดยนำเสนอผลการวิจัยด้วยการบรรยายประกอบตาราง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย นำเสนอครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ คุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น แบบแผนการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น และค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นตามคุณลักษณะสำคัญ ในแต่ละพื้นที่ปลายทาง ดังต่อไปนี้

คุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการย้ายถิ่น พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นเกือบครึ่งหนึ่งเป็นคน Gen Y (เกิดปี พ.ศ. 2522 – 2539 หรือ อายุ 24 – 41 ปี) (ร้อยละ 48.6) รองลงมาคือคน Gen X (เกิดปี พ.ศ. 2507 – 2521 หรือ อายุ 42 – 56 ปี) (ร้อยละ 41.2) ตามการแบ่งช่วงอายุของ Grey et al. (2016) ที่พิจารณาตามบริบทของประเทศไทย กว่าร้อยละ 62.1 สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษาภาคบังคับ (มัธยมศึกษาปีที่ 3) แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 71.3 กว่าครึ่งหนึ่งย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล รองลงมาคือ พื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง (Table 1) เนื่องจาก แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่เป็นคนรุ่นใหม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและรับรู้ถึงความทันสมัย เป็นผลจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้สามารถย้ายถิ่นไปยังแหล่งงาน โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และปริมณฑลได้สะดวกยิ่งขึ้น (Grey et al., 2016; National Statistical Office, 2019; Electronic Transactions Development Agency, 2022) แม้ว่าสำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษาภาคบังคับก็ตาม ด้วยการเป็นคน Gen X และ Gen Y ก็สามารถเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสื่อสารในระดับเบื้องต้นเพื่อติดตามข้อมูลข่าวสารได้ (Electronic Transactions Development Agency, 2022) ทั้งนี้ การย้ายถิ่นอาจได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวให้ย้ายถิ่นเพื่อให้ได้รับค่าจ้างและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (Belloni, 2020; Ayuwat, 2019) รวมถึงการย้ายถิ่นไปทำงานระหว่างภาคมีความเสี่ยงน้อยกว่าการย้ายถิ่นไปทำงานระหว่างประเทศ และโครงสร้างทางสังคมอีสานที่ให้แรงงานชายย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากกว่า หรือให้แรงงานหญิงย้ายถิ่นไปพร้อมกับแรงงานชายในฐานะภรรยาหรือผู้ติดตาม (Ayuwat, 2019; Bastia & Piper, 2019; Sharp, 2021)

แบบแผนการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.9) ประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะระดับที่ 2 ได้แก่ เสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือ ช่าง ฯลฯ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมที่ใช้ความสามารถในการอ่านหรือคำนวณ รองลงมาคือ ประกอบอาชีพที่ใช้ทักษะระดับ 1 ได้แก่ คนทำความสะอาด คนขนของ ผู้ช่วยทำครัว ฯลฯ ซึ่งใช้แรงงานเป็นหลักหรืองานประจำวันง่าย ๆ (ร้อยละ 17.6) และทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 71.6 และเกือบ 1 ใน 3 ของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นยังต้องทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะกฎหมายแรงงานระบุว่า นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานทั่วไปไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือตามที่ตกลงกัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงสัปดาห์ แต่งานที่ทำอาจเป็นอันตรายต่อ นายจ้างต้องให้ลูกจ้างทำงานทั่วไปไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน หรือตามที่ตกลงกัน และไม่เกิน 42 ชั่วโมงสัปดาห์ (Labour Protection Act BE 2562, 2019) นอกจากนี้

