

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าทำงานของสมาชิกครอบครัวเกษตรกรในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้รวบรวม ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางประกอบสำหรับการศึกษา ในการศึกษาถึงจูงใจในการทำงานนั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่มีส่วนข้อง รวมทั้งรายละเอียดของแรงจูงใจที่สมาชิกครอบครัวเกษตรกรเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดความรู้พื้นฐานของความเข้าใจในการศึกษา ถึงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ได้อธิบายโดยแยกหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ ประเภทของแรงจูงใจและทฤษฎีแรงจูงใจ
2. การย้ายถิ่น
3. ข้อมูลด้านแรงงานจังหวัดลำพูน
4. งานวิจัยและงานเขียนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Motivation) ประเภทของแรงจูงใจและทฤษฎีแรงจูงใจ

1.1 คำจำกัดความของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้น โดยแรงขับของแต่ละบุคคลที่มีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และร่างกายอาจสมประสงค์ในความปรารถนาที่เกิดจากแรงขับนั้นๆ ได้

1.2 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ หรือสิ่งจูงใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ (คาร์ณี .2532)

การจูงใจมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความต้องการ (Needs)

คนเราทุกคนล้วนมีความต้องการ และความต้องการทำให้เกิดแรงขับ (Drive) แรงขับทำให้ คนเรากระทำพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสบายใจ หรือพอใจในที่สุด เช่น ความต้องการความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามความต้องการ ในทำนองเดียวกัน ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ก็จะเกิดความเครียดขึ้นได้

1.3 ประเภทของการจูงใจ

จาร์ต (2527) แบ่งประเภทแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ ที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง ที่รักการแสวงหา การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความสนใจตามเจตคติ เป็นต้น ความต้องการการจูงใจประเภทนี้นับว่ามีคุณค่าต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารไม่ต้องหากลวิธีมาชักจูง ให้พนักงานเกิดการจูงใจในการทำงาน

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง อันนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวัง ของบุคคล เครื่องมือต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การประกวด การใช้รางวัล การลงโทษ และการแข่งขัน เป็นต้น

1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

แสวงเคื่อน (2546) กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) เป็นเรื่องของการตอบสนอง ความต้องการที่เกิดขึ้น ภายในของคน ความต้องการจะก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือผลักดัน ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายของตนเอง อย่างไรก็ตามพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันในแง่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความสนใจ ความทะเยอทะยาน และความแตกต่างกัน ของแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation To Work) ทั้งที่เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานและเกี่ยวกับหน้าที่การงาน สำหรับปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป ทั้งในทาง สังคมและวัฒนธรรมที่อยู่รอบตัว ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ทักษะ ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่พบเห็นมา เมื่อมีการผสมผสานกันกับสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเกิดพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนเอง จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมมักเป็นผลโดยตรงมาจากความเข้าใจในงานหรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ ที่อาจได้รับ หรือแรงจูงใจที่อยากให้เกิดความสำเร็จในงาน รวมถึงสภาวะของแรงจูงใจในปัจจุบัน และทัศนคติของแต่ละบุคคล

สันตนิย์(2529) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจดังนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อ แรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่า ได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลรื้อให้

มนุษย์ มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่า แรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคม จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

3. ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทาง ในการแสดงพฤติกรรมซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะต้องอาศัย ขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตน ซึ่งการจะทำได้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (intrinsic Motivation) นอกจากนี้ ทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาถือว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จและตรงกันข้ามคือจะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

4. ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation)

แนวความคิดนี้เป็นของ มาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการ จะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนั้นถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถอธิบายถึงเรื่อง แรงจูงใจของมนุษย์ ได้เช่นเดียวกัน

มาสโลว์ สรุปความต้องการของมนุษย์ให้เป็นไปตามขั้นตอน ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ซึ่งได้วางหลักไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายใน ทฤษฎีนี้จะตั้งอยู่บนสมมุติฐานสำคัญ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนองความพอใจเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

2. ความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะถูกจัดลำดับความสำคัญจากความต้องการเบื้องต้นไปจนกระทั่งถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน

3. บุคคลที่มีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองความพอใจตามสมควรแล้ว

มาสโลว์ ได้เสนอ ความต้องการด้านต่างๆกันของมนุษย์ เรียงลำดับจาก ความต้องการพื้นฐาน เพื่อการอยู่รอด(Basic physiological survival needs) ไปจนถึงความต้องการทางสังคม (Social needs) และความต้องการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่า ตนมีคุณค่า (Needs for self-esteem) และการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสูงสุด (Self actualization) มาสโลว์ถือว่า ความต้องการที่จัดเรียงนี้มีความสำคัญโดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงๆ เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองตามลำดับดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต

ขั้นที่ 2 ความต้องการความ มั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใดก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้ รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs) เป็นความต้องการในลำดับต่อมา ซึ่งความต้องการในขั้นนี้ ถ้าได้รับจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

ขั้นที่ 5 ความต้องการในการ เข้าใจและรู้จักตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ซึ่งน้อยคนที่จะประสบได้ถึงขั้นนี้

ในเรื่องความต้องการ (Need) ของมนุษย์ ถ้าเรามีความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์แล้ว เราจะสามารถเข้าใจ พื้นฐานพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น นักจิตวิทยาที่สำคัญที่ศึกษาถึงเรื่องความต้องการของมนุษย์ เช่น

ความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของโทมัส (Thomas) นั้นซึ่ง โทมัส ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นรูปของความปรารถนา (Wishes) 4 ประการคือ

1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ (Recognition)
3. ความปรารถนาที่จะให้เพื่อตอบสนอง (Response From One's Fellow)
4. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ (New Experience)

2. การย้ายถิ่น

กฎการย้ายถิ่นของราเวนสไตน์

เอนสท์ ราเวนสไตน์ อ้างโดย ศันสนีย์ (2529) ได้เสนอ “กฎการย้ายถิ่น” (The laws of migration) ไว้ในปี ค.ศ. 1885 เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและใช้เป็นรากฐานในการสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่นต่าง ๆ ในเวลาต่อมา จึงได้รับการยกย่องให้เป็น “บิดาแห่งการย้ายถิ่น” โดยมีสาระที่สำคัญดังนี้

1. การย้ายถิ่นกับระยะทางประมาณการย้ายถิ่น มีความสัมพันธ์ผกผันกับระยะทางกล่าวคือ ประมาณการย้ายถิ่นจะลดลง เมื่อระยะทางการย้ายถิ่นมากขึ้น
2. การย้ายถิ่นมีลักษณะเป็นขั้นตอน ผู้ย้ายถิ่นที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางจะย้ายเข้าสู่ศูนย์กลาง ผู้ย้ายถิ่นที่ไกลออกไป จะย้ายเข้ามาแทนที่ การย้ายถิ่นกลับก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน
3. การย้ายถิ่นย้อนกลับ กระแสการย้ายถิ่นจะมีทั้งกระแสไปและกระแสกลับ
4. ความแตกต่างของการย้ายถิ่น ผู้ที่อยู่ในเมืองจะมีการย้ายถิ่นน้อยกว่าผู้ที่อยู่ในชนบท
5. ความแตกต่างระหว่างเพศ ผู้หญิงจะย้ายถิ่นมากกว่าผู้ชายในระยะทางใกล้ ๆ
6. แนวโน้มการย้ายถิ่น เมื่อมีการพัฒนาเทคโนโลยีและการพัฒนาด้านอื่น ๆ มากขึ้น การย้ายถิ่นจะเพิ่มขึ้น
7. แรงจูงใจในการย้ายถิ่น แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจจะก่อให้เกิดการย้ายถิ่นมากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ

ทฤษฎีการย้ายถิ่นของลี

เอฟเวิร์ท ลี อ้างโดย ศันสนีย์ (2529) ได้ตั้งทฤษฎีการย้ายถิ่น โดยพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของ ราเวนสไตน์ โดยได้อธิบายถึงคำจำกัดความของการย้ายถิ่น ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น ประมาณการย้ายถิ่น กระแสการย้ายถิ่นและคุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น

คำจำกัดความของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนสถานที่อยู่อาศัยของคนไม่ว่าจะสมัครใจหรือไม่สมัครใจ ระยะเวลาใกล้ หรือระยะทางไกล ภายในหรือภายนอกประเทศ อย่างไรก็ตามถือเป็นการย้ายถิ่นทั้ง ถิ่นและการย้ายถิ่นทุกครั้งจะต้องเกี่ยวกับท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทาง

ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น แบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

- ปัจจัยที่เกี่ยวกับท้องถิ่นต้นทาง
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับท้องถิ่นปลายทาง
- ปัจจัยเกี่ยวกับอุปสรรคระหว่างกลาง (ระหว่างท้องถิ่นต้นทางกับท้องถิ่นปลายทาง)
- ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ปริมาณการย้ายถิ่น

1. ปริมาณการย้ายถิ่นจะผันแปรไปตามความหลากหลายของพื้นที่คือ พื้นที่ที่มีการพัฒนา มากจะเป็นแรงดึงดูดให้ผู้ย้ายถิ่นเข้ามา
2. ปริมาณการย้ายถิ่นจะผันแปรไปตามความหลากหลายของประชากรคือ พื้นที่ที่ประชากร มีความหลากหลายทำให้เกิดการย้ายถิ่นเข้ามา
3. ปริมาณการย้ายถิ่นจะแปรผกผันกับความยากง่าย ของอุปสรรคระหว่างกลางที่แทรกอยู่ ระหว่าง ท้องถิ่นต้นทาง กับ ท้องถิ่นปลายทาง
4. ปริมาณการย้ายถิ่นจะผันแปรไปตามการ ขึ้น ลง ของเศรษฐกิจคือ ถ้าเศรษฐกิจตกต่ำ ปริมาณการย้ายถิ่นจะน้อย
5. ปริมาณและอัตราการย้ายถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ตามระยะเวลาคือ เมื่อเวลาผ่านไปความ ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากขึ้น ปริมาณการย้ายถิ่นเพิ่มขึ้น
6. ปริมาณการย้ายถิ่นจะผันแปรตามความก้าวหน้าของประเทศ คือ ประเทศที่พัฒนาแล้วจะมี ปริมาณการย้ายถิ่นมากกว่าประเทศกำลังพัฒนา

2.2 กระแสการย้ายถิ่น

1. ในพื้นที่หนึ่งจะมีกระแสการย้ายถิ่นที่ชัดเจน คือ กระแสการย้ายถิ่นจะเป็นเส้นทางที่ชัดเจนจาก ต้นทางหนึ่ง สู่ ปลายทางหนึ่ง ไปตามเส้นทางคมนาคมสู่จุดหมายเดียวกัน
2. กระแสการย้ายถิ่นจะมีทั้งกระแสไปและกระแสกลับ ซึ่งอาจเกิดจากท้องถิ่นต้นทางมีสิ่งดึงดูดให้ผู้ย้ายถิ่นคืนสู่ถิ่นเดิม
3. ประสิทธิภาพของกระแสการย้ายถิ่น (อัตราส่วนของกระแสการย้ายถิ่นไปต่อกระแสการย้ายถิ่นกลับ) จะสูง ถ้าปัจจัยต่าง ๆ ในท้องถิ่นต้นทางเป็นลบมาก ๆ
4. ประสิทธิภาพของกระแสการย้ายถิ่นจะต่ำ ถ้าท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทางมีปัจจัยบวกและลบคล้าย ๆ กัน
5. ประสิทธิภาพของกระแสการย้ายถิ่นจะสูง ถ้ามีอุปสรรคระหว่างกลางมาก เช่น ความยากลำบากในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง เป็นต้น
6. ประสิทธิภาพของกระแสการย้ายถิ่นจะผันแปรไปตามเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ คือ ถ้าพื้นที่ปลายทางมีเศรษฐกิจดี ประสิทธิภาพของกระแสการย้ายถิ่นจะสูง

2.3 คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่น

1. การย้ายถิ่นเป็นการเลือกสรรในตัวเอง บุคคลแต่ละคนมีความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคระหว่างกลางแตกต่างกัน
2. ผู้ย้ายถิ่นเพราะปัจจัยบวก ในท้องถิ่นปลายทางจะถูกคัดสรรเชิงบวก ผู้ย้ายถิ่นในลักษณะนี้มักมีคุณสมบัติสูง
3. ผู้ย้ายถิ่นเพราะปัจจัยลบ ในท้องถิ่นต้นทางจะถูกคัดสรรเชิงลบ ผู้ย้ายถิ่นอาจไม่ได้รับการคัดสรรเลย ถ้าท้องถิ่นต้นทางเป็นลบมาก ๆ
4. ผู้ย้ายถิ่นจากพื้นที่หนึ่งจะถูกคัดสรรทั้งใน เชิงบวกและเชิงลบ ผู้ย้ายถิ่นมีทั้งเป็นที่ต้องการของท้องถิ่นปลายทางและถูกผลักดันจากท้องถิ่นต้นทาง
5. การเลือกสรรในทางบวกจะมีมากขึ้น ตามความยากของอุปสรรคระหว่างกลาง อุปสรรคระหว่างท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทางจะทำหน้าที่ขจัด ผู้ที่อ่อนแอ หรือ ไม่มีความสามารถออกไป
6. การคัดสรรผู้ย้ายถิ่นจะเกิดขึ้นในบางช่วงของชีวิตเท่านั้นบุคคลในวัยหนุ่มสาว หรือ ผู้ที่เข้าสู่แรงงาน จะมีแนวโน้มที่จะย้ายถิ่นมากกว่าช่วงชีวิตอื่น
7. คุณลักษณะของผู้ย้ายถิ่นจะอยู่ตรงกลาง ระหว่าง คุณลักษณะของประชากรในท้องถิ่นต้นทางและท้องถิ่นปลายทาง

2.4 แบบแผนการย้ายถิ่น

เพ็ญพร อ่างโดย ศันสนีย์(2529) ได้กล่าวถึง แบบแผนการย้ายถิ่นว่า การย้ายถิ่นขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ของเขตพื้นที่ที่ศึกษาเป็นสำคัญ

ในสมัยดั้งเดิมนั้น มนุษย์เลี้ยงชีพด้วยการเร่ร่อนเก็บพืชผักและล่าสัตว์เป็นอาหาร ต่อมาเมื่อรู้จักเลี้ยงสัตว์และเพาะปลูกพืชผักไว้เป็นอาหาร จึงเริ่มตั้งหลักแหล่งถาวรในพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกและการตั้งถิ่นฐาน ในยุคเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมนี้นี้ประชากรมีการย้ายถิ่นน้อยมาก เพราะต้องดำรงชีพอยู่อย่างยากลำบาก ผู้คนโดยทั่วไปมีพละกำลังไม่สมบูรณ์ และมีอายุสั้น เนื่องจากโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม การเพาะปลูกต้องพึ่งธรรมชาติและแรงงานคนอย่างมาก โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมจึงผูกมัดบุคคลไว้กับ ที่ดินและเครือญาติ

ต่อมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 17 เริ่มมีการปฏิรูปการสุขภาพและส่งเสริมการสาธารณสุขและการปฏิรูปการเกษตรในทวีปยุโรป ทำให้สามารถลดโรคภัยไข้เจ็บและมีอาหารอุดมสมบูรณ์ขึ้น ประชากรโดยทั่วไปจึงมีพละกำลังดีขึ้นและมีอายุยืนยาวขึ้น ในแต่ละครอบครัวแต่ละหมู่บ้านจึงมีจำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น ทำให้ต้องหาที่เพาะปลูกเพิ่มขึ้นเมื่อที่ดินว่างเปล่าในบริเวณใกล้เคียงไม่เพียงพอที่จะใช้ทำการเพาะปลูกต่อไปได้อีก คนส่วนหนึ่งจึงจำเป็นต้องย้ายถิ่น ไปหาที่ทำกินในท้องถิ่นห่างไกลที่ยังคงมีที่ดินรกร้างว่างเปล่าเพื่อทำการเกษตรคนอีกส่วนหนึ่งก็ย้ายถิ่นเข้าไปหางานทำในเขตเมือง ผู้ย้ายถิ่นประเภทหลังนี้ส่วนหนึ่งเข้าไปหางานทำในเขตเมืองเพื่อเสริมรายได้แก่ครอบครัวซึ่งยังคงประกอบกรการกสิกรรม แต่อีกส่วนหนึ่งจะละทิ้งการเกษตรโดยสิ้นเชิงและหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว โดยการทำงานนอกภาคเกษตรกรรม

