

ความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

The demand for minimum wage policy by the labor group in
Mueang Tai Subdistrict, Mueang Sisaket District, Sisaket Province

ศุภนิดา ทองค้อ¹, สุวาลักษณ์ ขุมเงิน²,
สุธิดา กองทอง³, เครือฟ้า สัมมนา⁴, ประรณนา มะลิไทย⁵ และ ประจวบ จันทร์หมื่น⁶

Received : 24 February 2025

Revised : 3 March 2025

Accepted : 31 March 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 4. เพื่อเสนอแนะถึงความต้องการในการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำของลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ รูปแบบการวิจัยงานเป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยงานวิจัยเชิงปริมาณนั้นใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 382 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ตามสูตรของ Yamane (1937) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.5 เพื่อหาหมู่บ้านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยแอปพลิเคชัน Spin สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean Deviation) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) การถดถอยพหุคูณด้วยสถิติ (Regression Analysis)

ผลการวิจัย ปัจจัยกลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ($\bar{X}$ = 4.16) อยู่ในระดับมากที่สุด และรองลงมาคือ กลุ่มแรงงานลูกจ้างมีศักยภาพสูง ($\bar{X}$ = 4.03) กลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการคุ้มครองมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.96) สร้างโอกาส สร้างอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง ($\bar{X}$ = 3.96) และกลุ่มแรงงานลูกจ้างมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{X}$ = 3.88) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ได้แก่ ปัจจัยด้านมีสวัสดิการที่เหมาะสม (β = .366) ปัจจัยด้านรายได้ที่มั่นคง (β = .216) และปัจจัยด้านพัฒนาทักษะ

¹ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ Public Administration Student, Sisaket Rajabhat University อีเมล : betweenkam@gmail.com

² นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ Public Administration Student, Sisaket Rajabhat University อีเมล : todaymuuplaylist@gmail.com

³ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ Public Administration Student, Sisaket Rajabhat University อีเมล : sukwalakkhumnern@gmail.com

⁴ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ Public Administration Student, Sisaket Rajabhat University อีเมล : jaamore.525@gmail.com

⁵ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ Assistant Professor in Public Administration at Sisaket Rajabhat University อีเมล : prathana.m08@gmail.com

⁶ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ Assistant Professor in Public Administration at Sisaket Rajabhat University

ฝีมือ ($\beta = .155$) มีอิทธิพลต่อความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ปัจจัยด้านมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\beta = .394$) และปัจจัยด้านรายได้ที่มั่นคง ($\beta = .201$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ = .504 ปัจจัยด้านพัฒนาทักษะฝีมือ ไม่สามารถพยากรณ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำนั้นควรวิเคราะห์ว่า นโยบายค่าแรงขั้นต่ำที่เสนอนั้น สามารถตอบสนองความต้องการแก้ไขปัญหาของกลุ่มแรงงานลูกจ้างในพื้นที่ได้อย่างแท้จริงหรือไม่ควรพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ประกอบการและเศรษฐกิจในพื้นที่กระทรวงแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้กลุ่มแรงงานลูกจ้างได้พัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือ ในด้านต่าง ๆ และวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจของตำบลเมืองใต้ เพื่อประเมินความสามารถในการปรับตัวของผู้ประกอบการต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ

คำสำคัญ : นโยบาย , ค่าแรงขั้นต่ำ , ลูกจ้าง , แรงงาน

ABSTRACT

The Objectives of this Research Study 1. To study and compare the minimum wage policies of the employee labor group in Muang Tai Subdistrict, Mueang Si Saket District, Si Saket Province, based on their personal characteristics. 2. To study the relationship of the minimum wage factors among the employee labor group in Muang Tai Subdistrict, Mueang Si Saket District, Si Saket Province. 3. To study the factors influencing the minimum wage policies of the employee labor group in Muang Tai Subdistrict, Mueang Si Saket District, Si Saket Province. 4. To provide recommendations on the needs to increase the minimum wage for employees in Muang Tai Subdistrict, Mueang Si Saket District, Si Saket Province. The research methodology is a quantitative research approach, using questionnaires as the data collection tool. The sample group consists of 382 residents in Muang Tai Subdistrict, Mueang Si Saket District, Si Saket Province, selected using cluster sampling based on the Yamane (1937) formula at a 95% confidence level and 0.5 margin of error. The statistical analyses include percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis.

