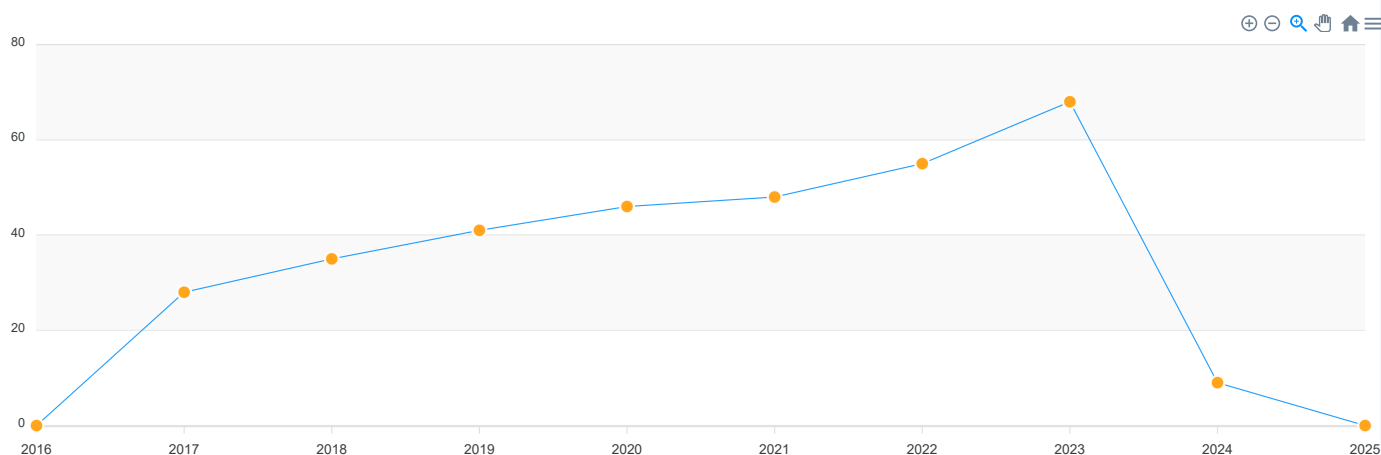




Name (English):	Journal of Management Science Review
Name (Local):	วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์
Status:	Active
Editor-in-Chief:	ดร.เพชรรัตน์ จันทะนี
Abbreviation (English):	msjournals
Abbreviation (Local):	-
pISSN:	1513-1149
eISSN:	-
Issues/Year:	2
Address:	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เลขที่ 96 ถ.ปรีดิพนมมงคล ต.ประตู่ชัย อ.พระนครศรีอยุธยา 13000
Website:	https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru
Email:	msarujournal@gmail.com
Publisher (English):	Faculty of Management Science, Phranakhon Rajabhat University
Publisher (Local):	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
TCI Tier:	2
Subject Cluster:	Social Sciences
Subject Area:	-
Sub-Subject Area:	-
Note:	
TCI Tier History:	Tier 2: From 01 Jan 2025 to 31 Dec 2029
	Tier 2: From 01 Jan 2020 to 31 Dec 2024
	Tier 2: From 28 May 2018 to 31 Dec 2019
	Show More

จำนวน publication ใน 10 ปีที่ผ่านมา



TCI Thailand

ประวัติความเป็นมา

ภารกิจศูนย์ TCI

เว็บไซต์นี้ใช้คุกกี้เพื่อปรับปรุงประสบการณ์ผู้ใช้ โปรดยอมรับข้อกำหนดและเงื่อนไข ([อ่านนโยบายและเงื่อนไข](#))

ยอมรับ

Related Sites

[ระบบ Fast-Track Indexing](#)[ระบบ ThaiJO](#)

Legal

[นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล](#)

Thai Journal Citation Index Centre

© 2023 Thai-Journal Citation Index Centre. All rights reserved. [\(Login\)](#)

กำหนดเผยแพร่วารสาร : ปีละ 3 ฉบับ

บทความที่ส่งเข้าระบบตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2565 เป็นต้นไป

วารสารเรียกเก็บอัตราค่าธรรมเนียมตีพิมพ์บทความละ 3,000 บาท
บทความมีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสถาบันในสาขานั้น จำนวน 3 ท่าน

ท่านสามารถชำระอัตราค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์หลังจากบรรณาธิการตอบรับบทความเบื้องต้น
ก่อนส่งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความท่านนั้น

(กรณีบทความไม่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ วารสารจะไม่คืนค่าธรรมเนียม)

