

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและ  
ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพและปริมณฑล  
The Causal Relationship of Factor affects a Raise of the Minimum Wage  
Rates and Labor Productivity of Establishment in  
Bangkok and the Vicinities

ธีระวิทย์ วงศ์เพชร<sup>1</sup> สโรชนี สุขตระกูล<sup>2</sup> สมหมาย สีม่วง<sup>3</sup> และพิมปภา นาควิเชียร<sup>4</sup>

Theeravit Wongpet, Sarochinee Suktrakoon, Sommai Srimuang

Pimprapa Nakvichian

Email: [Theeravit.w@gmail.com](mailto:Theeravit.w@gmail.com), [sarochinee.jibjib@gmail.com](mailto:sarochinee.jibjib@gmail.com), [Sommais@sau.ac.th](mailto:Sommais@sau.ac.th),

[Pnakvichian@gmail.com](mailto:Pnakvichian@gmail.com)

Received: September 30, 2023, Revised: December 7 2023, Accepted: December  
27, 2023

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพและปริมณฑลจำนวน 275 ตัวอย่าง โดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก และผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

---

<sup>1</sup>สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher

<sup>2</sup>สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher

<sup>3</sup>สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher

<sup>4</sup>สังกัดนักวิจัยอิสระ; Independent Researcher

เท่ากับ 0.872 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการศึกษาพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง  $\chi^2 = 50.235, \chi^2/df = 1.116, p\text{-value} = 0.274, GFI = 0.986, AGFI = 0.972, RMR = 0.010, RMSEA = 0.015$  และ  $CFI = 0.999$  มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและพบว่า ปัจจัยเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.69, 0.83, 0.84 และ 0.60 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพและปริมณฑลได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยด้านการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และน้อยที่สุดคือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.87, 0.85 และ 0.27 ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผลผลิตภาพแรงงาน สถานประกอบการ

## Abstract

This research article aims to analyze a causal relationship of factors affecting a raise of the minimum wage rates and labor productivity of establishments in Bangkok and the vicinities. The study was quantitative research. The data collected by questionnaires from 275 small and medium entrepreneurs. The research sampling was convenience sampling. The index of reliability value was 0.872. The statistical analyzed data were percentage, mean, standard deviation and the confirmation component analysis.

The result of study reveals that the consistency index; Chi-square = 50.235,  $\chi^2/df = 1.116, p\text{-value} = 0.274, GFI = 0.986, AGFI = 0.972, RMR = 0.010, RMSEA = 0.015$  and  $CFI = 0.999$  was congruent with the empirical data which according of hypothesis. And found that economic factors, quality of life factors, social factors and work factor had the influence directly to a raise of the minimum wage rates factor with affect size at 0.69, 0.83, 0.84 and 0.60, respectively at significant statistic 0.01 level. And found that labor productivity of establishments in

Bangkok and the vicinities received influence directly from work factors, secondly was quality of life factors, and the least was a raise of the minimum wage rates factor with affect sizes at 0.87, 0.85 and 0.27, respectively.

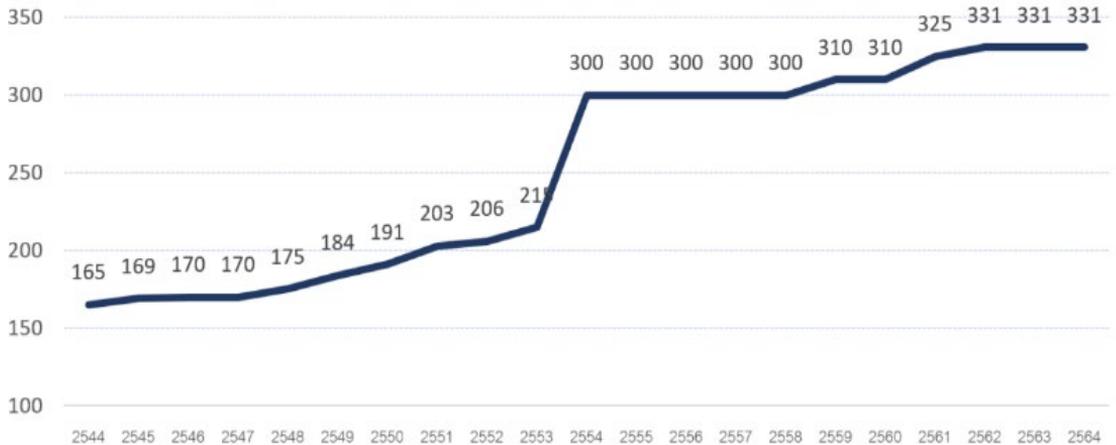
**Keywords:** Minimum wagesrate, labor productivity, establishment