กว่าร้อยละ 65.5 ของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาท ต่อเดือน รองลงมา คือ 9,000 บาท ร้อยละ 23.3 โดยมีค่าจ้างต่อเดือนเฉลี่ย 12,459.23 บาท (S.D. = 5,015.73) ซึ่งสูงกว่า ค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนเมื่อเทียบกับภาพรวมของประเทศ (10,170 บาท) และในภาคอื่น ๆ โดยเฉพาะ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (6,875 บาท) (Department of Employment, 2019) เนื่องจากแรงงานหญิง อีสานย้ายถิ่นในพื้นที่ภาคกลางสามารถเข้าถึงแหล่งงานที่หลากหลาย (National Statistical Office, 2021) (Table 1) อาจเป็นเพราะแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นเหล่านี้มีภาระหน้าที่ในการดูแลสมาชิก ในครัวเรือนและงานในบ้าน ทำให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะผู้ที่สมรสแล้ว (Mahiwan & Ayuwat, 2019; Matteazzi & Scherer, 2021)

Table 1. Percentage of Isan Female Migrants Classified by Characteristics, Migration Patterns, and Work Patterns

Characteristics of Isan Female Migrants	Percentage
Characteristics Of Isan Female Migrants and Migration Patterns	
1. Generations	
Gen Z (Born in 2540 BE or later, or 18-23 years old)	5.4
Gen Y (Born in 2522 BE – 2539 BE, or 24-41 years old)	48.6
Gen X (Born in 2507 BE – 2521 BE, or 42-56 years old)	41.2
Gen Baby boomer (Born in 2506 BE or sooner, or 57 years old and older)	4.8
Total	100.0 (1,713)
Mean = 39.91 Years S.D. = 10.09 Max = 59.00 Years Min = 18.00 Years	
2. Education levels	
Lower than compulsory education (Lower than secondary 3)	62.1
Compulsory education or higher (Secondary 3 or higher)	37.9
Total	100.0 (1,713)
3. Marital status	
Single	19.8
Married	71.3
Divorce/Separated/Widow	8.8
Total	100.0 (1,713)
4. Place of destinations	
Bangkok and its vicinity	55.5
Other provinces in central region	44.5
Total	100.0 (1,713)
Working Patterns	
5. Occupations	
Skill level 1	17.6
Skill level 2	72.9
Skill level 3	4.3
Skill level 4	5.3
Total	100.0 (1,713)

Table 1. Percentage of Isan Female Migrants Classified by Characteristics, Migration Patterns, and Work Patterns (cont.)

Characteristics of Isan Female Migrants	Percentage
6. Working hours	
Not more than 48 hours a week	71.6
More than 48 hours a week	28.4
Total	100.0 (1,713)
Mean = 48.63 Hours S.D. = 9.21 Max = 98.00 Hours Min = 6.00 Hours	
7. Wages	
Not more than 9,000 Thai Baht	23.3
9,001 – 15,000 Thai Baht	65.5
15,001 Thai Baht or more	11.2
Total	100.0 (1,713)
Mean = 12,459.23 Thai Baht S.D. = 5,015.73 Max = 50,000.00 Thai Baht Min = 6,000.00 Thai Baht	

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้ย้ายถิ่น แบบแผนการย้ายถิ่น และแบบแผนการทำงาน พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นกว่าร้อยละ 62.1 สำเร็จการศึกษาไม่เกินระดับการศึกษาภาคบังคับ แม้ว่า ทฤษฎีการคัดสรรทางประชากรในการย้ายถิ่น อธิบายว่าผู้ย้ายถิ่นควรเป็นผู้ที่มีลักษณะพิเศษ (สำเร็จการศึกษาระดับสูง หรือมีทักษะ) เพื่อให้สามารถเข้าถึงตำแหน่งงานและรายได้เพิ่มขึ้น (Lee, 1966) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นพบว่าไม่ได้มีคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงการคัดสรรทางประชากร อาจนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างในถิ่นปลายทาง ทั้งนี้อาจเพราะแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้เพราะการพัฒนาระบบคมนาคม รวมถึงการช่วยเหลือจากเครือข่ายทางสังคมในพื้นที่ ปลายทางที่ชักชวนไปทำงานที่เห็นว่ารายได้ดี แม้ว่าจะไม่ได้มีทักษะหรือระดับการศึกษาที่สูงมากนัก ประกอบกับความต้องการแรงงานที่ไม่ใช้ทักษะระดับสูงในพื้นที่ภาคกลางโดยเฉพาะเขตอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ Fernández-Reino, Sumption, & Vargas-Silva (2020) ที่พบว่า แรงงานทักษะระดับต่ำ (Low-skill worker) ถือเป็นส่วนสำคัญในภาคอุตสาหกรรม เนื่องจาก เป็นแรงงานที่ค่าตอบแทนไม่สูงมาก โดยเฉพาะเมื่อสังคมเผชิญหน้ากับภาวะวิกฤติ เช่น โรคระบาด