การย้ายถิ่นดังกล่าวนี้ มีทั้งการย้ายถิ่นระยะทางไกลและการย้ายถิ่นระยะทางไกล มีทั้งการย้ายถิ่น ภายในประเทศและการย้ายถิ่นข้ามประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการย้ายถิ่นข้ามทวีป เนื่องจากเกิดลัทธิล่าอาณานิคมและค้นพบทวีปใหม่คือ ทวีปอเมริกา และทวีปออสเตรเลีย การย้ายถิ่นข้ามทวีปดังกล่าวนี้ช่วยผ่อนคลายปัญหาการขาดแคลนที่ดินในทวีปยุโรปลงได้อย่างมากและที่สำคัญคือ ทำให้ประเทศต่างๆในทวีปยุโรป สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมได้โดยสะดวกเพราะไม่ต้องแบกรับภาระเลี้ยงดูแรงงานส่วนเกิน อีกทั้งยังเก็บเกี่ยวผลิตผลและวัตถุดิบ ส่งไปบำรุงประเทศเจ้าอาณานิคมอีกด้วย

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศต่าง ๆ มีนโยบายจำกัดการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ จึงออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการเข้าเมืองเข้มงวดขึ้น และประเทศเมืองแม่ต่างทยอยให้เอกราชแก่ประเทศอาณานิคมดังนั้นถึงแม้ว่าการคมนาคมจะสะดวกขึ้นและบุคคลมีอิสระในการเคลื่อนย้ายมากขึ้น แต่การย้ายถิ่นข้ามประเทศกลับมีน้อยลงอย่างมาก เพราะประเทศที่รับผู้ย้ายถิ่นเข้ามักจะได้รับแต่ผู้

ที่มี ความรู้ความสามารถ หรือ รับผู้ผลิตถิ่น หรือผู้ถือภัยทางการเมือง ด้วยเหตุผลด้านมนุษยธรรม การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ ในปัจจุบันนี้จึงมักเป็นการย้ายถิ่นของคนในวัยแรงงานตามสัญญาจ้างงาน เช่น การย้ายถิ่นของแรงงานเข้าสู่ประเทศอุตสาหกรรมต่างๆ หรือ ประเทศผู้ผลิตน้ำมันในตะวันออกกลาง เป็นต้น

ส่วนการย้ายถิ่นภายในประเทศกำลังพัฒนา ในปัจจุบันก็ปรากฏแบบแผนทำนองเดียวกันนี้ คือ การย้ายถิ่นส่วนใหญ่จะมีต้นทาง จากเขตพื้นที่ที่มีสภาวะทางเศรษฐกิจด้อยกว่า ไปสู่ เขตพื้นที่ที่มีสภาวะทางเศรษฐกิจดีกว่า อันได้แก่การย้ายถิ่นจาก เขตชนบทเข้าสู่เขตเมือง หรือ การย้ายถิ่นจากเขตชนบท ที่ขาดแคลนที่ดินและผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไปสู่ เขตชนบทที่สามารถหาที่ดินทำกินได้ง่ายกว่าและที่ดินอุดมสมบูรณ์กว่า

นอกจากประชากรจะเคลื่อนย้ายเป็นการถาวรแล้ว ประชากรยังเคลื่อนย้ายในรูปแบบอื่นๆ แบบไม่ถาวรด้วย เช่น การย้ายถิ่นตามฤดูกาล การย้ายถิ่นกลับถิ่นฐานเดิม การย้ายถิ่นหมุนเวียน การย้ายที่อยู่อาศัย และการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักอาศัย และที่ทำงาน ซึ่งมีได้ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน เป็นต้น

เมื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมขยายตัวขึ้น จนถึงระดับสูงมากดังเช่นที่เป็นอยู่ในประเทศพัฒนาในปัจจุบัน (ซึ่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมดำเนินต่อเนื่องกันมาโดยตลอดนั้น) ผลประการหนึ่งของการพัฒนาดังกล่าวนี้ก็คือ มีสัดส่วนผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองสูงมาก เนื่องจากมีการขยายตัวของเมือง อันเป็นผลมาจากการย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองและการขยายตัวของเมืองมีพื้นที่ที่มากขึ้นนอกจากนี้การพัฒนาในด้านต่างๆ ยังเป็นผลให้ความแตกต่างด้านสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่าง ประชากรในเขตเมือง กับ ประชากรในเขตชนบท ของประเทศพัฒนา ลดลงอย่างมาก รวมถึงอัตราการเพิ่มของประชากรตามธรรมชาติ ซึ่งลดลงโดยลำดับและอยู่ในระดับที่ต่ำมาก ทำให้แรงกดดันทางประชากรซึ่งเคยเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองขาดความสำคัญไป ทั้งหมดนี้มีส่วนทำให้แบบแผนการย้ายถิ่นเปลี่ยนแปลงไป มีการย้ายถิ่นระหว่าง เขตเมืองและการย้ายที่อยู่อาศัยภายในเขตเมือง มากขึ้น การเคลื่อนย้ายอีกประเภทหนึ่งที่เพิ่มขึ้นคือ การเดินทางไปกลับเป็นประจำวันระหว่าง ที่พักอาศัยและที่ทำงาน ซึ่งมักตั้งอยู่ห่างไกลกัน ซึ่งเป็นแบบแผนการย้ายถิ่นที่เริ่มปรากฏให้เห็นบ้างแล้วในประเทศกำลังพัฒนาทั่วโลก

2.5 ระดับและแนวโน้มของการย้ายถิ่น

แบบแผนการย้ายถิ่นแบบทั่วไปคือ การย้ายถิ่นออกจากเขตพื้นที่ที่มีแรงกดดันทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองหรือแรงกดดันอื่นๆ เข้าสู่ เขตพื้นที่ที่มีแรงกดดันต่ำกว่า ปัจจุบันการย้ายถิ่นส่วนใหญ่ของประชากร เป็นการย้ายภายในประเทศ โดยเฉพาะการย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมือง

ประชากรในเขตเมืองมีอัตราเพิ่มสูงกว่าประชากรในเขตชนบทมาก เขตเมืองมีการย้ายเข้าสู่สุทธิ ในขณะที่เขตชนบทมีการย้ายถิ่นออกสุทธิ แต่ในปัจจุบันนี้เนื่องจากในประเทศพัฒนาีระบบการคมนาคม การขนส่งมวลชน ที่สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย คนส่วนหนึ่งซึ่งมีที่ทำงานในเขตเมือง จึงนิยมพักอาศัยนอกเขตเมือง และใช้วิธีเดินทางไป-กลับ เป็นประจำระหว่างที่พักอาศัยและที่ทำงาน ส่วนในประเทศกำลังพัฒนานั้น เพิ่งประสบปัญหาการเพิ่มของประชากร อันเป็นผลมาจากการลดอัตราการตายอย่างรวดเร็ว แต่ไม่สามารถลดอัตราเกิดให้ทันกัน โครงสร้างเศรษฐกิจในเขตชนบท ไม่สามารถรองรับประชากรที่เพิ่มขึ้นได้ คนส่วนหนึ่งจึงย้ายถิ่นเข้าสู่เขตเมืองซึ่งมีสภาวะทางเศรษฐกิจดีกว่า

2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่น

เพื่ออุปกร อ้างโดย ศันสนีย์ (2539) โดยทั่วไปแล้ว บุคคลจะมีความผูกพันกับเครือญาติ สังคม และท้องถิ่นที่อยู่อาศัยเป็นทุนอยู่แล้ว ดังนั้นหากบุคคลพอใจสภาวะทางเศรษฐกิจสังคมการเมือง และสภาวะด้านอื่น ๆ ในท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่ บุคคลย่อมไม่คิดหรือไม่ต้องการละทิ้งถิ่นฐานและญาติมิตรไปอาศัยอยู่ในท้องถิ่นอื่น ในทางตรงกันข้าม หากโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นที่อาศัย ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลเจริญฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของตนได้ตามที่มุ่งหวัง หรือหากสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสภาวะด้านอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นผลให้บุคคลไม่สามารถคงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไว้ในระดับที่ตนพอใจได้ บุคคลย่อมต้องการย้ายถิ่นไปอาศัยอยู่ในถิ่นอื่น ที่คาดว่าสถานภาพของตนจะดีขึ้นกว่าเดิม