## บทนำ

ปัจจุบันประเด็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีความสำคัญและได้รับความสนใจในหลายแง่มุม และจากสภาวะการณ์ราคาพลังงานและราคาอาหารสูงขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของประชาชน และแรงงานนำไปสู่การกดดันให้รัฐบาลปรับขึ้นค่าจ้างให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคเพื่อให้นายจ้างสามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้และลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นสุขรวมทั้งจะช่วยเพิ่มกำลังซื้อภายในประเทศ (Ghani, 2016) นโยบายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นเรื่องใหญ่และต้องพิจารณาผลกระทบอย่างถี่ถ้วนเพื่อให้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์ในทุกด้าน (Wang, 2012; Yuen, 2013)

ในอดีตที่ผ่านมาค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยได้ถูกหยิบยกขึ้นมาวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมากเมื่อรัฐบาลได้มีประกาศให้ปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทเท่ากันทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2556 ส่งผลให้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทยขึ้นสูงแบบก้าวกระโดดได้สร้างผลกระทบที่เป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวมซึ่งกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดคือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2564)แต่ในขณะเดียวกันส่งผลต่อการลดความเหลื่อมล้ำของรายได้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเกิดการปรับตัวในการใช้แรงงานที่เน้นทักษะและความรู้ (เชษฐา ทองยิ่ง, 2565)

**ภาพที่ 1** แสดงค่าแรงขั้นต่ำพื้นที่กรุงเทพฯ ระหว่างปี 2544 - 2564



ที่มา: ข้อมูลอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (กรมแรงงาน, 2564)

แสดงให้เห็นว่าจวบจนปัจจุบันอัตราค่าแรงขั้นต่ำที่สูงที่สุดในไทยคือ 331 บาทที่จังหวัดชลบุรี และภูเก็ตสำหรับการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำปี 2565 มีอัตราค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 337 บาทซึ่งแบ่งเป็น 9 อัตราชลบุรี ระยะเวลา ภูเก็ตขึ้นสูงสุด 354 บาท ต่ำสุดอยู่ที่ยะลา ปีตตานี นราธิวาส น่าน และอุดรธานี ปรับขึ้น 328 บาท ส่วนกรุงเทพฯ และปริมณฑล อยู่ที่ 353 บาท (บุญชอบ สุทธมนัสวงษ์, 2565) ดังนั้น การปรับตัวต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นความท้าทายให้ผู้ประกอบการต้องค้นหาวិธีทางการบริหารที่เหมาะสมโดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างที่สำคัญได้แก่ ต้นทุนการผลิต การลงทุน การจัดสวัสดิการ และการบริหารทรัพยากรในองค์กร กล่าวคือ ค่าจ้างที่ปรับเพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งในทางบริหารค่าจ้างถือเป็นค่าตอบแทนแรงงานที่มีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของทุนมนุษย์ (วัลย์ลักษณ์ รัตนวงศ์, 2561)

ทั้งนี้ การจ้างงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSME) เมื่อจำแนกตามกลุ่มธุรกิจภาคการผลิตจะมีการจ้างงานเป็นจำนวน 2.74 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 22.8 ของการจ้างงานของ MSME โดยอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะ อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย อุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอ อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก อุตสาหกรรมการผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ และ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องจักรเครื่องมือตามลำดับ ซึ่งจากผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ หากค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลให้ต้นทุนค่าแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.16 ดังนั้น ถ้าค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.0 จะส่งผลให้ต้นทุนค่าแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.8 โดยอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำจะ

เป็นอุตสาหกรรมที่มีสัดส่วนต้นทุนด้านแรงงานต่อต้นทุนการผลิตทั้งหมดสูงได้แก่อุตสาหกรรมยาสูบ (ร้อยละ 20.8) อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ (ร้อยละ 16.5) อุตสาหกรรมรองเท้า (ร้อยละ 13.9) อุตสาหกรรมเซรามิก (ร้อยละ 11.4) อุตสาหกรรมสิ่งทอ (ร้อยละ 10.3) และอุตสาหกรรมเครื่องหนัง (ร้อยละ 10.2) ตามลำดับ(อรศุภาเชาวนปรีชา, 2565)ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเสนอแนะแนวทางบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ และเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 325,345ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้วิธีการกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการโครงสร้างต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 200 ตัวอย่างขึ้นไปในกรณีที่โมเดลไม่มีความซับซ้อน (Hair et al., 2014) ที่ได้กล่าวว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้สถิติการวิเคราะห์พหุตัวแปร ควรมีจำนวนอย่างน้อย 5-10 เท่าของดัชนีชี้วัดและควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 200 ตัวอย่างหรือ 5 เท่าของข้อคำถาม (Kline, 2016)ในการวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร 55 ข้อคำถาม ขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ควรน้อยกว่า 275 ตัวอย่าง (55 ข้อคำถาม x 5 เท่า)ซึ่งถือได้ว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขและใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามพื้นที่