ค่าจ้างแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะสำคัญในแต่ละพื้นที่ปลายทาง จากข้อมูลระดับย่อย โครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้รับค่าจ้างต่อเดือนเฉลี่ย 12,459.23 บาท ซึ่งสูงกว่าค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ (6,875 บาท) (Department of Employment, 2019; National Statistical Office, 2021) ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ด้วยตารางไขว้ เพื่อพิจารณาการกระจายตัวของตัวแปรตามคือ ค่าจ้างต่อเดือน ในแต่ละคุณลักษณะสำคัญของตัวแปรอิสระในแต่ละถิ่นปลายทาง เพื่อสะท้อนถึงความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในกลุ่มแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในถิ่นปลายทางที่แตกต่างกัน ดังนี้

ช่วงวัย พบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นทุกช่วงวัย ที่ย้ายถิ่นไปยังพื้นที่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่เป็นคน Gen Z (เกิดปี พ.ศ. 2540 หรือสูงกว่า) เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 47.2) ที่ย้ายถิ่นไปทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ได้รับค่าจ้างไม่เกิน

9,000 บาทต่อเดือน (Table 2) เนื่องจากแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นทุกช่วงวัย ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่เมืองสูง ทั้งยังเป็นเขตอุตสาหกรรม การบริการ และพื้นที่ท่องเที่ยว (Saithong, Ayuwat, & Chinnasri, 2018; Ngoc, Baryshe & Trung, 2019) จึงมีตำแหน่งงานรองรับ ประกอบกับโครงสร้างของค่าแรงขั้นต่ำสูงกว่า พื้นที่ต้นทาง (Department of Employment, 2019) แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่จึงได้รับค่าจ้าง ตามกฎหมาย ทั้งนี้ แรงงานที่มีประสบการณ์หรือทักษะสูง อาจได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามทักษะ (Insaad, Permpoonwiwat, & Kulkolkarn, 2022) ขณะเดียวกัน แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนหนึ่งที่เป็นคน Gen Z และ Gen Y พึงสำเร็จการศึกษา ซึ่งคนกลุ่มนี้เชื่อว่าตนมีศักยภาพเพราะสำเร็จการศึกษาสูงกว่าภาคบังคับแล้ว ประกอบกับมีทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จึงเลือกย้ายถิ่นเข้ามาทำงานใน กรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่เมืองที่มีค่าแรงที่สูงกว่าพื้นที่อื่น และเป็นพื้นที่ที่ต้องการแรงงาน ทักษะสูงเช่นเดียวกัน (Pang et al., 2019)

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า แรงงานหญิงอีสานส่วนใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาเพียงระดับ การศึกษาภาคบังคับ ทั้งผู้ทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง และในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 69.0 และ 66.9 ตามลำดับ) ในขณะที่ แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นกว่าร้อยละ 29.4 ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าภาคบังคับและทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป มีสัดส่วนมากกว่าแรงงานหญิงอีสานที่สำเร็จ การศึกษาในระดับเดียวกันและทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง (Table 2) เพราะแรงงานที่สำเร็จ การศึกษาในระดับสูงกว่าการศึกษาภาคบังคับ สามารถเข้าถึงงานและได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ พื้นที่ปลายทางที่มีความเป็นเมืองหรือมีการพัฒนาสูง (กรุงเทพฯ และปริมณฑล) ที่เปิดโอกาสให้แรงงาน สามารถประกอบอาชีพตามทักษะหรือระดับการศึกษาที่มี ส่งผลให้สามารถเข้าถึงตำแหน่งงานและได้รับ ค่าจ้างที่สูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ (Zhu, Yu, & He, 2020) สอดคล้องกับการศึกษาของ Uprety (2020) ที่อธิบาย ว่า แรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง ย่อมมีรายได้สูงกว่าแรงงานที่สำเร็จการศึกษาไม่สูงมาก แม้ว่าจะ ประกอบอาชีพเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ Zhu, Yu, & He (2020) ได้อธิบายว่า การพัฒนาในแต่ละพื้นที่ที่ แตกต่างกันส่งผลต่อความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ของแรงงานในพื้นที่แม้ว่าจะเป็นงานลักษณะเดียวกัน โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีความซับซ้อนทางเศรษฐกิจ