เกี่ยวกับวารสาร

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ เปิดรับบทความวิจัยเต็มรูปแบบ (Full Paper) และบทความวิชาการ (Academic Article) จากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยวารสารจะรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่น่าสนใจในวารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ประกอบด้วยศาสตร์ทางด้านบริหารธุรกิจ การจัดการ เศรษฐศาสตร์ บัญชีการเงิน การท่องเที่ยว ทรัพยากรมนุษย์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และศาสตร์อื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับบริหารธุรกิจ

บทความดังกล่าวจะต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และเป็นข้อคิดเห็นของผู้ส่งบทความท่านนั้น โดยบทความจะต้องผ่านการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการไม่เกิน 10%

ขอเชิญส่งบทความวิจัย และบทความวิชาการ ปีที่ 27 ฉบับที่ 1

📅 2025-01-15

ขอเชิญส่งบทความวิจัย และบทความวิชาการ เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – เมษายน 2568

โดยเปิดรับบทความทางระบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2567 เป็นต้นไป

[Read More](#) ➤

ขอเชิญส่งบทความวิจัย และบทความวิชาการ ปีที่ 26 ฉบับที่ 3

📅 2024-09-03

ฉบับปัจจุบัน

การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ คือ แผนการเติบโตที่องค์กรไม่ควรมองข้าม

อินทิรา จันทร์สอน

222 - 232



PDF

ธุรกิจเพื่อสังคมในประเทศไทย : ความท้าทายและโอกาสสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

กอบชัย เมฆดี, คณิสันท์ สงวนสัตย์, ศิรินทร์ เทียงหัด, วิทยา นามเสาร์

233 - 241



PDF

จรรยาบรรณธุรกิจขายตรงโลกและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

จักรวัฒน์ ชัชถเรฐากุล

242 - 251



PDF

[ดูทุกฉบับ >](#)



บรรณาธิการ : ดร.สมเกียรติ แดงเจริญ

Language

English

ภาษาไทย

จริยธรรมในการตีพิมพ์

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการ

บทบาทหน้าที่ของผู้พิมพ์

บทบาทหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ

รูปแบบบทความ

แบบฟอร์มบทความวิชาการ (Academic Article)

แบบฟอร์มบทความวิจัย (Research Article)

แบบเสนอส่งบทความวิชาการ/บทความวิจัย

ตารางการแก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

การอ้างอิงแบบ APA

คู่มือการใช้งาน (Manual)

คู่มือการใช้งาน thaijo2

การสมัครสมาชิก (Register)

- กรณียังไม่เป็นสมาชิกในระบบ thaijo
- กรณีเป็นสมาชิกในระบบ thaijo

การส่งบทความ (Submission)

Visitors



ฉบับปัจจุบัน

ATOM 1.0

RSS 2.0

RSS 1.0

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เลขที่ 96 ถ.ปรีดีพนมยงค์ ต.ประตูลี้ อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา 13000

โทรศัพท์. 035-322-085 โทรสาร. 0-3532-2085 มือถือ. 061-1461491

E-mail: MSARUJournal@gmail.com

ที่ อว ๐๖๒๙.๔/๑๒๘



คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๙๖ ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตู่ชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับการตีพิมพ์

เรียน คุณสุพิชชา โชติกำจร

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง ภาวะการว่างงานและปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ นั้น

บัดนี้ บทความของท่านได้ผ่านขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายนอก (Peer Reviewer) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง จากหลากหลายสถาบัน และไม่ได้มาจากสถาบันเดียวกับผู้สนับสนุนบทความ จำนวน ๓ ท่าน และท่านได้แก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้กองบรรณาธิการขอแจ้งให้ท่านทราบว่า บทความของท่านจะได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ คณะวิทยาการจัดการ ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๒ ประจำเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๖๗ ผ่านเว็บไซต์ <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/index> และขอขอบคุณที่ท่านส่งบทความมาเพื่อเผยแพร่ คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับบทความที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์จากท่านอีก เพื่อนำมาลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับต่อไป

อนึ่ง วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ จัดอยู่ในวารสารกลุ่ม ๒ : วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Citation Index (TCI) และอยู่ในฐานข้อมูล TCI พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ แดงเจริญ)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

บรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์

กองบรรณาธิการ โทร./โทรสาร ๐๓๕-๓๒๒-๐๘๕

ติดต่อสอบถามเพิ่มเติม : ดร.สวิตา อยู่สุขชี ๐๙-๒๕๕๖-๕๕๖๖

นางสาวฐานิต พันธุ์ ๐๖-๑๑๔๖-๑๔๙๑

สำเนาถูกต้อง

(นายสุพิชชา โชติกำจร)



วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์

Journal of Management Science Review

Humanities and Social Science

ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2567

Vol.26 No.2 May - August 2024



สำเนาถูกต้อง

(นายสุพิชชา ไชติกำจร)

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์

สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

Journal of Management Science Review

Humanities and Social Sciences

ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2567

ISSN:3027-8015(ONLINE)

เจ้าของ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการและวิจัย
2. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและวิจัย ศาสตร์ทางด้านบริหารธุรกิจ การจัดการ เศรษฐศาสตร์ บัญชี การเงิน การท่องเที่ยว ทรัพยากรมนุษย์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และศาสตร์อื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับบริหารธุรกิจ ของอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลทั่วไป
3. เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

นโยบายการจัดพิมพ์

วารสารเปิดรับบทความวิจัยเต็มรูปแบบ (Full Paper) และบทความวิชาการ (Academic Article) จากภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย โดยบทความดังกล่าวจะต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และเป็นข้อคิดเห็นของผู้ส่งบทความเท่านั้น โดยบทความจะต้องผ่านการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการไม่เกิน 10%

เกณฑ์การพิจารณาบทความ

บทความจะผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายนอก (Peer Reviewer) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จากหลากหลายสถาบันและไม่ได้มาจากสถาบันเดียวกับผู้สนับสนุนบทความ จำนวน 3 ท่าน และบทความจะต้องผ่านการประเมินในระดับดีจากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านขึ้นไป ซึ่งกองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและทรงไว้ซึ่งสิทธิ์ในการตัดสินใจตีพิมพ์ให้หรือไม่ก็ได้

ระยะเวลาเผยแพร่

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นวารสารที่เผยแพร่เป็นประจำ ปีละ 3 ฉบับ คือ เดือนมกราคม – เมษายน เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม และเดือนกันยายน – ธันวาคม

ประเภทของบทความ

บทความวิชาการ (Academic Article) บทความวิจัย (Research Article) โดยวารสารจะรับบทความทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ บทความที่น่าสนใจในวารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ประกอบด้วย ศาสตร์ทางด้านบริหารธุรกิจ การจัดการ เศรษฐศาสตร์ บัญชีการเงิน การท่องเที่ยว ทรัพยากรมนุษย์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ และศาสตร์อื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับบริหารธุรกิจ

สำเนาถูกต้อง


(นายสุพิชชา ไขต์ท้าว)

ที่ปรึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กองบรรณาธิการผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์
ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
ศาสตราจารย์วัฒน์ จูฑะวิภาต
ศาสตราจารย์เสนาะ ติเยาว์
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล มีอำพล
รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี
รองศาสตราจารย์ชินันท์ ชุนหพันธ์รักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.จันทนา วัฒนกาญจนะ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

บรรณาธิการ

ดร.สมเกียรติ แดงเจริญ

บรรณาธิการ

รองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชษฐ เนตรสว่าง

รองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการ

ดร.สวิตา อยู่สุขชี

กลั่นกรองบทความ และดูแลระบบ
วารสารออนไลน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริพร อินทสนธิ์

ตรวจสอบรูปแบบการจัดรูปแบบ

ดร.มรุต กลัดเจริญ

ตรวจสอบการแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร.จันจิรา ดีเลิศ

ตรวจสอบการแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร.วีรพล น้อยคล้าย

ตรวจสอบการแก้ไขตามรูปแบบเบื้องต้น

ดร.วรปภา มหาสำราญ

ตรวจสอบการแก้ไขตามรูปแบบเบื้องต้น

นางสาวฐานิต พันธุ์

ผู้ประสานงานระบบวารสารออนไลน์

นางสาวทิพย์พรรณ คล้ายสังข์

ออกแบบปกและประชาสัมพันธ์

อาจารย์วราภรณ์ สืบวงศ์สุวรรณ

ตรวจสอบบทความด้วยภาษาอังกฤษ

อาจารย์ทัศนีย์ สุทธิวงศ์

ตรวจสอบรูปแบบการอ้างอิง

สำเนาถูกต้อง



(นายสุพิชชา ชาติก่อสร)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ คณะวิทยาการจัดการ

ปีที่ 26 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2567

ผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (ภายนอก)