พื้นที่	ประชากร (ราย)	กลุ่มตัวอย่าง (ราย)
กรุงเทพฯ	4,490	68
นนทบุรี	2,517	38
นครปฐม	2,817	42
ปทุมธานี	2,819	43
สมุทรปราการ	3,039	46
สมุทรสาคร	2,527	38
<b>รวม</b>	<b>18,206</b>	<b>275</b>

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการทฤษฎีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และแนวคิดและทฤษฎีผลิตภาพแรงงาน รวมถึงเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้ใช้พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยนี้เริ่มทำการศึกษาในช่วงเดือนมีนาคม ถึงเดือนสิงหาคม 2566

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้คือ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการศึกษา รวมทั้งสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.2 สร้างแบบสอบถามโดยนำข้อคำถามที่ได้พัฒนาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งนำฉบับร่างแบบสอบถามทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยทดลอง (Try out) กับตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.66-1.00 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดทั้งฉบับเท่ากับ 0.872

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 5 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาครจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และทำการคัดเลือกกรณีศึกษา และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) เพื่อวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (First order confirmatory factor analysis)

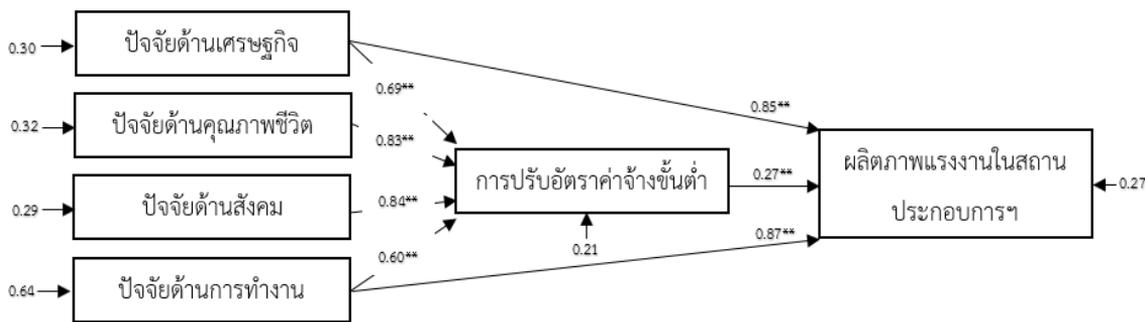
## ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182คน คิดเป็นร้อยละ 68.18มีอายุ 35– 45ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.18 มีสถานภาพสมรส จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 33.45มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ 5-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.36

และพบว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีค่าเฉลี่ย 4.59 โดยค่าเฉลี่ยของตัวแปรปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.80 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.62 ตัวแปรตัวแปรด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.53 และน้อยที่สุดคือ ตัวแปรปัจจัยด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.42 ทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และพบว่า ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิเคราะห์มีดังนี้

### 1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน(Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Good Fit) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกเงื่อนไข โดยมีค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องคือ  $\chi^2 = 50.235$ ,  $\chi^2/df = 1.116$ , p-value = 0.274, GFI = 0.986, AGFI = 0.972, RMR = 0.010, RMSEA = 0.015 และ CFI = 0.999 สรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้มีความสอดคล้องตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังภาพที่ 2 ดังนี้



$$\chi^2 = 50.235, \chi^2/df = 1.116, p\text{-value} = 0.274, GFI = 0.986, AGFI = 0.972,$$

$$RMR = 0.010, RMSEA = 0.015 \text{ และ } CFI = 0.999$$

ภาพที่ 2 ค่าสถิติจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และ

ผลผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
(โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์)

### 2. การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ที่มีผลต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ดังตารางที่ 2 ดังนี้