The research found that the labor group's skill development factor was rated the highest ($\bar{X} = 4.16$), followed by high potential ($\bar{X} = 4.03$), appropriate welfare and protection ($\bar{X} = 3.96$), creation of opportunities, careers, and stable income ($\bar{X} = 3.96$), and good quality of life ($\bar{X} = 3.88$). Multiple regression analysis revealed that factors including appropriate welfare ($\beta = .366$), stable income ($\beta = .216$), and developed skills ($\beta = .155$) have an influence on the minimum wage policy needs of the employee labor group. The factors of appropriate

welfare ($\beta = .394$) and stable income ($\beta = .201$) have a multiple correlation coefficient = .504. The developed skills factor could not predict statistical significance at the level of 0.05.

The Ministry of Labor, government agencies, private sector, or relevant stakeholders should organize programs or activities to promote and support the development of knowledge and skills for the employee labor group, as well as analyze the economic conditions of Muang Tai Subdistrict to assess the adaptability of entrepreneurs to changes in the minimum wage policy.

Key word : Policy , Minimum wage , Employee ,Wage

บทนำ

ประเทศไทยมีกฎหมายเรื่องการกำหนด “ค่าแรงขั้นต่ำ” ครั้งแรกในปี 2499 ปีเดียวกับการอนุญาตให้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานและมีการเจรจาต่อรอง เพื่อรักษาผลประโยชน์ให้ลูกจ้างไม่ได้รับผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ก่อนปี 2516 จะมีการกำหนด “อัตราค่าแรงขั้นต่ำ” ให้มีผลบังคับใช้ครั้งแรก โดยเดิมอำนาจในการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำอยู่ภายใต้ “กระทรวงมหาดไทย” ก่อนปัจจุบันจะถูกกำหนดโดย “คณะกรรมการค่าจ้าง” ที่มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ตลอด 25 ปีที่ผ่านมาภายใต้การบริหารงานของรัฐบาลหลัก 9 ชุด นำโดยนายกรัฐมนตรีทั้งหมด 9 คน จาก 7 พรรคการเมือง “ค่าแรงขั้นต่ำ” ก็มีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ มากหรือน้อยแตกต่างกันตามช่วงเวลา (สิริธรรมย์ เตชะศรีอมรรัตน์, 2566)