ในกรณีที่เป็นกรย้ายถิ่นโดยสมัครใจ กระแสการย้ายถิ่นมักจะเป็นการย้ายถิ่นออก จากท้องถิ่นที่มีสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ด้อยกว่า เข้าสู่ท้องถิ่นที่มีสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีกว่า เนื่องจากบุคคลเปรียบเทียบสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของตนในท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่กับสถานภาพที่คาดว่าจะ เป็น หากตนย้ายถิ่นเข้าไปอาศัยอยู่ในท้องถิ่นอื่น หากคาดว่าเมื่อย้ายถิ่นแล้วตนจะมีสถานภาพด้านใดด้านหนึ่งหรือมีสถานภาพทุกด้านดีขึ้นกว่าเดิม บุคคลนั้นย่อมจะตัดสินใจย้ายถิ่น นั่นคือ เมื่อประเมินแล้วและเห็นว่ากรย้ายถิ่นจะอำนวยประโยชน์ให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ตนจะต้องเสียไปเพื่อย้ายถิ่น บุคคลนั้นย่อมจะย้ายถิ่น ในทางตรงข้ามหากเปรียบเทียบแล้วเห็นว่าประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อย้ายถิ่นเข้าไปอาศัยอยู่ในถิ่นอื่น ไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่จะเสียไป เพื่อย้ายถิ่นแล้ว บุคคลย่อมจะไม่ละทิ้งถิ่นฐานของตนไป ค่าใช้จ่ายเพื่อการย้ายถิ่นและประโยชน์จากการย้ายถิ่นที่กล่าวถึงในที่นี้หมายถึง ค่าใช้จ่ายและประโยชน์ ทั้งที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน

2.7 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อการย้ายถิ่น

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อการย้ายถิ่นอย่างมาก เนื่องจากการย้ายถิ่นเป็นพฤติกรรมที่สนองตอบ สภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอื่น ๆ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีทั้งผลทางบวกและผลทางลบ ต่อการย้ายถิ่น ดังได้กล่าวแล้วว่าโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมในระบบเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม ผูกมัดบุคคลไว้กับที่ดินและเครือญาติ ทั้งนี้เพราะการทำมาหาเลี้ยงชีพยังต้องพึ่งธรรมชาติและแรงงานคนอย่างมาก คนจึงจำเป็นต้องรวมกันอยู่เป็นครอบครัวใหญ่เพื่อจะได้มีกำลังแรงงานเพียงพอต่อการผลิตเครื่องอุปโภคบริโภค สำหรับสมาชิกในครอบครัว ภายใต้โครงสร้างดังกล่าวนี้ สถานภาพทางสังคมของบุคคลมักเป็นสถานภาพตายตัว ซึ่งบุคคลได้รับสืบทอดมาจากบรรพบุรุษ ที่เห็นได้ชัดคือ ระบบวรรณะ ของชาวอินเดีย สรุปได้ว่า สังคมเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมนั้น ไม่เปิดโอกาสให้ บุคคลเปลี่ยนแปลง หรือ เติบโตฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของตนหรือของครอบครัวได้โดยง่าย บุคคลต้องยอมรับสถานภาพทางสังคมที่ได้รับมาแต่กำเนิด สถานะดังกล่าวนี้ทำให้คนในสังคมไม่กระตือรือร้นชวนขวาย เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตเกินเลยขอบเขตที่สังคมกำหนดไว้สำหรับชนชั้นของตน การเคลื่อนย้ายจึงมีน้อย หากจะมีการย้ายถิ่นก็มักจะย้ายทั้งครอบครัว หรือย้ายทั้งหมู่บ้านเพื่อหนีภัยธรรมชาติ หรือหนีโรคภัยไข้เจ็บ การย้ายถิ่นโดยลำพังมักจะเป็นการย้ายถิ่นเพื่อ การสมรส หรือ การเดินทาง ของกลุ่มพ่อค้าที่นำสินค้าเร่ขายไปตามที่ต่าง ๆ

ต่อมา เมื่อมีการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมจากระบบเกษตรกรรมแบบดั้งเดิมเข้าสู่ระบบพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม ทำให้ระดับ แบบแผน และเหตุผลของการย้ายถิ่นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เริ่มจากในช่วงที่มีการปฏิรูปการเกษตรและการปฏิรูปสังคมอันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทางประชากร (demographic transition) โดยเปลี่ยนจากอัตราการเกิดและอัตราการตายระดับสูง เข้าสู่การเปลี่ยนสภาพที่อัตราการตายเริ่มลดลงจากเดิมโดยลำดับ ในขณะที่อัตราการเกิดยังคงมีระดับสูง การเปลี่ยนสภาพทางประชากรดังกล่าวนี้เป็นผลให้อัตราการเพิ่มตามธรรมชาติมีระดับสูงกว่าเดิมยิ่งขึ้น โดยลำดับ เมื่อแต่ละครอบครัว แต่ละชุมชนมีสมาชิกเพิ่มขึ้นก็ย่อมต้องการเครื่องอุปโภคบริโภคเพิ่มขึ้น หากไม่สามารถผลิตให้ทันกับความต้องการได้ก็จะเกิดความขาดแคลนขึ้น โดยเริ่มจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนและขยายวงกว้างออกไปโดยลำดับ

ประสบการณ์ของประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรป แสดงว่าในช่วงที่ประเทศเหล่านี้เริ่มเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมและมีความต้องการแรงงานคนการย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมือง เป็นผลดีต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้อย่างมาก ส่วนประเทศกำลังพัฒนาในปัจจุบันนั้น ประชากรในเขตชนบทมีอัตราการเพิ่มตามธรรมชาติสูงมาก ขณะที่เขตเมืองไม่อาจขยายตัวทางเศรษฐกิจได้ทันกับจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้น (ทั้งจากการเพิ่มตามธรรมชาติของประชากรในเขตเมือง

เองและจากการย้ายถิ่นของแรงงานจากเขตชนบท) การย้ายถิ่นจากเขตชนบทเข้าสู่เขตเมืองในประเทศกำลังพัฒนาจึงเป็นผลของปัจจัยผลักดันมากกว่าปัจจัยดึงดูด

2.8 ผลกระทบของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นมีผลกระทบอย่างมาก ทั้งต่อตัวผู้ย้ายถิ่นและต่อท้องถิ่น ที่มีการย้ายถิ่น ในส่วนของผู้ย้ายถิ่นนั้น ผู้ย้ายถิ่นมิเพียงแต่เปลี่ยนที่อยู่อาศัยเท่านั้น แต่ยังคงเข้าไปอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจากเดิมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการย้ายถิ่นระยะทางไกลข้ามอาณาเขตระดับประเทศ ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ จะต้องเข้าไปอาศัยอยู่ในท้องถิ่นที่มี สภาพทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม การเมือง และอื่น ๆ ผิดแปลกไปจากเดิม ไม่นานก็น้อย ผู้ย้ายถิ่นจึงต้องปรับตัวให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นใหม่ได้ด้วยดี โดยทั่วไปมักพบว่า ผู้ย้ายถิ่นสามารถปรับตัวด้านการทำงานได้รวดเร็วกว่า และดีกว่าการปรับตัวด้านสังคมและด้านวัฒนธรรม ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจดีขึ้นกว่าเดิม แต่มักมีปัญหาในด้านสังคมและปัญหาด้านจิตใจมากกว่า ผู้ที่ไม่ย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นออกมีทั้งผลทางบวกและผลทางลบต่อสถานะเศรษฐกิจและสังคมของเขตพื้นที่ต้นทางของการย้ายถิ่นผลกระทบทางบวกก็คือ การย้ายถิ่นออกจะช่วยลดแรงกดดันทางประชารณนั้นคือ การย้ายถิ่นออกเป็นผลให้ จำนวนแรงงานส่วนเกินลดลง เป็นการช่วยผ่อนคลายภาวะการว่างงานและภาวะการทำงานต่ำกว่าระดับไปได้ส่วนหนึ่ง เมื่อไม่มีแรงงานเหลือเพื่อตั้งแต่ก่อน อัตราค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยของประชากรย่อมจะสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกัน การย้ายถิ่นออกก็มีผลทางลบต่อท้องถิ่นต้นทางของการย้ายถิ่นได้เช่นกัน คือ การสูญเสียทรัพยากรมนุษย์