สถานภาพสมรส พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่สมรสแล้วและเป็นโสดมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 67.1 และ 62.6 ตามลำดับ) ที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่มีสถานภาพสมรสเดียวกันในพื้นที่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 65.2 และ 58.1 ตามลำดับ ในขณะเดียวกัน แรงงานหญิงอีสาน ย้ายถิ่นที่เป็นโสด สมรสแล้ว และหย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย ที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป ในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ในสถานภาพสมรสเดียวกันในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงอีสาน ย้ายถิ่นที่หย่าร้าง แยกกันอยู่ หรือเป็นหม้าย ทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางและได้รับค่าจ้าง ไม่เกิน 9,000 บาท มีสัดส่วนมากกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่มีสถานภาพสมรสเดียวกันในพื้นที่ กรุงเทพฯ และปริมณฑล (ร้อยละ 26.6) (Table 2) แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น จะมีสถานภาพสมรสแบบใด แต่เมื่อทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล มักได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า การทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง อาจเพราะแรงงานหญิงที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และ ปริมณฑล ต้องค้นหาเลี้ยงชีพมากกว่าแรงงานหญิงในพื้นที่อื่น ๆ เพราะค่าครองชีพที่สูงกว่า สอดคล้อง

กับการศึกษาของ Nijman & Wei (2020) ที่อธิบายว่าโครงสร้างของค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดโดยรัฐ ทำให้แรงงานมีรายได้ที่สูงขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพโดยเฉพาะในพื้นที่เมือง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นทุกสถานภาพสมรสจึงมีรายได้สูงขึ้นในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล (Insaad, Permpoonwivat, & Kulkolkarn, 2022)

อาชีพ พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับ 1 (ผู้ประกอบอาชีพพื้นฐาน) กว่าร้อยละ 59.2 ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาท ในสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในระดับเดียวกันในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับ 4 (ผู้จัดการ ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้บัญญัติกฎหมาย) ในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ร้อยละ 87.9 ได้รับค่าจ้าง 15,001 บาท ขึ้นไป ในสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในระดับเดียวกันในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 73.7 (Table 2) ขณะเดียวกัน แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความเป็นเมืองสูง รวมถึงค่าครองชีพสูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ ประกอบกับมีตลาดแรงงานสองรูปแบบ (Dual labour market) ที่ต้องการแรงงานจำนวนมากเพื่อรองรับการเติบโตและขยายตัวทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะงานที่ใช้วุฒิการศึกษาไม่สูงมากและเน้นใช้แรงงาน ส่งผลให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นต้องดิ้นรนเพื่อรายได้ที่สูงขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีพ (Fox, 2009; Hassan & Rafaz, 2017; Sribunrueang, & Choiejit, 2022) ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Cortés & Pan (2019) ที่อธิบายว่า แรงงานหญิงถูกจำกัดให้เข้าทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับสูงในบางพื้นที่ แรงงานหญิงส่วนหนึ่งจึงย้ายไปยังพื้นที่ที่เปิดโอกาสเข้าไปถึงอาชีพและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่เมืองที่พัฒนาและให้ความเสมอภาค