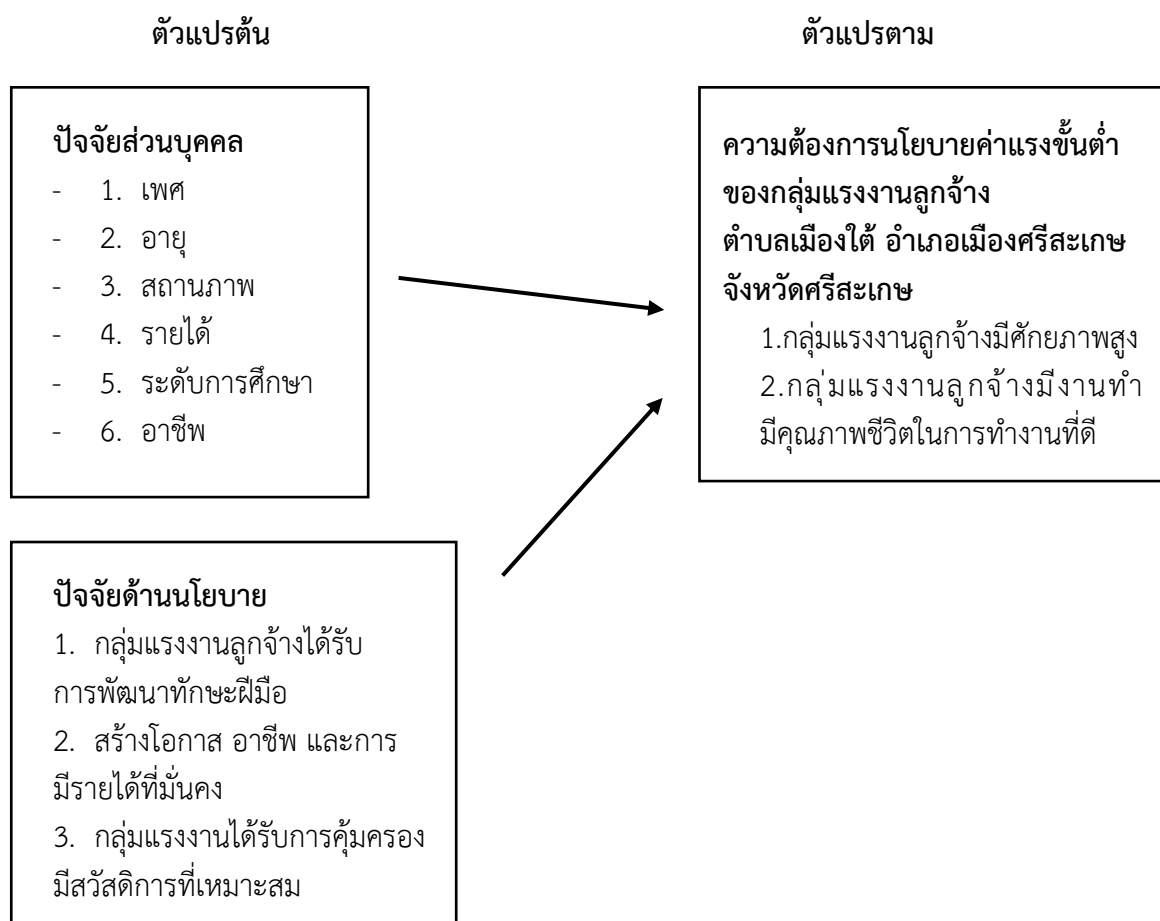
ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว เป็นการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy : SEP)" โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ และพัฒนาคนในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งกระทรวงแรงงานมีการกิจสำคัญในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้กับคนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะวัยแรงงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและทิศทางการพัฒนาประเทศรวมถึงการคุ้มครองแรงงาน และการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 เช่น การส่งเสริมการทำงาน ที่มีคุณค่า (Decent Work) การพัฒนาศักยภาพแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล การสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตการทำงาน การคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว และการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเป็นราชการ 4.0 เป็นต้น (ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 2561 - 2580, 2560)

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
4. เพื่อเสนอแนะถึงความต้องการในการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำของลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชากรในเขตตำบลเมืองใต้ มีประชากรทั้งสิ้น 8,424 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 382 คน ได้จากการสุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนประชากร ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

จำนวนประชากรชายและหญิงที่จำแนกตามชุมชน

ชื่อชุมชน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
วัดเลียบ	224	270	494
ป่าม่วง	214	241	455
มงคลสมบัติ	121	163	284
ผดุงธรรม	194	212	406
วัดหลวง	347	379	726
สนามบิน	252	329	581
ร.ส.พ.	849	1,083	1,932
ตันโก	343	390	733
หนองกะลา	370	471	841
ศรีมงคล	350	376	726
วัดเจียงอี	576	605	1,181
รวม (คน)	3,916	4,508	8,424

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปในการศึกษาความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้างด้านปัจจัยนโยบาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์การ

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปร (Independent – Samples T Test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้างตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โดยการทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Hinkla D. E., 1998, p. 118)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้หญิง จำนวน 216 คน ที่เป็นร้อยละ 56.55 มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 มีสถานภาพสมรสจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 57.07 มีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 69.63 มีระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45.02 ประกอบอาชีพ รับจ้างทั่วไป จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 78.01

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล การจัดลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	จัดอันดับ
กลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ	4.16	.454	มาก	1
สร้างโอกาส สร้างอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง	3.96	.510	มาก	4
กลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการที่เหมาะสม	3.96	.513	มาก	3
กลุ่มแรงงานลูกจ้างมีศักยภาพสูง	4.03	.557	มาก	2
กลุ่มแรงงานลูกจ้างมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.88	.611	มาก	5
รวม	3.00	.496	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้างตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ผลวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ มีความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีระดับค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = .496) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก ประชากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการกลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือมีประสิทธิภาพในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = .454) รองลงมาคือกลุ่มแรงงานลูกจ้างมีศักยภาพสูงอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = .557) กลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = .513) สร้างโอกาส สร้างอาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคง อยู่ในระดับมาก ที่ระดับ

ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = .510) กลุ่มแรงงานลูกจ้างมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = .611) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

ตัวแปร	Correlations					
	(X1)	(X2)	(X3)	(Y1)	(Y2)	(Y)
รวมพัฒนาทักษะฝีมือ (X1)	1	.222**	.311**	.219**	.006	.124*
รวมมีรายได้ที่มั่นคง (X2)		1	.367**	.285**	.316**	.346**
รวมมีสวัสดิการเหมาะสม (X3)			1	.419**	.397**	.467**
รวมมีศักยภาพสูง (Y1)				1	.520**	.859**
รวมมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Y2)					1	.884**
ความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง (Y)						1

**p<0.1

*p<0.5

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ในแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .124 ถึง .467 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ กับความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .124 ถึง .467 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าโดยปัจจัยด้านการมีสวัสดิการเหมาะสม (X3) มีความสัมพันธ์กับความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง (Y) สูงสุดส่วนปัจจัยด้านพัฒนาทักษะฝีมือ (X1) มีความสัมพันธ์กับความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง (Y) ต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านพัฒนาทักษะฝีมือ (X1) กับความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .124 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก

ปัจจัยด้านรายได้ที่มั่นคง (X2) กับความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .346 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ปัจจัยด้านสวัสดิการเหมาะสม (X3) กับความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .467 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณการนำค่าน้ำหนักความสัมพันธ์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มแรงงานลูกจ้างมีงานทำมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณการนำค่าน้ำหนักความสัมพันธ์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มแรงงานลูกจ้างมีงานทำมีคุณภาพชีวิตที่ดี

Model	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	Coefficients		t	Sig
					b	β		
1	สวัสดิการที่เหมาะสม	.397	.158	.155	.473	.397	8.429	.000
2	สวัสดิการที่เหมาะสม/ มีรายได้ที่มั่นคง	.437	.191	.187	.387	.325	6.539	.000
					.236	.197	3.936	.000
3	สวัสดิการที่เหมาะสม มีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาทักษะ ฝีมือ	.461	.212	.206	.436	.366	7.215	.000
					.259	.216	4.373	.000
					.209	.155	3.208	.001

a = 2.001 S.E.estY = .54448

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยการนำตัวแปรในด้านโครงสร้างระดับนโยบายทั้งหมดเข้าสู่สมการ พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการที่เหมาะสม ปัจจัยด้านมีรายได้ที่มั่นคง และปัจจัยด้านพัฒนาทักษะฝีมือ สามารถพยากรณ์กลุ่มแรงงานลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\beta = .366$) ปัจจัยด้านรายได้ที่มั่นคง ($\beta = .216$) และปัจจัยด้านพัฒนาทักษะฝีมือ ($\beta = .155$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ = .461 โดยมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในแต่ละรูปแบบคะแนนดิบ (b) ตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. รวมมีสวัสดิการที่เหมาะสม
2. รวมมีรายได้ที่มั่นคง
3. รวมมีพัฒนาทักษะฝีมือ

โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์รวมคุณภาพชีวิตที่ดีของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง (R²) ได้ร้อยละ .212 มีความคาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ มั่นคง (S.E.est) .54448 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์รูปแบบคะแนนดิบ $Y = 2.001 + .473$ (มีสวัสดิการที่เหมาะสม) + $.236$ (มีรายได้ที่มั่นคง) + $.209$ (พัฒนาทักษะฝีมือ)