การย้ายถิ่นเข้าก็มีทั้งผลทางบวกและผลทางลบต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นปลายทางเช่นกัน โดยเหตุที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่มักจะอยู่ในวัยแรงงาน การย้ายถิ่นย่อมทำให้ ท้องถิ่นนั้นมีสัดส่วนของคนในวัยแรงงานสูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้สามารถขยายการผลิตเชิงเศรษฐกิจได้มากขึ้น และช่วยให้ เขตพื้นที่นั้นสามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตนได้รวดเร็วขึ้น

การย้ายถิ่นเข้าอาจทำให้สถานะทางสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นปลายทางเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้ย้ายถิ่นมี เชื้อชาติ ภาษา และวัฒนธรรมแตกต่างกัน หากมีผู้ย้ายถิ่นเข้าเป็นจำนวนมาก จะทำให้เขตพื้นที่นั้นมีวัฒนธรรมหลากหลาย ซึ่งหากสามารถผสมผสานวัฒนธรรมต่าง ๆ ให้กลมกลืนกันได้ ย่อมจะเป็นผลดีต่อสังคมโดยรวมของเขตพื้นที่นั้น เพราะคนในสังคมมีโอกาสได้พบเห็นวิถีการดำเนินชีวิตของคนต่างวัฒนธรรม ซึ่งประสบการณ์ดังกล่าวช่วยให้มีความรู้ความติดกว้างไกล เป็นพื้นฐานให้สามารถพัฒนาสังคม ให้มีโครงสร้างแบบเปิดกว้าง อันเป็น โครงสร้างที่เหมาะสมกับการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม ในทางตรงกันข้าม การย้ายถิ่นเข้าอาจ ทำให้เกิดปัญหาสังคมขึ้นได้ หากผู้ย้ายถิ่นไม่สามารถปรับตัว หรือ ไม่สามารถผสมผสาน

วัฒนธรรมเดิมของตน ให้กลมกลืนกับวัฒนธรรมหลักผลกระทบทางบวกของการย้ายถิ่นเข้าดังกล่าวข้างต้นนั้นส่วนหนึ่ง เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่ผู้ย้ายถิ่นส่วนใหญ่ มีลักษณะประจำตัว หรือ อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เช่น ผู้ย้ายถิ่นมักอยู่ในวัยหนุ่มสาว ที่ย้ายถิ่นตามลำพัง โดยไม่มีสมาชิกในครอบครัวติดตามไปด้วย ผู้ย้ายถิ่นจึงมีอิสระมากขึ้น ทั้งในด้านความคิดและการกระทำ เป็นผลให้ผู้ย้ายถิ่นเหล่านี้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินชีวิตในท้องถิ่นใหม่ได้โดยง่าย ก่อให้เกิดผลดีกับทั้งตัวผู้ย้ายถิ่นเองและต่อเขตพื้นที่ที่รับผู้ย้ายถิ่นเข้าไปอาศัยอยู่ อย่างไรก็ตาม ไรก็ดีสภาวะดังกล่าวนี้ อาจแสดงผลในทางตรงข้าม กล่าวคือ การดำเนินชีวิตในท้องถิ่นใหม่โดยปราศจากญาติพี่น้องใกล้ชิด อาจทำให้ผู้ย้ายถิ่นขาดที่ยึดเหนี่ยวทางใจ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้ย้ายถิ่นอาจหันไปมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้ง่าย ในกรณีเช่นนี้การย้ายถิ่นเข้าจึงมีส่วนทำให้เกิดปัญหาสังคมเพิ่มขึ้น

สันทัด (2541) ได้ศึกษาการย้ายถิ่นของประชากรไว้ดังนี้

1. การย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์กับระยะทาง
2. การย้ายถิ่นจะดำเนินตามขั้นตอน
3. เมื่อมีการย้ายถิ่นออกต้องมีการย้ายถิ่นเข้า
4. แนวโน้มของบุคคลที่มีภูมิลำเนาชนบทจะมีการย้ายถิ่นมากกว่าภูมิลำเนาเมือง
5. จำนวนการย้ายถิ่นมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
6. ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการย้ายถิ่น
7. ลักษณะทางเพศเป็นตัวกำหนดในการย้ายถิ่น

Mangalan and Schwarzweller อ้างโดย สันทัด (2541) กล่าวถึงการย้ายถิ่นเป็นกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนที่อยู่อาศัยโดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การเปลี่ยนสภาวะทางสังคมเป็นการเปลี่ยนจากสภาวะทางสังคมและบรรทัดฐาน ที่บุคคลประสบและมีอยู่เดิมไปสู่สภาวะสังคมใหม่ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 3 ประการ คือ

1. การเปลี่ยนที่อยู่เป็นกระบวนการที่เกิดจากความสมัครใจ กล่าวคือผู้ย้ายถิ่นมีโอกาสเลือกระหว่าง เปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยคือ จะไปอยู่ที่ใหม่ หรือ คงอยู่ที่เดิม เมื่อบุคคลมีความประสงค์เปลี่ยนที่พ้ออาศัยประจำ เขายินยอมที่จะเปลี่ยนสภาพสังคมทั้งในด้านการปกครองและระบบความสัมพันธ์ตลอดจนวิถีชีวิต

2.การตัดสินใจย้ายที่อยู่อาศัยขึ้นอยู่กับ ค่านิยมของบุคคลผู้ต้องการย้ายถิ่น โดยความคิด ความเชื่อของตัวบุคคล จะเป็นปัจจัยสำคัญ ในการตัดสินใจ บุคคลจะให้คุณค่าในสภาพทางสังคม ใหม่ เปรียบเทียบกับสภาพสังคมเก่า เมื่อเขาเชื่อว่า สภาพสังคมใหม่จะตอบสนองความต้องการ และให้ความพึงพอใจ ได้มากกว่าที่อาศัยเดิมเขาจึง ตัดสินในย้ายที่อยู่อาศัย หรือ ในพื้นที่ใหม่ สามารถตอบสนองในสิ่งที่พื้นที่เก่าไม่มีเขาก็ตัดสินในย้ายถิ่น

3.การเปลี่ยนแปลงทางสภาวะทางสังคม ผู้ย้ายถิ่นมีความตระหนักในเรื่องความเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม กล่าวคือบุคคลผู้ย้ายถิ่นเข้าใจรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของตัวบุคคลเอง จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของตัวบุคคลเองจะมีการเปลี่ยนแปลง รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนบ้านจะเป็นรูปแบบใหม่วิถีชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์กับ ชุมชนจะมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นเขาต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เปลี่ยนรูปแบบความคิดต่อ ด้านต่างๆเช่น การทำมาหากิน การซื้อสินค้า การจ่ายตลาดการเยี่ยมเยียนเพื่อนบ้านและการพักผ่อน เป็นต้น

3. ข้อมูลด้านแรงงานจังหวัดลำพูนและนิคมอุตสาหกรรมลำพูน

3.1 ประชากรและแรงงาน จังหวัด ลำพูน

จังหวัดลำพูน มีประชากร จำนวน 406,030 คน เป็น เพศชาย 199,151 คน เพศหญิง 206,879 คน อำเภอที่มีประชากรมากที่สุดคือ อำเภอเมืองลำพูน รองลงมาคือ อำเภอลี้ ในขณะที่อำเภอที่มีความหนาแน่นมากที่สุดคือ กิ่งอำเภอเวียงหนองล่อง ส่วนอำเภอที่มีความหนาแน่นน้อยที่สุดคือ อำเภอลี้

3.2 สภาวะการมีงานทำ

ตามโครงการสำรวจสภาวะการทำงานของประชากรระดับจังหวัด ไตรมาสที่1 พ.ศ.2547 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงภาวะของคนที่มีงานทำในจังหวัดลำพูน (ตาราง1)