ชั่วโมงการทำงาน พบว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ทั้งในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 78.1 และ 73.7 ตามลำดับ) เป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ร้อยละ 16.1 ที่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ 15,001 ขึ้นไป ในสัดส่วนที่มากกว่าพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง (Table 2) อาจเพราะแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่สมรสแล้ว จึงต้องจัดสรรเวลาสำหรับภาระงานบ้านและดูแลสมาชิกในครัวเรือน จึงเลือกที่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามกฎหมาย (Ngoendee, & Putthawong, 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของ Liu & Long (2021) ที่อธิบายว่า พื้นที่เมืองสูงย่อมมีโอกาสให้แรงงานเข้าทำงานและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รวดเร็ว ด้วยการสนับสนุนจากการโครงสร้างพื้นฐานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงส่งผลให้ในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล แรงงานหญิงสามารถมีรายได้สูงกว่ารายได้ขั้นต่ำเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง แสดงให้เห็นว่า แม้แรงงานหญิงที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางจะทำงานมากกว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ก็ไม่ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Kosec et al. (2022) ที่อธิบายว่า แม้ว่าชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น แรงงานบางส่วนไม่อาจได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับการทำงานมากกว่างานเดียวในพื้นที่เมือง

Table 2. Table 2. Percentage of Isan Female Migrants Classified by Characteristics, Place of Destination, and Wages

Characteristics of Isan Female Migrants	Place of Destinations/Wages							
	Bangkok and Its Vicinity				Other Provinces in Central Region			
	Not More Than 9,000 Thai Baht	9,001 – 15,000 Thai Baht	15,001 Thai Baht or more	Total	Not More Than 9,000 Thai Baht	9,001 – 15,000 Thai Baht	15,001 Thai Baht or more	Total
Generations								
Gen Z	33.9	57.2	8.9	100.0 (56)	47.2	52.8	0.0	100.0 (36)
Gen Y	22.3	62.0	15.7	100.0 (471)	19.9	68.2	11.9	100.0 (362)
Gen X	21.0	68.1	10.9	100.0 (385)	28.3	65.5	6.2	100.0 (321)
Gen Baby boomer	17.9	69.3	12.8	100.0 (39)	16.3	76.7	7.0	100.0 (43)
Education levels								
Lower than compulsory education	30.3	66.9	2.8	100.0 (557)	29.6	69.0	1.4	100.0 (487)
Compulsory education or higher	9.9	60.7	29.4	100.0 (374)	15.6	62.9	21.5	100.0 (275)
Marital status								
Single	20.7	58.1	21.2	100.0 (241)	24.2	62.6	13.2	100.0 (99)
Married	23.6	65.2	11.2	100.0 (623)	24.4	67.1	8.5	100.0 (599)
Divorce/ Separated/ Widow	17.3	77.0	5.7	100.0 (87)	26.6	70.3	3.1	100.0 (64)
Occupations								
Skill level 1	39.7	59.2	1.1	100.0 (179)	57.3	40.2	2.5	100.0 (122)
Skill level 2	20.8	71.6	7.6	100.0 (662)	19.5	76.5	4.0	100.0 (586)

Table 2. Table 2. Percentage of Isan Female Migrants Classified by Characteristics, Place of Destination, and Wages (cont.)

Characteristics of Isan Female Migrants	Place of Destinations/Wages							
	Bangkok and Its Vicinity				Other Provinces in Central Region			
	Not	9,001 –	15,001	Total	Not	9,001 –	15,001	Total
	More Than 9,000 Thai Baht	15,000 Thai Baht	Thai Baht or more		More Than 9,000 Thai Baht	15,000 Thai Baht	Thai Baht or more	
Skill level 3	5.7	34.0	60.3	100.0 (53)	4.8	47.6	47.6	100.0 (21)
Skill level 4	0.0	26.3	73.7	100.0 (57)	6.1	6.1	87.8	100.0 (33)
Working hours								
Not more than 48 hours a week	23.7	60.2	16.1	100.0 (727)	27.0	63.2	9.8	100.0 (500)
More than 48 hours a week	17.9	78.1	4.0	100.0 (224)	19.8	73.7	6.5	100.0 (262)