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Z = .397 + .197$ (มีสวัสดิการที่เหมาะสม) + $.155$ (มีรายได้ที่มั่นคง) + $.209$ (พัฒนาทักษะฝีมือ)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ รวมถึงศึกษาข้อเสนอแนะถึงความต้องการในการเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 5 ด้าน แบ่งออกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านกลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ ด้านสร้างโอกาส อาชีพ รายได้ที่มั่นคง ด้านกลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการคุ้มครองมีสวัสดิการที่เหมาะสม ด้านกลุ่มแรงงานลูกจ้างมีศักยภาพสูง และ ด้านกลุ่มแรงงานมีงานทำมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง (Top-down Theories of Implementation) แนวทางตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้กำหนดนโยบายในการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจน รวมไปถึงการติดตามกำกับดูแลและควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติสำหรับสมมติฐานของทฤษฎีนี้ คือ

- 1.การนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นมาจากการตัดสินใจของรัฐบาลกลาง
- 2.เน้นที่กระบวนการทางการเมืองตามทฤษฎีระบบ
- 3.มักไม่สนใจผลกระทบของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อการให้บริการตามนโยบาย
- 4.นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้า (inputs) และการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต (outputs) และ
- 5.องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy Standards and Objectives) ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resources) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง (Inter-Organizational Communication and Enforcement Activities) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristics of Implementing Agencies) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Economic, Social and Political Conditions) และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementers)

1. กลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีน้ำหนักต่ำที่สุด คือ ต้องการฝึกอบรมเพื่อให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงานก่อนเข้าทำงานและมีการส่งเสริมการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน โดยมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐาน ให้แรงงานได้ฝึกฝนก่อนเริ่มงานจริง โดยให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เช่น ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ที่แรงงานสามารถฝึกฝนได้เอง ดังนั้น จะบรรจุเป้าหมายทางความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา ปานสง และคณะ (2023) เรื่อง การพัฒนาสื่อบทเรียนออนไลน์มัลติมีเดียสำหรับการฝึกอบรมการติดตั้งและบำรุงรักษาระบบกล่องวงจรปิดตามมาตรฐานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า การพัฒนาสื่อบทเรียนออนไลน์มัลติมีเดียสำหรับการฝึกอบรม

มีการจัดการด้านต่างๆ การพัฒนาแบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน การสร้างคู่มือการฝึกอบรม การหาคุณภาพสื่อบทเรียนออนไลน์มูเดิลคลาวด์ การพัฒนาแบบประเมินคุณภาพของเอกสารประกอบการสอนและสื่อการสอน การเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ต้องการให้ส่งเสริมการจ้างงานผู้ว่างงานแรงงานกลุ่มเปราะบางที่ขาดโอกาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีน้ำหนักค่าที่สุด คือ ซึ่งควรมีการสนับสนุนการจ้างงานจากทางภาครัฐและเอกชน ภาครัฐควรจัดโครงการส่งเสริมการจ้างงาน โดยสนับสนุนค่าจ้างบางส่วนให้กับนายจ้างที่ได้รับผู้ว่างงานเข้ามาทำงาน ให้สิทธิประโยชน์แก่บริษัทที่จ้างงานผู้ว่างงานระยะยาวหรือผู้ที่มีขาดโอกาส สนับสนุนโครงการฝึกอบรมตามอุตสาหกรรมที่ขาดแคลนแรงงาน เพื่อช่วยให้ผู้ว่างงานสามารถเข้าสู่สายงานเหล่านี้ได้ง่าย และสถาบันการศึกษาทำงานร่วมกันเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะ สร้างโอกาสในการจ้างงาน และลดข้อจำกัดในการสมัครงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ว่างงานที่ขาดโอกาสสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้มากขึ้น ส่งผลให้เศรษฐกิจโดยรวมดีขึ้นและลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม สอดคล้องกับ พงษ์เมธี ไชยศรีหา (2022) กล่าวถึง การสร้างงานใหม่ รูปแบบการทำงานใหม่ได้เกิดขึ้นจากผลของการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและระบบอินเทอร์เน็ต เรียกว่า Gig Economy คือ ระบบเศรษฐกิจที่ประกอบด้วยงานครั้งคราว หรืองานที่รับจ้างจบเป็นครั้ง ๆ การพัฒนาส่วนภูมิภาค และการกำหนดนโยบายใช้แรงงานคน นโยบายกระทรวงแรงงาน (2564)