**ตารางที่ 2** ค่าสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล

ตัวแปรผล	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ			ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต			ปัจจัยด้านสังคม			ปัจจัยด้านการทำงาน			การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ			ผลิตภาพแรงงาน		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.69	-	0.69*	1.01	0.16	0.85**
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.8	-	0.83*	-	-	-
ปัจจัยด้านสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.8	-	0.84*	-	-	-
ปัจจัยด้านการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	-	0.60*	1.14	0.27	0.87**
การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.27	-	0.27
																		**

หมายเหตุ: \*\* $p \leq 0.01$ , TE = ผลรวมอิทธิพล, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 2 พบว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากปัจจัยด้านสังคม รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยเศรษฐกิจ และปัจจัยการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.84, 0.83, 0.69 และ 0.60 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากปัจจัยด้านการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และน้อยที่สุดคือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.87, 0.85 และ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการทำงาน

ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.16 และ 0.27 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## อภิปรายผล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพและปริมณฑลพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการทำงาน และการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีผลต่อผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพและปริมณฑลโดยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อค้นพบที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความน่าเชื่อถือประกอบของตัวแปรทั้งหมดตามกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นไปตามเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งผลการตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อค้นพบที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เนื่องจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานที่สำคัญเพื่อเป็นหลักประกันขั้นต้นแก่ลูกจ้างไม่มีฝีมือเมื่อแรกเข้าทำงาน ซึ่งลูกจ้างควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ และสังคมปัจจุบัน โดยค่าจ้างที่ได้รับจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งความสามารถในการทำงานของลูกจ้างก็สามารถพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นได้ เช่น การเพิ่มทักษะความสามารถของแรงงานที่มีอยู่ การฝึกอบรมแรงงานทั้งก่อนหรือขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจและมีทักษะที่ถูกต้อง การส่งเสริมให้มีการศึกษาสูงขึ้นเป็นต้นโดยผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของเด่นชัย มีเดชา (2560) ที่พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศไทยที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์มีผลต่อผลิตภาพแรงงานในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพและปริมณฑลพบว่าปัจจัยเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.69, 0.83, 0.84, และ 0.60 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตกรุงเทพและปริมณฑลได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากปัจจัยด้านการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และน้อยที่สุดคือ การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.87, 0.85 และ 0.27 ตามลำดับ และปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านการทำงาน ส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.16 และ 0.27 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเป็นเพราะการทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้น เป็นกลไกหนึ่งในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานเนื่องจากการเพิ่มความสามารถของธุรกิจนอกจากนี้การเพิ่มผลิตภาพแรงงานยังส่งผลต่อการรักษาระดับดัชนีค่าครองชีพ เพิ่มมาตรฐานการครองชีพ เพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (จีดีพี) และส่งผลดีต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย โดยผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษฎาธีระโกศลพงศ์ (2565) ที่พบว่า การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่งผลต่อค่าครองชีพเพื่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับ นรา เป้นประหยัด (2562) ที่พบว่า ระดับการศึกษา/ทักษะของแรงงานในแต่ละภาคการผลิตผลตอบแทนต่อปัจจัยทุนที่มีความต่างกันไปในแต่ละภาคการผลิตการลงทุนด้านการศึกษาของภาครัฐเพื่อเพิ่มทุนมนุษย์การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา ทำให้ผลิตภาพแรงงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และทำให้ผลิตภาพปัจจัยการผลิตรวมเติบโต ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับขนาดการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

## องค์ความรู้ที่ได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาทักษะของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงผลิตภาพแรงงานโดยการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้เป็นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น เพราะการที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญต่อการลงทุนในแรงงานของตนโดยการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อยกระดับทักษะให้ดีขึ้นกว่าเดิม (Upskill) และสร้างทักษะใหม่ที่เป็นต่อการทำงาน (Reskill) เป็นการเอื้อต่อสภาพการแข่งขันทางธุรกิจ