- | | | |
|----|---|--|
| 1 | รองศาสตราจารย์ เรือเอก ดร.สรารัฐ ลักษณะโต | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2 | รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล | มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 3 | รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนลาภ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ |
| 4 | รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5 | รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ ชุมพันธ์รักษ์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัย |
| 6 | รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิวิมล มีอำพล | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 7 | รองศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ทอง | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 8 | รองศาสตราจารย์พนิตสุภา ธรรมประมวล | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 9 | รองศาสตราจารย์วันทนี แสนภักดี | ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 10 | รองศาสตราจารย์สืษชาติ อนันท์ไชย | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี |
| 11 | รองศาสตราจารย์สุพจน์ ขววิวรรณ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 12 | รองศาสตราจารย์รวิพร อัมผล | ข้าราชการบำนาญ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 13 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ สร้อยศิริ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| 14 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพร มีทรัพย์ทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย |
| 15 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา พยุงสิน | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 16 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพร อนุปรีชาวนิชย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 17 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีลา เตี้ยสูงเนิน | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 18 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ สมหวัง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 19 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศวะ อนุยะวงศ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 20 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิญญาพัชญ์ นาคภิบาล | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 21 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไอลดา ศราทหัต | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 22 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร จาโรนประถัมภ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |
| 23 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| 24 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พระพินิจ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย |
| 25 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ครรชิต มาระโกชน | มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนินทร์ |

สำเนาถูกต้อง


(นายสุพิชชา โชติกำจร)

- | | | |
|----|---------------------------------------|--|
| 26 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กุลวรา สุวรรณพิมล | มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต |
| 27 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์กานต์มณี ไวยครุฑ | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ |
| 28 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทิยา ทองวาสนาส่ง | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 29 | ดร.วรรณวิสา ไพศรี | มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย |
| 30 | ดร.ปรีชา วรรัตน์ไชย | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 31 | ดร.ชลธิชา อยู่พ่วง | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 32 | ดร.ฉัตรฤดี จงสุรีย์ภาส | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 33 | ดร.ลภัสสรดา พิษญาธิรนาถ | มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย |
| 34 | ดร.ธงไชย สุรินทร์วรังกูร | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 35 | ดร.ปฏิพัทธ์ ต้นมิ่ง | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 36 | ดร.นันทลฉัตร วีรานุกัตต์ | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 37 | ดร.สุพรรณษา ไชยสิงห์ | มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง |
| 38 | ดร.ปิยธิดา เปี่ยมงาม | มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| 39 | ดร.ประภัสสร วิเศษประภา | มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง |

สำเนาถูกต้อง



(นายสุพิชชา โชติกำจร)

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

อิทธิพลของส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าเพื่อการบริโภค และอุปโภคที่นำเข้าจากประเทศจีนของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร 1-15

อัญชลี เยาวราช

อิทธิพลเชิงสาเหตุของประสบการณ์ตราสินค้าต่อความภักดีในตราสินค้าเครื่องประดับอัญมณีในกลุ่ม Gen Y จังหวัดจันทบุรี 16-29

คุณธีรวิฑูมิ สุทธิประภา อัครเดช จิตุมกร สหรัษฎ์ ณาน ธนภ จิตรแจ้ง
และ กฤษณา วนอมธีระนันท์

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการจัดการสินค้าคงคลังด้วยกลยุทธ์การจัดซื้อของบริษัท ก่อสร้างในประเทศไทย 30-41

สุวิมล มาตชะดา และ วิศวะ อนุยะวงษ์

การพัฒนาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของ ผู้ปฏิบัติงานพัสดุในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 42-57

ทศพล ถาวร

การสื่อสารการตลาดตราสินค้าผู้ทำเชิงของธุรกิจเบเกอรี่กับการรับรู้ และพฤติกรรมของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา :ผลิตภัณฑ์ตราเลอแปง 58-71

อนุสรณ์ มุฮัมหมัด และ วิดี ลิละโรจน์

ภาวะการว่างงานและปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย 72-84

สุพิชชา โชติกำจร

การสื่อสารทางการตลาดออนไลน์และส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้ออาหาร สุนัขและแมวผ่านสื่อสังคมออนไลน์ 85-97

กมลวรรณ โกธรรม ภาศิริ เขตปิยรัตน์ และ กุลยา อุปพงษ์

การเปรียบเทียบต้นทุนฐานกิจกรรมและผลตอบแทนจากการปลูกอ้อย ระหว่างการรดน้ำ แบบวิธีน้ำหยดกับวิธีน้ำราด กรณีศึกษาเกษตรกรผู้ปลูกอ้อย ตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ 98-110