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่า แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่เป็นคน Gen Y (เกิดปี พ.ศ. 2522-2539 หรือ อายุ 24-41 ปี) สำเร็จการศึกษาไม่เกินภาคบังคับ และเป็นผู้ที่สมรสแล้ว ทั้งนี้ มากกว่าครึ่งหนึ่งย้ายถิ่นไปยังกรุงเทพฯ และปริมณฑล เพราะพื้นที่นี้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทั้งยังได้รับการจัดสรรทรัพยากรมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ เพราะเป็นศูนย์กลางของประเทศ (Thepkham, 2019) จึงมีสถานประกอบการและความต้องการแรงงานทุกรูปแบบ ทำให้พื้นที่นี้ดึงดูดผู้คนทุกคุณลักษณะมาจากทุกพื้นที่ จึงทำให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่มีคุณลักษณะที่ถูกบ่งชี้ว่าไม่ได้ผ่านการคัดสรรทางประชากรสามารถย้ายถิ่นเข้ามาเป็นแรงงานได้นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานทั้งในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลาง ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับที่ 2 คือ เสมียน พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า ฯลฯ ได้รับค่าจ้าง 9,001-15,000 บาทต่อเดือน แต่แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นบางส่วนที่ทำงานในอาชีพทักษะระดับที่ 4 ซึ่งเป็นระดับที่ต้องใช้ทักษะสูง ทั้งระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน แม้ว่าแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างระหว่าง 9,001-15,000 บาท ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ทั้งคุณลักษณะผู้ย้ายถิ่นและแบบแผนการทำงานของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนใหญ่มีค่าจ้างที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานพื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนาที่กระจุกตัวเฉพาะพื้นที่ อีกทั้งยังพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมและการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานในบางพื้นที่เป็นหลัก โดยเฉพาะกรุงเทพฯ และปริมณฑล จึงส่งผลให้ผู้ที่ประกอบ

อาชีพในลักษณะเดียวกันในพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล มีค่าจ้างสูงกว่าพื้นที่อื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีความเหลื่อมล้ำอยู่ระหว่างพื้นที่เมืองและมีการพัฒนาสูง กับพื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง ส่งผลให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นได้รับผลกระทบจากการพัฒนาที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสถานประกอบการในพื้นที่ ควรให้ความช่วยเหลือแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่อาศัยอยู่พื้นที่อื่น ๆ ในภาคกลาง โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นคน Gen X (เกิดปี พ.ศ. 2507-2521 หรือ อายุ 42-56 ปี) และ Gen Baby boomer (เกิดปี พ.ศ. 2506 หรือต่ำกว่า หรือ อายุ 57 ขึ้นไป) แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ย่ำแย่ แย่กันอยู่ หรือเป็นหม้าย รวมถึงแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นที่ทำงานในกลุ่มอาชีพทักษะระดับที่ 2 ที่พบว่าส่วนหนึ่งมีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาท ซึ่งต่ำกว่ารายได้ขั้นต่ำให้มีค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเพื่อให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นเหล่านี้สามารถดำรงชีพได้ โดยเฉพาะสถานประกอบการพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคกลางที่มีแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นไปประกอบอาชีพ ขณะเดียวกันรัฐควรกระจายการพัฒนาทุกพื้นที่เพิ่มขึ้นไม่เพียงแต่พื้นที่ส่วนกลางของประเทศ เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น เพื่อให้แรงงานหญิงมีรายได้ที่เท่าเทียมกันในงานแต่ละระดับทักษะเพื่อนำไปสู่การมีค่าจ้างที่สูงขึ้นเพื่อให้แรงงานหญิงมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในทุกพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างในพื้นที่ปลายทางที่แตกต่างกัน เพื่อให้แรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่นมีทางเลือกในการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่องสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานหญิงอีสานย้ายถิ่น ได้รับการสนับสนุนข้อมูลวิทยุจากโครงการสำรวจการย้ายถิ่นของประชากร พ.ศ. 2562 สำนักงานสถิติแห่งชาติ และได้รับการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้จากหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา และศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