ตารางที่ 1 ภาวะการดำเนินงานทำของประชากรจังหวัดลำพูน

อุตสาหกรรม	2546				2547
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1
1. เกษตรกรรม การล่าสัตว์และการป่าไม้	100,025	83,553	103,063	109,735	90,250
2. การประมง	74	1,005	224	214	64
3. การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน	234	248	292	304	-
4. การผลิต	73,214	74,917	74,374	79,697	75,866
5. การไฟฟ้า ก๊าซ และการประปา	596	468	205	445	1,050
6. การก่อสร้าง	14,091	19,548	14,403	15,174	17,666
7. การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ครัวเรือน	35,157	45,149	49,271	38,857	42,963
8. โรงแรม และ กภัตตาคาร	14,306	14,770	11,651	10,867	14,514
9. การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	4,446	3,488	3,822	2,796	4,354
10. การเป็นสื่อกลางทางการเงิน	1,430	2,841	2,288	1,144	889
11. กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่า และกิจกรรมทางธุรกิจ	1,904	2,385	1,647	2,188	2,359
12. การบริหารราชการ และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ	7,200	7,130	4,098	4,774	5,844
13. การศึกษา	9,313	8,449	8,559	6,362	8,768
14. งานด้านสุขภาพ และงานสังคมสงเคราะห์	4,207	3,763	3,192	2,997	2,851
15. กิจกรรมด้านบริการชุมชน สังคม และการบริการส่วนบุคคลอื่นๆ	3,165	3,308	3,042	1,953	3,388

ตารางที่ 1 ภาวะการมีงานทำของประชากรจังหวัดลำพูน(ต่อ)

อุตสาหกรรม	2546				2547
	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	ไตรมาส 1
16. ลูกจ้างในครัวเรือนส่วนบุคคล	253	291	195	546	725
17. องค์การระหว่างประเทศและ องค์การต่างประเทศอื่นๆและ สมาชิก	-	-	-	-	-

3.3 ภาวะความต้องการแรงงาน (ตำแหน่งงานว่าง)

ความต้องการแรงงานในจำนวน 6,398 อัตรา ส่วนใหญ่เป็นความต้องการแรงงานใน อุตสาหกรรมด้านการผลิต รองลงมาคือ อุตสาหกรรมด้าน การเกษตรล่าสัตว์ ป่าไม้ ประมง วุฒิ การศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการส่วนใหญ่ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีอายุอยู่ในระหว่าง 18 – 24 ปี

3.4 ภาวะความต้องการทำงาน(ผู้สมัครงาน)ในปี 2544

มีผู้ลงทะเบียนสมัครงาน รวม 5,531 คน ผู้ต้องการหางานทำส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และต้องการทำงานในอาชีพผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิต และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน ผู้ใช้อุปกรณ์ในการขนส่ง และคนงานหรือกรรมกร วุฒิการศึกษาของผู้ต้องการหางานทำส่วนใหญ่ได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายโดยผู้สมัครงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18 - 24 ปี รองลงมา คือ อายุ 25 – 29 ปี

3.5 ภาวะการมีงานทำ (การบรรจุงาน)

ผู้ที่ได้รับการบรรจุงาน ส่วนใหญ่เป็นอาชีพ ในหมวดผู้ปฏิบัติงานด้านการผลิตและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกัน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับ ปวช. ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 18 – 24 ปี รองลงมา คือ ช่วง 25 – 29 ปี

3.6 ค่าแรงขั้นต่ำ

อัตรากำลังขั้นต่ำของจังหวัดลำพูน จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ.2545 ว่า ด้วยเรื่องการกำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐานและอัตรากำลังขั้นต่ำที่กฎหมายได้กำหนดได้ประกาศ

ให้จังหวัดลำพูนมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เท่ากับ 137 บาทต่อวัน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2546 เป็นต้นไป

3.7 นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจัดตั้งขึ้น เพื่อสนองนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรม ออกไปสู่ภูมิภาคต่างๆ และเพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งเน้นให้มีการพัฒนาเมืองหลักและเมืองรอง ของภาคต่างๆ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) จึงได้มีโครงการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือขึ้นที่จังหวัดลำพูน เนื่องจากมีความเหมาะสมหลายประการ เช่น มีความพร้อมในด้านสาธารณูปโภค แรงงาน วัตถุดิบทางการเกษตร ระบบสื่อสารและการคมนาคม จึงได้มีการพัฒนาพื้นที่ริมถนนทางหลวงหมายเลข 11 ช่วงกิโลเมตร ที่ 69-70 (ลำปางถึงเชียงใหม่) ตำบลบ้านกลางและตำบลมะเขือแจ้ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ซึ่งมีพื้นที่ 1,788 ไร่เศษ โดยเริ่มก่อสร้างเมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2526 และแล้วเสร็จใน เดือนมีนาคม พ.ศ. 2528 ใช้เงินลงทุนทั้งสิ้น 358 ล้านบาท

3.8 จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม

ปัจจุบัน มีโรงงานอุตสาหกรรม 65 โรงงาน โดยแบ่งออกเป็น โรงงานในเขตอุตสาหกรรมทั่วไป 22 โรงงาน และเขตอุตสาหกรรมส่งออก 43 โรงงาน รวมทั้งมีโรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่ในระหว่างการก่อสร้าง 1 โรงงาน และอยู่ในระหว่างการเตรียมการ 8 โรงงาน และมีโรงงานที่หยุดกิจการ 5 โรงงาน ประเภทอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือ อุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมส่งออก มีจำนวนมากถึง 23 โรงงาน ส่วนอุตสาหกรรมประเภท แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อาหาร เสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์โลหะและอื่นๆ จะตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมทั่วไปและเขตพานิชยกรรมของการลงทุนเพื่อการส่งออกของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีจำนวนคนงาน 33,955 คน แยกเป็น คนงานชาย 9,353 คน และหญิง 24,602 คน ซึ่งคนงานส่วนใหญ่ประมาณ 72 % จะเป็นคนงานหญิง ซึ่งอยู่ในวัยระหว่าง 18 - 25 ปี มาจากจังหวัดต่างๆ ในเขตภาคเหนือและจากภาคอื่นๆ คนงานส่วนใหญ่ประมาณ 80 % ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอุตสาหกรรมส่งออกที่ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

3.9 การเคลื่อนย้ายแรงงาน

ในการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานไว้รวบรวมได้ดังนี้

Ravensteine อ้างโดยจิริระ(2537) ได้ศึกษา กระบวนการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้น โดยใช้ ปัจจัยผลักและปัจจัยดึง มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยสมมุติฐานที่ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงาน จะเกิดจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึง ซึ่งปัจจัยผลักดันหมายถึง ปัจจัยกดดันที่ทำให้แรงงานต้องทิ้งที่อยู่เดิม ส่วนปัจจัยดึงคือ ปัจจัยที่ชักนำหรือดึงดูดแรงงานให้เข้าสู่พื้นที่เป้าหมาย จากข้อสรุปของการศึกษาพบว่า สาเหตุที่แรงงานเคลื่อนย้ายมาจากปัจจัยผลักดันในพื้นที่ต้นทางมากกว่า ปัจจัยดึงในพื้นที่เป้าหมาย โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้าย จะเป็นการโยกย้ายระยะทางสั้นๆ ในช่วงแรกๆจะถูกดึงเข้าสู่ตัวเมืองอย่างรวดเร็ว และปริมาณการเคลื่อนย้ายจะหมดไป เมื่อการขยายตัวของเมืองได้แผ่กว้างออกไปครอบคลุมพื้นที่ชนบทนั้น

Kuznets อ้างโดยจิริระ(2537) กล่าวว่า ในระยะแรกของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศต่างๆจะประสบปัญหาการกระจายรายได้ที่ไม่เท่าเทียมกัน แต่เมื่อประเทศได้รับการพัฒนาจนถึงระดับหนึ่งแล้ว ปัญหาความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้จะเริ่มลดน้อยลง การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคการผลิตอื่น(รวมทั้งภาคเกษตรกรรมที่มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย) เป็นการเคลื่อนย้ายของแรงงานจากภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มต่ำไปยังภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูง และการเพิ่มระดับการศึกษาของแรงงานรวมทั้งการฝึกอบรมต่างๆ จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานโดยตรง เมื่อแรงงานเคลื่อนย้ายไปสู่การผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูงมากขึ้น ประสิทธิภาพการผลิตก็จะสูงขึ้น ค่าจ้างแรงงานก็จะเพิ่มขึ้น