ภารดี นีเกษม

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 111-123

ธีรวัฒน์ ไทมี และ ทศพล ปรีชาศิลป์

รูปลักษณะของบรรจุภัณฑ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์ผลไม้อบแห้งของเยาวชนใน จังหวัดนนทบุรี 124-134

เจณิภา คงอิม

สำเนาถูกต้อง

(นายสุพิชชา โชติกำจร)

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทความวิจัย

การพัฒนาารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับผู้ประกอบการตามแนวคิดเศรษฐกิจ
สร้างสรรค์ในจังหวัดเลย 135-148

วรากรณ์ ใจน้อย เหมวดี ภายใหญ่ รักษ์สา ขาดิกุล และ ธงชัย สุภา

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อคุณภาพงานสอบบัญชี
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 149-162

ปฐมภรณ์ คำชื่น

คุณภาพการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อความภักดีของผู้ใช้บริการแพลตฟอร์มสื่อ
ออนไลน์ readAwrite ตามบทบาทของการยอมรับเทคโนโลยี 163-176

กัญญาวิรี สกุลทอง และ จิตพนธ์ ชุมเกตุ

การศึกษาพฤติกรรมการซื้อ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและความต้องการผลิตภัณฑ์มดย้อม
ของผู้บริโภคในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 177-186

อภิชาติ การะเวก วีระศักดิ์ ศรีลารัตน์ และ มนสิชา อนุกุล

ความสัมพันธ์ของความคาดหวังและการรับรู้ของนักท่องเที่ยวที่มีต่อหอโหวดชมเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 187-201

สิทธิศักดิ์ เตียงงา และ กนกวรรณกรรณ์ หลวงวังโพธิ์

การพัฒนาารูปแบบการจัดการของกลุ่มผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่ความยั่งยืน บ้านดอน
ตำบลทุ่งทอง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ 202-215

คุณัญญาฐ์ คงนาวัง

บทความวิชาการ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นซี 216-223

สุเมธ สันติกุล

เทคโนโลยีขับเคลื่อนโลจิสติกส์สีเขียวเพื่อส่งเสริมการตลาดออนไลน์ 224-234

ทรรศิกา ธาณีนพวงศ์

บทบาทของกลยุทธ์การตลาดสีเขียวต่อภาพลักษณ์แบรนด์ 235-243

ฤดี เสริมชยุต

สำเนาถูกต้อง



(นายสุพิชชา โสิตกัจจรัส)

บทบรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ (Journal of Management Science Review) คือวารสารวิชาการของคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ซึ่งทางกองบรรณาธิการได้ดำเนินการปรับปรุงพัฒนาระบบการทำงาน และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่องค์ความรู้ และผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีความมุ่งมั่นในการจัดทำวารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ปีละ 3 ฉบับ โดยฉบับที่ 1 ระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน ฉบับที่ 2 ระหว่างเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่ 3 ระหว่างเดือนกันยายน – ธันวาคม ตีพิมพ์ในรูปแบบออนไลน์ และได้รับการประเมินเป็นวารสารวิชาการระดับชาติ โดยจัดอยู่ในฐานข้อมูลวารสาร TCI กลุ่ม 2

ฉบับปัจจุบันเป็นปีที่ 26 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2567) ซึ่งเนื้อหาสาระละเอียดของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นความเห็นของผู้เขียน หรือผู้วิจัย โดยประกอบด้วย บทความวิจัยจำนวน 16 เรื่อง และบทความวิชาการ จำนวน 3 เรื่อง จากนักวิชาการทั้งภายในและภายนอก

บรรณาธิการขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้เกียรติทำหน้าที่กลั่นกรองบทความวิจัย และบทความวิชาการ และทีมงานกองบรรณาธิการทุกท่านที่เสียสละเวลาให้คำแนะนำ ชี้แนะการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ถูกต้อง และสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่วารสาร อันจะเป็นประโยชน์ในวงวิชาการอย่างกว้างขวางต่อไป ท้ายสุดคือ นักวิชาการเจ้าของผลงานทุกท่านที่ส่งผลงานวิชาการมาเพื่อตีพิมพ์ทำให้วารสารมีความครบถ้วนสมบูรณ์ หากมีข้อเสนอแนะ ตีชม กองบรรณาธิการ และทีมงานพร้อมต้อนรับทุกความเห็นเพื่อพัฒนาวารสารให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

บรรณาธิการ

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์

สำเนาถูกต้อง



(นายสุพิชชา โชติกำจร)

ภาวะการว่างงานและปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย Unemployment and Factors Affecting Unemployment in Thailand