References

- Ayuwat, D., (2019). *“The Isan migrants on the move” situations and impact*. Khon Kaen: Klangnanatham Press. (in Thai)
- Ayuwat, D., (2019). *Science and methodology of migration*. Khon Kaen: Klangnanatham Press. (in Thai)
- Ayuwat, D., Saithong, S., & Chinnasri, O. (2019). Determinants of human capital accumulation of female Migrants in the destination. *Journal of Social and Political Sciences*, 2(2), 347-355.
- Bastia, T., & Piper, N. (2019). Women migrants in the global economy: a global overview (and regional perspectives). *Gender & Development*, 27(1), 15-30.
- Belloni, M. (2020). Family project or individual choice? Exploring agency in young Eritreans’ migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(2), 336-353.

- Bureau of the Budget. (2022). *Budget allocation to province (area) in fiscal year 2022*. Retrieved from https://www.bb.go.th/web/budget/province/province_bud65/index2.html. (in Thai)
- Compulsory Education Act, BE 2545. (31 December 2002). *Thai government gazette*. Issue 119 Section 128. P 1-8. (in Thai)
- Cortés, P., & Pan, J. (2019). When time binds: substitutes for household production, returns to working long hours, and the skilled gender wage gap. *Journal of Labor Economics*, 37(2), 351-398.
- Department of Employment. (2019). Occupational wages 2019. Bangkok: Ministry of Labour. (in Thai)
- Department of Employment. (2021). Occupational wages 2021. Bangkok: Ministry of Labour. (in Thai)
- Electronic Transactions Development Agency. (2022). *Thailand Internet User Behavior 2022*. Electronic Transactions Development Agency, Ministry of Digital Economy and Society. (in Thai)
- Fernández-Reino, M., Sumption, M., & Vargas-Silva, C. (2020). From low-skilled to key workers: the implications of emergencies for immigration policy. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(Supplement 1), S382-S396.
- Ferreira, F. H. G., Vega, J. R. M., Paes de Barros, R., & Chanduvi, J. S. (2009). *Measuring inequality of opportunities in Latin America and the Caribbean*. The World Bank and Palgrave Macmillan.
- Fox, J. T. (2009). Firm-size wage gaps, job responsibility, and hierarchical matching. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 83–126.
- Gimenez-Nadal, J. I. & Molina, J A. (2022). The gender gap in time allocation. *IZA World of Labor* 2022, 497 doi: 10.15185/izawol.497.
- Grey, R., Pattaravanich, U., Lucktong, A., & Saenkla, J. (2016). *Quality of life among the employed population by generations*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. (in Thai)
- Hassan, S. A., and Rafaz, N. (2017). The role of female education in the economic growth of Pakistan: a time series analysis from 1990–2016. *International Journal of Innovation Economic Development Cultural Change*, 3(5), 83-93.
- Insaad, T., Permpoonwiwat, C. K., & Kulkolkarn, K. (2022). Analysis of factors affecting wages of female workers in the manufacturing industries. *King Prajadhipok's Institute Journal*, 20(2),95-120. (in Thai)
- Khamnoi, S. & Ayuwat, D. (2019), Roles in public space of wives who left behind international migrant husbands. *Journal of Economics and Business*, 2(3), 586-592.
- Kosec, K., Song, J., Zhao, H., & Holtemeyer, B. (2022). The gendered impacts of income fluctuations on household departure, labor supply, and human capital decisions: evidence from Kyrgyzstan. *Feminist Economics*. 29. 1-31. 10.1080/13545701.2022.2101680.
- Labour Protection Act BE 2562 (the 7th ed.) (2019, 5 April). *Government Gazette*. Issue 136, Section 43, P. 21-29. (in Thai)
- Lee, E.S. (1966). A Theory of Migration. *Demography*, 3, 47-57.