Ashakul อ้างโดยจิริระ(2537) พบว่า การอพยพย้ายถิ่นจากชนบทเข้าสู่เมือง ควบคู่ไปกับการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีผลทำให้ ประสิทธิภาพการผลิตของชาวนาเพิ่มขึ้นอย่างมาก ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 50 ของการเพิ่มขึ้นในประสิทธิภาพการผลิต ของชาวนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาจาก การเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่กรุงเทพมหานคร สำหรับเหตุผลที่อธิบายการเพิ่มขึ้นในประสิทธิภาพการผลิตของชาวนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือน่าจะมาจาก การเพิ่มขึ้นของพื้นที่ทำกินเฉลี่ยต่อหัวของ ชาวไร่ ชาวนา ที่เพิ่มขึ้น เมื่อมีการเคลื่อนย้ายออกจากพื้นที่ จะทำให้ชาวไร่ชาวนาประกอบกิจกรรมเกษตรในพื้นที่ที่ใหญ่ ทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของชาวนาเพิ่มขึ้นในที่สุด และปรากฏการณ์การเคลื่อนย้ายที่เกิดขึ้น จะช่วยขจัดแรงงานส่วนเกินในภาคเกษตรกรรม ให้น้อยลง นอกจากนี้ยังพบว่า ความเพียงพอของพื้นที่ทำกินยังมีความเกี่ยวพันกับการกระจายตัวของเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อเคลื่อนย้ายแรงงานได้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรัส(2527)ได้กล่าวว่า ปัจจัยผลักดันให้มีการย้ายถิ่นได้แก่ การเกษตรที่ขาดแคลนที่ดินทำกิน ขาดการชลประทานที่เพียงพอ ขาดโรงงานอุตสาหกรรมในชนบท นอกจากนี้ยังมี ปัจจัยดึงดูด เช่น ความต้องการแรงงานเกษตรในบางฤดู และความแตกต่างระหว่างค่าจ้างแรงงาน อย่างไรก็ตาม นอกจากปัจจัยทางเศรษฐกิจและภูมิศาสตร์เศรษฐกิจเหล่านี้ ยังชี้ให้เห็นปัจจัยดึงดูดอื่นๆอีกคือการชักจูงให้ย้ายถิ่น และความต้องการโอกาสในการเพิ่มการศึกษา ให้สูงกว่าที่มีอยู่ในท้องถิ่นเดิมอีกด้วย

จิระ(2537)ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดลำพูนพบว่า รายได้ปัจจุบันในภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการที่สูงขึ้นจะดึงดูดให้แรงงาน เคลื่อนย้ายออกจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการมากขึ้นในขณะเดียวกัน รายได้ปัจจุบันของแรงงานในภาคเกษตรกรรมและรายได้ปัจจุบันของสมาชิกอื่นๆในครัวเรือนที่ลดลง จะผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากภาคเกษตรกรรม และแรงงานที่เป็นเพศชายจะมีความโน้มเอียง ในการเคลื่อนย้ายเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจไม่เป็นทางการสูงกว่าแรงงานเพศหญิง ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงาน จากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจทางการจะเป็นการเคลื่อนย้ายอย่างถาวร (Permanent mobility) ถึงแม้รายได้ปัจจุบันในภาคเกษตรกรรมจะเพิ่มสูงขึ้น แรงงานก็ไม่เคลื่อนย้ายกลับเข้าสู่ภาคเกษตรกรรมดั้งเดิมแต่อย่างไร ทั้งนี้เพราะในภาคเศรษฐกิจทางการผลประโยชน์ในรูปตัวเงินจะสูงกว่าภาคเกษตรกรรมมาก นอกจากนี้ผลประโยชน์ทางอ้อมที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงินที่แรงงานคาดหวังว่าจะได้รับในภาคเศรษฐกิจนี้ อาทิ ความสะดวกทางการศึกษา การดูแลสุขภาพ การคมนาคม สื่อสาร และความบันเทิง จากความเป็นเมืองจะดึงดูดให้แรงงานคงอยู่ในภาคเศรษฐกิจทางการต่อไป

บุทรพล(2538)ได้ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานของชาวชนบทพบว่า การเรียนรู้ของชาวชนบท มีส่วนสำคัญต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน การเรียนรู้ดังกล่าวอยู่ในรูปการชักชวน พูดคุย ชักถาม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ภายในชุมชน โดยผ่านทางระบบเครือญาติ กลุ่มเยาวชนหนุ่มสาวและนายหน้าจัดหางานภายในชุมชน การเรียนรู้ส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงาน 2 รูปแบบคือ รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นบางช่วงในรอบปี และรูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานตลอดทั้งปี รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นบางช่วงเวลาเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานในระยะทางที่ใกล้ การเคลื่อนย้ายจะมีแบบเดินทางแบบไปเช้าเย็นกลับและไปตลอดทั้งช่วงเวลา ผู้เคลื่อนย้ายส่วนใหญ่จะเป็น พ่อบ้านหรือแม่บ้าน ปัจจัยหรือการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเคลื่อน

ย้ายแบบนี้ได้แก่ การว่างงานหลังการปิดคำ เก็บเกี่ยว การมีภาระทางครอบครัว และความต้องการ รายได้เสริมเพื่อช่วยเหลือเศรษฐกิจของครอบครัว การเคลื่อนย้ายแรงงานตลอดทั้งปี ส่วนใหญ่เป็น หนุ่มสาวที่จบการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเคลื่อนย้ายรูปแบบนี้ได้แก่ ปัจจัยด้านการศึกษาการมี ประสบการณ์ และการไม่มีภาระทางครอบครัว ความพึงพอใจต่องานที่ทำ รวมถึงทัศนคติของชุมชนที่ว่า ถ้าอยู่บ้านจะถูกมองว่าเป็นคนเกียจคร้าน การเคลื่อนย้ายแบบนี้มีแนวโน้มเป็นการเคลื่อน ย้ายแรงงานอย่างถาวร

โฆยิต (2526) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การอพยพและความยากจนในชนบทพบว่า ผู้อพยพจาก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นหนุ่มสาวโตอายุระหว่าง 13-25 ปี จบการศึกษาชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4 คราวเรียนมักมีขนาดใหญ่ มีฐานะยากจนสาเหตุของการอพยพคือ ไม่มีงานทำในหมู่บ้าน การอพยพสะดวก เช่น มีคนมารับถึงหมู่บ้าน และมักจะอพยพไปทำงานชั่วคราวในเขตเกษตรกรรม หน้ามากกว่าที่อื่น

สันทัด(2541) ได้ศึกษา สาเหตุของการย้ายถิ่น ไว้ดังนี้

1. เหตุผลทางประชากร เนื่องจากประชากรได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมาก ในอดีตและ ปัจจุบัน ประชากรเหล่านี้ได้อยู่ในวัยทำงานแต่ที่ดินไม่ได้ขยายเพิ่มขึ้น ตามอัตราการเพิ่มขึ้นของ ประชากร นอกจากนั้นที่ดินมักได้มาจากการบุกรุกถางป่าสงวน ทำให้เกิดความแห้งแล้งตามขึ้นมา ผลผลิตที่ได้จากที่ดินเหล่านี้ต่ำแต่โอกาสทางเศรษฐกิจในชนบทกลับน้อยลง การพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตเมืองสำคัญทำให้โอกาสทางเศรษฐกิจในเขตเหล่านี้มีมากขึ้นเมื่อ เปรียบเทียบกับชนบท แรงกดดันทางประชากรในชนบท จึงผลักดันให้ประชากรเหล่านี้ย้ายถิ่นไป ยังเขตเมือง

2. เหตุผลทางเศรษฐกิจการเกษตร เหตุผลที่สำคัญที่ทำให้ประชากรย้ายจากภูมิลำเนาเดิม ของตนคือ เหตุผลทางเศรษฐกิจประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ปัจจัยที่ทำให้ผู้คนส่วนใหญ่ ย้ายถิ่นส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจาก ปัญหาเศรษฐกิจที่ชาวนาเผชิญอยู่ เช่น ปัญหาความต้องการที่ดินใน การเพาะปลูก ปัญหาภาวะหนี้สินเป็นต้น

3. การคมนาคมเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้มีการย้ายถิ่นมากขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็ ลดอุปสรรคทางด้าน ภูมิศาสตร์ ลดอัตราค่าขนพาหนะ เพิ่มความสะดวกในการติดต่อ

4. การศึกษาเนื่องจาก สถาบันการศึกษาทั้งใน ระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษาที่ส่วนใหญ่มีความเชื่อถือในมาตรฐานการศึกษา ส่วนมากอยู่ในเขตเมืองคน ส่วนใหญ่จึงย้ายภูมิลำเนาของตนเข้ามาอยู่ในเมืองเพื่อการศึกษา

5. ความแตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้าง ความแตกต่างระหว่างอัตราค่าจ้างแรงงานระหว่างเขตเมืองและเขตชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรุงเทพมหานครและเขตเมืองใหญ่ เป็นเหตุผลที่สำคัญอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้คนย้ายถิ่นออกจากชนบทเข้าสู่เขตเมืองและกรุงเทพมหานคร ถึงแม้ว่าค่าครองชีพในเขตเมืองจะสูง แต่ผู้ย้ายถิ่นมาประกอบอาชีพในเขตเมือง ก็ยังเต็มใจที่จะประกอบอาชีพในเขตเมืองมากกว่าชนบท

6. การพัฒนาอุตสาหกรรมในเขตชนบทจะพบว่า ไม่มีอุตสาหกรรมขนาดกลาง หรือ ขนาดใหญ่เลย นโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยทั่วไปส่งเสริมการย้ายถิ่นของคนชนบทเข้าสู่เขตเมือง โดยเฉพาะเขตเมืองใหญ่ ทั้งนี้เพราะบริษัทเอกชนต้องอาศัย สาธารณูปโภคอย่างมากและรัฐบาลก็มีได้มีนโยบายเร่งรัดการสร้างสาธารณูปโภคในท้องถิ่นชนบทให้ทัดเทียมเหมือนในเขตเมือง

7. ความอยากรู้อยากเห็นความเป็นอยู่ในเมืองหลวง เป็นเพียงปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนเหตุผลอื่นๆ ที่ทำให้คนย้ายถิ่นไปยังเมืองหลวงการเดินทางไปยังเมืองหลวงด้วยเหตุผลดังกล่าว อาจทำได้ในรูปแบบ การท่องเที่ยว หรือ เยี่ยมเยียนเพื่อนฝูง และเดินทางกลับเมื่อเสร็จธุระแล้ว

ประชา(2528) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรที่ย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพมหานครกับระยะทางจากภูมิลำเนาเดิม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับระยะทาง ระยะทางใกล้การย้ายถิ่นจะสูงในทางตรงกันข้ามการย้ายถิ่นจะต่ำลง เมื่อระยะทางยาวไกลออกไป

Thavornijit(1973) ศึกษา ความสัมพันธ์ของการย้ายถิ่นกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน อาทิ ความแตกต่างของรายได้ที่เกิดจากการทำงาน ผลกระทบของความเป็นเมือง ความกดดันของพื้นที่ทำกิน ความแตกต่างของภูมิภาค โดยใช้ข้อมูลจากทะเบียนราษฎรกรมการปกครองร่วมกับข้อมูลการสำมะโนประชากรปี 2506 และ 2511 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยดึงดูด คือ ความแตกต่างของรายได้ ที่เกิดจากการทำงานและผลกระทบของความเป็นเมืองมีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นเข้าสู่กรุงเทพมหานครมากกว่าปัจจัยผลักดัน

สาวิตรี (2525) ได้ศึกษา การเคลื่อนย้ายประชากรเข้าสู่เขตนครหลวง ในช่วงปี 2503 - 2508 โดยใช้ข้อมูลจากสถิติการสำมะโนประชากรและการเคหะปี พ.ศ. 2503 และพ.ศ. 2513 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่อธิบายแบบจำลองได้ดี คือ ระยะทาง จำนวนประชากรและอัตราการว่างงาน ในจังหวัดต้นทาง

โอภาส (2537) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงานเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาคือ

1. การส่งเสริมและการสนับสนุนให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนเข้าสู่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง รัฐบาลมีการเตรียมความพร้อมในระบบโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการประกอบกิจการทางภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ ความพร้อมด้านระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานต่าง ๆ เช่น ระบบไฟฟ้า ประปา การสื่อสาร และโทรคมนาคม ความพร้อมด้านระบบการจราจร และการคมนาคมขนส่ง การปรับปรุงและขยายเส้นทางจราจรทางบก การสร้างเส้นทางรถไฟสายศรีราชา-แหลมฉบัง และท่าเรือพาณิชย์ติดกับเขตพื้นที่อุตสาหกรรม นอกจากนี้จังหวัดชลบุรียังมีประชากรซึ่งอยู่ในวัยแรงงาน เป็นจำนวนมากพอที่จะรองรับกับความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งการได้การได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ทำให้ได้รับสิทธิประโยชน์หลายประการจากการเข้ามาลงทุนปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ล้วนมีผลต่อการจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

2. จากการจูงใจแรงงานของสถานประกอบการ พบว่า ผู้บริหารในสถานประกอบการ ใช้วิธีจูงใจให้เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ โดยการให้ ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่เหมาะสม การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของแรงงานและการให้โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานในอัตราส่วนที่เท่ากันคือ ร้อยละ 23.1 นอกจากนี้ผู้บริหารร้อยละ 17.9 ใช้วิธี ให้โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถกับที่ใช้วิธีมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถหรือวิชาชีพที่เล่าเรียนมาในการจูงใจแรงงานให้เข้ามาทำงาน มีร้อยละ 7.7 และ ร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการย้ายถิ่น แรงงานย้ายถิ่นส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 56.0 มีแรงจูงใจใน การย้ายถิ่นมาจากแรงจูงใจทางด้านเศรษฐกิจ โดยจำนวนนี้เป็นแรงจูงใจเพื่อเข้ามาหางานทำที่ดีกว่าเป็นจำนวนมากกว่าสาเหตุจูงใจอื่น(ร้อยละ40.3) แรงจูงใจในการย้ายถิ่นลำดับต่อมาคือ แรงจูงใจทางด้านวิถีการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจทางด้านครอบครัวคือ ร้อยละ 36.8 และร้อยละ 7.2 ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบ ความคาดหวังต่อผลประโยชน์ตอบแทน จากการทำงานของแรงงาน ย้ายถิ่นก่อนเข้ามาทำงานกับเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว ปรากฏว่า มีเพียงผลประโยชน์ตอบแทนเกี่ยวกับ โอกาสแข่งขัน ในการทำงานที่แรงงานย้ายถิ่นเห็นว่า มีการแข่งขันในการทำงานสูงกว่าที่คาดหวังไว้ ส่วนผลประโยชน์ตอบแทนเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างเงินเดือนปรากฏว่า แรงงานย้ายถิ่นได้รับอัตรา ค่าจ้างเงินเดือนในระดับใกล้เคียงกับที่คาดหวังไว้ผู้ศึกษา เสนอแนะแนวทางในการจูงใจแรงงานให้ เข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรม แหลมฉบัง โดยให้รัฐแก้ไขปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการในนิคมฯ ให้สามารถใช้งานได้เต็มประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อ การดำเนินงานของสถานประกอบการ เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการเข้ามา ลงทุนในนิคมฯเพิ่มขึ้น สำหรับสถานประกอบการควรมีการขยายการประชาสัมพันธ์การรับสมัคร ให้กว้างไกลและเข้าถึงกลุ่มแรงงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสถานประกอบการ ควบคู่กันไปด้วยเช่นรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานประกอบการ ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจาก การทำงานและควรมีการปรับปรุงผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานอยู่เสมอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้แรงงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมโดยการสนับสนุนจากสถานประกอบการ ส่วน แรงงานย้ายถิ่นควรมีการเตรียมความพร้อม ตั้งแต่ก่อนการย้ายถิ่น เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมใหม่ได้ และเมื่อเข้ามาทำงานแล้วต้องมีความใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาและความพร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นทางสู่ ความก้าวหน้าให้ชีวิตการทำงานต่อไป