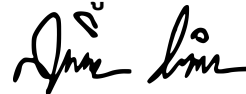
สุพิชชา โชติกำจร (Supitcha Chotikhamjorn)¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย โดยวิธีดำเนินการวิจัยจะเป็นรูปแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วยจังหวัดในประเทศไทยทั้งหมด จำนวน 77 แห่ง ซึ่งได้มาจากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงแรงงาน ใน ปี พ.ศ.2565 และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย พบว่า ตัวเลขอัตราการว่างงานของประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2556-2565 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ว่างงาน และประเทศไทยมีอัตราการว่างงานที่ต่ำมากหากเทียบกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีเศรษฐกิจขนาดใหญ่อันดับต้นๆ ของโลก นอกจากนี้ จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ว่างงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ว่างงานในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น รัฐบาลควรพยายามผลักดันให้เศรษฐกิจนอกระบบกลับเข้าสู่ระบบมากขึ้น เพื่อให้ตัวเลขอัตราการว่างงานสามารถสะท้อนภาพรวมของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง อีกทั้ง ควรส่งเสริมงานที่ใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานทักษะสูง หรือแรงงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา เพื่อลดจำนวนผู้ว่างงานในประเทศ

สำเนาถูกต้อง



คำสำคัญ: การว่างงาน อัตราการว่างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงาน

(นายสุพิชชา โชติกำจร)

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the unemployment situation in Thailand and 2) to study factors affecting unemployment in Thailand. The sample included all 77 provinces in Thailand, with data collected from secondary sources, specifically the National Statistical Office and the Ministry of Labor, for 2022. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data.

The research findings revealed that the unemployment rate in Thailand during the period 2013-2022 showed an increasing trend, in line with the rising number of unemployed individuals. It was also found that Thailand had a very low unemployment rate compared to other countries worldwide, which was attributed to Thailand's large informal economy, one of the largest globally. Furthermore, the study found that the number of higher education graduates was significantly correlated with the number of unemployed individuals in a positive direction at the 0.01 significance level. In contrast, the minimum wage was significantly correlated with the number of unemployed individuals in a negative direction at the 0.05 significance level. Based on these findings, it was recommended that the government should endeavor to integrate the informal economy into the formal economy to allow

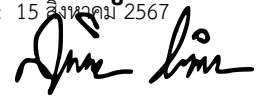
¹ สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การลงทุน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (Department of Investment Economics, Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat University) E-mail: supitcha.chot@pcru.ac.th

the unemployment rate to more accurately reflect the overall labor market. Additionally, it was suggested that jobs utilizing highly skilled labor or labor with higher education qualifications be promoted to reduce the number of unemployed individuals in the country.

Keywords: Unemployment, Unemployment Rate, Factors Affecting Unemployment

สำเนาถูกต้อง

วันที่รับบทความ: 24 พฤษภาคม 2567 วันที่แก้ไขบทความ: 10 สิงหาคม 2567 วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 15 สิงหาคม 2567



1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

(นายสุพิชชา โชติกำจร)

การจ้างงานเต็มที่ เป็นเป้าหมายหนึ่งของเศรษฐกิจมหภาคที่มีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการจ้างงานเต็มที่ จะหมายถึง คนที่อยู่ในวัยทำงานทุกคนที่ต้องการทำงาน สามารถทำงานทำได้โดยไม่ปล่อยให้ตนเองกลายเป็นคนว่างงาน ซึ่งหากประชาชนในประเทศเกิดการว่างงาน ก็จะทำให้ไม่มีรายได้ และส่งผลทำให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาสังคมตามมา (Pinto & Premisin, 2020) นอกจากนี้ เมื่อมีปัญหาการว่างงานเกิดขึ้นในประเทศ รัฐบาลอาจต้องใช้จ่ายเงินมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างงานให้แก่ประชาชน และเพื่อจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่คนว่างงาน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อภาระงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาลในระยะยาว

จากการสำรวจข้อมูลตัวเลขการว่างงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในช่วงไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ.2564 ถึงไตรมาสที่ 3 ปี พ.ศ.2566 พบว่า อัตราการว่างงานของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงมาโดยตลอด โดยในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานเท่ากับ ร้อยละ 1.9 ลดลงเหลือร้อยละ 1.4 ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2565 และได้ลดลงเหลือร้อยละ 1.1 ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2566 (National Statistical Office, 2024) ซึ่งการลดลงของตัวเลขอัตราการว่างงานดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นว่า เศรษฐกิจภายในประเทศไทยกำลังฟื้นตัว เนื่องจากมีอัตราการว่างงานอยู่ในระดับต่ำ แต่อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงตัวเลขการขยายตัวของเศรษฐกิจของประเทศไทย ในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2564 ถึงไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2566 กลับพบว่า อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ หรือจีดีพี มีแนวโน้มที่ลดลง โดยในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ร้อยละ 7.7 ลดลงเหลือร้อยละ 2.5 ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2565 และได้ลดลงเหลือร้อยละ 1.5 ในไตรมาสที่ 2 ปี พ.ศ.2566 (National Statistical Office, 2024) สะท้อนให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมของเศรษฐกิจในประเทศไทยกำลังสวนทางกับตัวเลขอัตราการว่างงาน

จากงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานที่ผ่านมา พบงานของ Pudprommarat and Ingsrisawang (2010) ที่พบว่า การปรับเปลี่ยนของค่าแรงขั้นต่ำ จะส่งผลให้อัตราการว่างงานในประเทศไทยลดลง สอดคล้องกับแนวคิดการจูงใจว่างงาน หรือการว่างงานโดยสมัครใจ (Voluntary Unemployment) ของ Wasinarom and Pattanasri (1995) ที่กล่าวว่า ในบางสถานการณ์นั้น แรงงานจะไม่อยากทำงาน หรือจงใจเป็นผู้ว่างงาน เนื่องจากไม่พอใจในค่าจ้าง หรือสภาพการทำงานในปัจจุบัน ในขณะที่งานศึกษาของ Kemal and Kocaman (2019) พบว่า หากค่าแรงขั้นต่ำมีการปรับตัวเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้การว่างงานของประเทศตุรกีเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานศึกษาของ Wirawan and Sentosa (2021) ที่พบว่า หากค่าแรงขั้นต่ำมีการปรับตัวเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลให้การว่างงานแบบแฝงในประเทศอินโดนีเซียเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังพบงานศึกษาของ Shabbir et al (2019) ที่พบว่า การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรหรือกำลังแรงงาน จะส่งผลให้อัตราการว่างงานในกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียใต้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานศึกษาของ Asif (2013) ที่พบว่า การขยายตัวของประชากรหรือกำลังแรงงาน จะมีผลทำให้การว่างงานของประเทศอินเดีย ปากีสถาน และจีน เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังพบงานศึกษาของ Sacon (2022) ที่พบว่า หากประชากรได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลทำให้การว่างงานในประเทศลดลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาภาวะการว่างงานในประเทศไทย เพื่อจะสะท้อนให้เห็นถึง สถานการณ์การว่างงานของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมทั้ง

จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงาน เพื่อให้ทราบว่ามิปัจจัยใดบ้าง หรือมีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ ที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงานในประเทศไทย ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการช่วยลดและบรรเทาปัญหาการว่างงาน ส่งผลทำให้ประเทศมีการจ้างงานเต็มที่ และเป็นไปตามเป้าหมายของเศรษฐกิจมหภาคที่รัฐบาลที่ได้วางเอาไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย

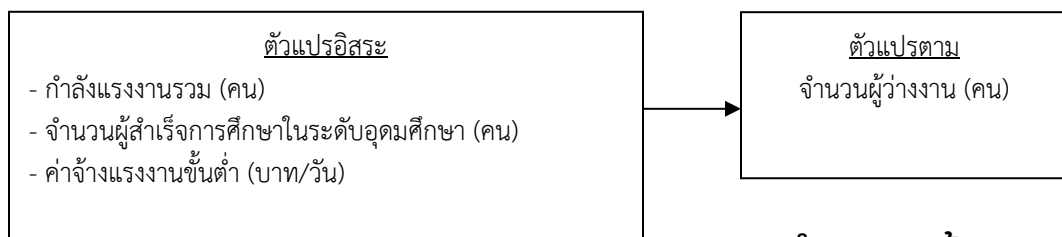
1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลกำลังแรงงานรวม ผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน แรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ในภาพรวมของประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิรายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556-2565 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในส่วนของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย นั้น ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบไปด้วย กำลังแรงงานรวมในแต่ละจังหวัด จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละจังหวัด และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิในปี พ.ศ.2565 ของจังหวัดในประเทศไทย ทั้งหมด 77 แห่ง จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และกระทรวงแรงงาน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานที่ผ่านมา พบงานของ Pudprommarat and Ingsrisawang (2010) และงานของ Kemal and Kocaman (2019) รวมทั้งงานของ Sacon (2022) ที่ใช้จำนวนผู้ว่างงาน เป็นตัวแปรตาม ในขณะที่งานของ Pudprommarat and Ingsrisawang (2010) และงานของ Kemal and Kocaman (2019) รวมทั้ง งานของ Wirawan and Sentosa (2021) ได้ใช้ค่าแรงขั้นต่ำ เป็นตัวแปรอิสระ นอกจากนี้ ยังพบงานของ Shabbir et al (2019) และ Asif (2013) ที่ใช้กำลังแรงงานรวม เป็นตัวแปรอิสระ ตลอดจน งานของ Sacon (2022) ที่ใช้จำนวนผู้ที่ได้รับการศึกษาภาคบังคับ เป็นตัวแปรอิสระ ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จะใช้จำนวนผู้ว่างงานในแต่ละจังหวัด เป็นตัวแปรตาม และจะใช้กำลังแรงงานรวมในแต่ละจังหวัด จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในแต่ละจังหวัด และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด เป็นตัวแปรอิสระ โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำเนาถูกต้อง