- Liu, Y., & Long, C. (2021). Urban and rural income gap: does urban spatial form matter in China?. *SAGE Open*, 11(1), 1-11.
- Mahiwan, P. & Ayuwat, D. (2019), Factors associated with the gender roles socialization of working women: A case of a major city, Thailand. *Journal of Social and Political Sciences*, 2(3), 554-561.
- Manduca, R. A. (2019). The contribution of national income inequality to regional economic divergence. *Social Forces*, 98(2), 622–648.
- Matteazzi, E. & Scherer, S. (2021). Gender wage gap and the involvement of partners in household work. *Work, Employment and Society*, 35(3), 490–508.
- Ministry of Labour. (2021). National minimum wage 10. Bangkok: Ministry of Labour. (in Thai)
- National Statistical Office. (2010). The *International Standard Classification of Occupation: ISCO-08*. Bangkok: Srimuang Printing. (in Thai)
- National Statistical Office. (2017). *Migration survey 2016*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2018). *Migration survey 2017*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2019). *Migration survey 2018*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2020). *Migration survey 2019*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- National Statistical Office. (2021). *Migration survey 2020*. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- Ngoc, T. T. B., Barysheva, G. A., & Trung, T. D. (2019). Industrial zone development and internal migration issue in Vietnam: Evidence from Binh Duong Province. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(2), 649 – 661.
- Ngoendee, J. & Putthawong, P. (2013). Labor force participation, income, and working hours of Thai laborers. CMU Journal of Economic, CMU. *Journal of Economics*, 17(1), 21-42. (in Thai)
- Nijman, J., & Wei, Y. D. (2020). Urban inequalities in the 21st century economy, *Applied Geography*, 117(2020), 102188. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2020.102188>.
- Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour. (2021). International labour economic statistics report. Bangkok: Ministry of Digital Economy and Society, Thailand. (in Thai)
- Orsuwan, M., Buengmum, U., & Senbut, P. (2021). Provincial budgetary allocation and inequality in human development. *King Prajadhipok's Institute Journal*, 19(3), 5-28. (in Thai)
- Pang, E., Wong, M., Leung, C. H., & Coombes, J. (2019). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher Education*, 33(1), 55–65.
- Prasartkul, P. (2014). *Demography: essential studies for human population*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research. (in Thai)
- Primary Education Act, BE 2521 (the 5th ed.) (5 April 1978). *Thai government gazette*. 95, 40, 5-8. (in Thai)

- Rodríguez-Pose, A., & Storper, M. (2019). Housing, urban growth and inequalities: The limits to deregulation, and upzoning in reducing economic and spatial inequality. *Urban Studies*, 57(2), 1-26.
- Saithong, S., Ayuwat, D., & Chinnasri, O. (2018). Human capital accumulation of rural female migrants and occupational mobility at destination area: A case study of Chonburi. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.10), 80-85.
- Sharp, M. (2021). The labour market impacts of female internal migration: Evidence from the end of Apartheid. *Regional Science and Urban Economics*, 91(2021), 103624.
- Sribunrueang, P., & Choiejit, R. (2022). The study of the impact of immigrant workers on the wages rate working hour and of informal labor. *Rajapark Journal*, 16(48), 496-511. (in Thai)
- Thepkham, P. (2019). *Spatial inequality and its implications for Thai economic development*. Bangkok: Bank of Thailand. (in Thai)
- Todaro, M. P. (1997). *Economic Development*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Uprety, D. (2020). Does skilled migration cause income inequality in the source country?. *International Migration*, 58(4), 85-100.
- Usavagovitwong, N., Bunnag, K., & Vatanopas, N. (2018). Urban inequality in the mega-urban region: the synoptic review from Thai's context. *Built Environment Inquiry Journal*, 17(2), 157-178. (in Thai)
- Wattanasupt, N., Boonwanno, T., & Chaicharoen, S. (2016). Social stratification social inequality and the explanation for being vulnerable people in society. *Journal of Health Systems Research*, 10(4), 362-376. (in Thai)
- Zhu, S., Yu, C., & He, C. (2020). Export structures, income inequality and urban-rural divide in China. *Applied Geography*, 115 (2020), 102150. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2020.102150>.