3. กลุ่มแรงงานลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง มีสวัสดิการที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีน้ำหนักค่าที่สุด คือ ต้องการได้รับสวัสดิการด้านที่พักที่อยู่อาศัยแก่แรงงาน เนื่องจากควรมีการส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่พักสำหรับแรงงาน หรือ ด้านเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พักอาศัย นายจ้างสามารถช่วยเหลือค่าเช่าที่พักบางส่วนให้กับแรงงาน เช่น อุดหนุนค่าเช่าต่อเดือนในอัตราที่เหมาะสม หรืออาจจะมีข้อตกลงพิเศษกับโครงการที่พักอาศัยให้บริษัทสามารถทำข้อตกลงกับหอพักหรือโครงการที่พักในราคาพิเศษให้กับพนักงาน สอดคล้องกับ ดนัย บวรเกียรติกุล นันทพร ภัทรพทุธ (2020) เรื่อง การจัดรูปแบบที่พักอาศัยและการดำเนินชีวิตของแรงงานก่อสร้าง พบว่า กำหนดพื้นที่และตำแหน่งที่ตั้งที่เหมาะสมของอาคารพักอาศัย สาธารณูปการ และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ภายในที่พักอาศัยคนงานที่จำเป็นและเหมาะสมต่อการพักอาศัยและการดำเนินชีวิตประจำวันของแรงงานก่อสร้าง ตามหลักการกำหนดเขตพื้นที่ใช้สอย

4. กลุ่มแรงงานลูกจ้างมีศักยภาพสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีน้ำหนักค่าที่สุด คือ ทักษะฝีมือเป็นแรงงานมีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่ง ตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามการพัฒนาเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ทำให้ทักษะฝีมือแรงงานที่เป็นมาตรฐาน ต้องครอบคลุมทั้ง ทักษะเฉพาะทาง (Hard Skills) และ ทักษะทั่วไป (Soft Skills) เพื่อให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงของตลาด จึงต้องมีการส่งเสริมการทดสอบและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น การสอบวัดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานมีความสามารถที่ตรงตามความต้องการของนายจ้าง และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิดา ศักดิ์กิริติ (2564) เรื่อง มาตรฐานฝีมือแรงงาน ความรู้แรงงาน ทักษะความชำนาญ และกระบวนการผลิตที่มีผลต่อการส่งออกเฟอร์นิเจอร์ พบว่า ทักษะฝีมือระดับพื้นฐาน ทักษะฝีมือระดับกลาง และ ทักษะฝีมือระดับสูงมีความสำคัญกับ มาตรฐานฝีมือแรงงาน คุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือการผลิต มีองค์ประกอบของ

คุณสมบัติของแรงงานฝีมือแรงงาน ได้แก่ 1) ความรู้ (knowledge) 2) ทักษะ (skilled) เป็นการสะสมประสบการณ์จนเกิดเป็นความชำนาญ สามารถที่จะทำงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด 3) เจตคติ (attitude) มีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี

5. กลุ่มแรงงานลูกจ้างมีงานทำ มีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และมีน้ำหนักต่ำที่สุด คือ มีการดูแลสุขภาพจิตและสุขภาพกายเป็นประจำทุกเดือน เนื่องจาก การตรวจสุขภาพกายให้ลูกจ้างมีสุขภาพดีมีประโยชน์หลายด้าน เช่น ป้องกันโรคและลดความเสี่ยง ส่งเสริมสุขภาพที่ดี ลดอัตราการขาดงาน สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีจึงส่งผลให้ลูกจ้างมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น เช่น ลดความตึงเครียดและภาวะซึมเศร้า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาดา เรียมริมมะดัน, ศรินันท์ คำสี (2561) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า กลุ่มแรงงานมีพฤติกรรมสร้างเสริมเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ในการตรวจสุขภาพเมื่อเกิดความผิดปกติในร่างกายของตนเองค่อนข้างน้อย เกิดจากการไปตรวจรักษาตามสถานพยาบาลทำให้เสียเวลา และแรงงานมีความจำเป็นต้องทำงานหาเลี้ยงชีพเป็นหลักพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพเกี่ยวกับการออกกำลังกายเป็นสิ่งที่ไม่ได้ปฏิบัติเท่าที่ควร จึงคิดว่าไม่จำเป็นต้องออกพฤติกรรมกายอีก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1. ภาครัฐควรมีการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ที่แรงงานสามารถฝึกฝนได้เอง ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เช่น ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
2. มีการส่งเสริมการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน โดยมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐาน ให้แรงงานได้ฝึกฝนก่อนเริ่มงานจริง โดยให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน
3. หน่วยงานภาครัฐควรมีการสนับสนุนการจ้างงานจากทางภาครัฐและภาคเอกชน
4. มีการจัดโครงการส่งเสริมการจ้างงาน โดยสนับสนุนค่าจ้างบางส่วนให้กับนายจ้างที่รับผู้ว่างงานเข้าทำงานให้สิทธิประโยชน์แก่บริษัทที่จ้างงานผู้ว่างงานระยะยาวหรือผู้ที่ขาดโอกาส
5. กระทรวงแรงงานควรมีการส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่พึงสำหรับแรงงาน หรือ ด้านเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พัก
6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการทดสอบและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น การสอบวัดมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาต่าง ๆ
7. สถานประกอบการควรมีการดูแลสุขภาพจิตและสุขภาพกายเป็นประจำทุกเดือน เพราะสุขภาพจิตสุขภาพกายที่ดีส่งผลให้ลูกจ้างมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น เช่น ลดความตึงเครียดและภาวะซึมเศร้า ลดความเสี่ยงของโรค

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพของความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
2. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
3. ควรศึกษาสภาพเศรษฐกิจของความต้องการนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของกลุ่มแรงงานลูกจ้าง ตำบลเมืองใต้ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

เอกสารอ้างอิง

- กวี รัชชน. (2541). การประเมินผลนโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กระทรวงแรงงาน. (2565). แผนปฏิบัตินโยบายการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ของกระทรวงแรงงาน. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2023/01/แผน66-70-กระทรวงแรงงาน-รวมเล่มล่าสุด.pdf>. [2024, November 18].
- กัญญาภัทร ชันอาสา. (2567). ผลกระทบของการขึ้นนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 600 บาท ภายในปี2570 ของพรรคเพื่อไทย. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน 2 (2),495.
- กระทรวงแรงงาน. (2568). นโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.mol.go.th>. [2025, February 14].
- จุมพล หนีพานิข. (2549). การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.(2552).
- ชลดา ปานสง และคณะ. (2023). การพัฒนาสื่อบทเรียนออนไลน์มูเดิลคลาวด์ สำหรับการฝึกอบรม การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบกล้องวงจรปิด ตามมาตรฐานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา. 7 (2), 68.
- ญาดา เรียมริมมะดัน, ศิรินันท์ คำสี. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสร้างเสริม สุขภาพของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสาร มฉก.วิชาการ. 21 (42), 89.
- ณัฐภัทร โสพิณ. (2561). พลวัตรของการกำหนดนโยบายค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดนัย บวรเกียรติกุล นันทพร ภัทรพุทธ. (2020). การจัดรูปแบบที่พักอาศัยและการดำเนินชีวิตของ แรงงานก่อสร้าง. สารศาสตร์. 63 (2), 303.
- ถวัลย์ วรเทพพุฒพงษ์. (2536). การประเมินผลนโยบาย : ประสิทธิภาพประสิทธิผลและความเป็น ธรรมของนโยบาย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2453). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนา**

สินทรัพย์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคม
และสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปาลิดา ศักดิ์กิริติ (2564). **มาตรฐานฝีมือแรงงาน ความรู้แรงงาน ทักษะความชำนาญ และ**

กระบวนการผลิตที่มีผลต่อการส่งออกเฟอร์นิเจอร์วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.9 (4), 1559.

พงษ์เมธีไชยศรีหา. (2022). **แนวทางป้องกันปัญหาการว่างงานในสังคมไทย.** การประชุมวิชาการ

และนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 9 และระดับนานาชาติ ครั้งที่ 7

Bardach, E. (1997). **The implementation Game : What Happens after a Bill Becomes a**

Law. Cambridge, MA : The MIT Press.

Yamane Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis.** (3rd Ed.). New York.

Harper and Row Publications.