ที่เปลี่ยนแปลงไปและทำให้พนักงานได้รับอัตราค่าจ้างหรือผลตอบแทนสูงขึ้นผ่านผลิตภาพแรงงานที่มีประสิทธิภาพและการทำกำไรที่สูงขึ้นแก่องค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรส่งเสริมโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาฝีมือแรงงาน และสนับสนุนการศึกษาภาคเอกชนเพื่อให้แรงงานมีโอกาสได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมให้สถานประกอบการให้ความสำคัญต่อการถ่ายทอดทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพผลิตภาพแรงงานให้สูงขึ้น
2. ภาครัฐควรสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมภาคเอกชนหรือสถานประกอบการให้เห็นความสำคัญของแรงงานด้วยการพัฒนาและดูแลระบบสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานในสถานประกอบการ
3. รัฐบาลควรมีนโยบายการปรับขึ้นค่าแรงงานแบบทยอยปรับทีละขั้นโดยคำนึงถึงความพร้อม ศักยภาพ และค่าครองชีพ มากกว่าการปรับขึ้นเป็นอัตราเดียว เพื่อลดผลกระทบที่มีต่อผู้ประกอบการ
4. รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนมาตรการด้านภาษี การจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาด การค้าและการลงทุน รวมถึงการท่องเที่ยว เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้ดีขึ้นเพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการจากการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาปรับใช้ เนื่องจากต้นทุนคนเป็นสิ่งที่หวังผลได้ในระยะยาว หากคนไม่มีคุณภาพก็ส่งผลกระทบต่องาน เพราะคนจะเข้าไปอยู่ในทุกเรื่องในการดำเนินธุรกิจโดยเฉพาะผลกระทบโดยตรงที่จะเกิดขึ้นแก่ลูกค้า
2. ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้สามารถลดต้นทุนการผลิตโดยรวมลง เช่น การลดจำนวนสินค้าคงคลังทั้งวัตถุดิบและสินค้าสำเร็จรูปเพื่อลดภาระต้นทุนทางการเงินที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพคล่อง

3. ผู้ประกอบการควรมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เนื่องจากต้นทุนการดำเนินงานของแต่ละประเภทธุรกิจมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจแก่รัฐบาลในการศึกษาความเป็นไปได้ของการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ก่อนประกาศใช้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอให้ทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการในเขตพื้นที่อื่นเพิ่มเติม ทั้งนี้จะได้เปรียบเทียบกับปัจจัยที่มีผลต่อการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรกับการวิจัยครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

- กรมแรงงาน. (2564). **อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ. สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง. กระทรวงแรงงาน.**
- กฤษฎาธิระโกศลพงศ์. (2565). การยกระดับค่าจ้างขั้นต่ำสู่ค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต : ถอดบทเรียนการวิจัยร่วมกับคณะกรรมการการแรงงาน. **วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 11(2), 68-94.**
- นรา เป้นประหยัด. (2562). **ผลกระทบจากผลิตภาพปัจจัยการผลิตรวมต่อความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของครัวเรือนโดยแบบจำลองดุลยภาพทั่วไปเชิงพลวัต กรณีศึกษาประเทศไทย. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์สาขาสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- บุญชอบ สุทมนัสวงษ์. (2565). **การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำประจำปี 2565. กรุงเทพมหานคร. กระทรวงแรงงาน.**
- วัลย์ลักษณ์ รัตนวงศ์. (2561). **ทิศทางผลกระทบ และการปรับตัว ต่ออัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 308 บาทของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 9(2), 268-286.**
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน. (2564). **อัตราค่าแรงขั้นต่ำปี 2564 ของประเทศอาเซียนเป็นหนึ่งในกลุ่มที่ต่ำที่สุดในเอเชียและต่ำกว่าประเทศที่เศรษฐกิจพัฒนาแล้ว. คณะเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

- อรศุภาเชาวนปรีชา. (2565). ผลกระทบการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำปี2565 ต่อวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSME). กองวิจัยเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. กระทรวงอุตสาหกรรม.
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2565). ค่าจ้างแรงงานของประเทศไทยและอาเซียน: ผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและการเคลื่อนย้ายแรงงาน. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2566 จาก [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/ewt\\_dl\\_li nk.php?nid=39270](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_li nk.php?nid=39270)
- เด่นชัย มีเดชา. (2560). ผลกระทบความเสี่ยงจากคนและทุนมนุษย์ต่อผลิตภาพแรงงานในการลงทุนทางตรงจากต่างประเทศในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ปีที่, 11(2), 47-60.
- Ghani, N. (2016). The impact of minimum wage on small businesses, workers, and employment in the United States. **International Journal of Humanities and Social Science**, 6 (10), 1-5.
- Hair, J. F. (Jr.), Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. California, CA: Sage Publications
- Kline. (2016). **Principle and Practice of Structural Equation Modeling**. New York: The Guilford Press.
- Wang, X. (2012). When workers do not know the behavioral effects of minimum wage laws revisited. **Journal of Economic Psychology**, 33, 951-962.
- Yuen, J. L. F. (2013). Minimum wage policy in Malaysia: Its impact and the readiness of firms. **World Applied Sciences Journal**, 28, 19-25.