(Signature)

(นายสุพิชชา โชติกำจร)

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

2.1.1 ผู้ว่างงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ คือ 1) ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ แต่ได้หางาน สมัครงาน หรือรอการบรรจุ ในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ และ 2) ไม่ได้ทำงานและไม่มียานประจำ และไม่ได้หางานทำ ในระหว่าง 30 วันก่อนวันสัมภาษณ์ แต่พร้อมที่จะทำงานในสัปดาห์แห่งการสำรวจ (National Statistical Office and Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2023)

2.1.2 ผู้มีงานทำ หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป และในสัปดาห์แห่งการสำรวจมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ คือ 1) ได้ทำงานตั้งแต่ 1 ชั่วโมงขึ้นไป โดยได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ผลกำไร เงินปันผล ค่าตอบแทนที่มีลักษณะอย่างอื่น สำหรับผลงานที่ทำเป็นเงินสดหรือสิ่งของ 2) ไม่ได้ทำงานหรือทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง แต่เป็นบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ (ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ปกติมีงานประจำ) คือ 2.1) ยังได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน 2.2) ไม่ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หรือผลกำไรจากงานหรือธุรกิจในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน แต่ยังมีงานหรือธุรกิจที่จะกลับไปทำ และ 3) ทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมง โดยไม่ได้รับค่าจ้างในวิสาหกิจ หรือไร่นาเกษตรของหัวหน้าครัวเรือนหรือของสมาชิกในครัวเรือน (National Statistical Office and Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2023)

2.1.3 กำลังแรงงานที่รอฤดูกาล หมายถึง บุคคลที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้ไม่เข้าข่ายคำนิยามของผู้มีงานทำ หรือผู้ว่างงาน แต่เป็นผู้รอฤดูกาลที่เหมาะสมเพื่อที่จะทำงาน และเป็นบุคคลที่ตามปกติจะทำงานที่ไม่ได้รับสิ่งตอบแทนในไร่นาเกษตร หรือธุรกิจซึ่งทำกิจกรรมตามฤดูกาล โดยมีหัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกคนอื่น ๆ ในครัวเรือนเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ (National Statistical Office and Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2023)

2.1.4 กำลังแรงงานรวม หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในสัปดาห์แห่งการสำรวจเป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล (National Statistical Office and Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2023)

2.1.5 อัตราการว่างงาน หมายถึง อัตราร้อยละของผู้ว่างงานในระบบเศรษฐกิจเทียบกับกำลังแรงงานรวม (National Statistical Office and Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour, 2023)

2.1.6 แรงงานนอกระบบ หมายถึง ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองหรือไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ (National Statistical Office, 2023)

2.2 ประเภทของการว่างงาน

Saikanit and Jamornkun (2007) ได้แบ่งประเภทการว่างงานออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

2.2.1 การว่างงานเพียงชั่วคราว หมายถึง การว่างงานในระยะสั้นๆ เนื่องจากคนงานกำลังวิเคราะห์เลือกหางาน หรือกำลังรอบรรจุงาน หรือกำลังอยู่ระหว่างย้ายงาน หรือคนงานไม่รู้แหล่งที่มีงานทำ หรืออยู่ระหว่างการเจ็บป่วย เป็นต้น ซึ่งการว่างงานดังกล่าวเป็นเพียงการว่างงานในระยะสั้นๆ จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจที่รุนแรง

2.2.2 การว่างงานตามฤดูกาล หมายถึง การว่างงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการผลิตสินค้าบางชนิดจำเป็นต้องทำตามฤดูกาล เช่น การเพาะปลูกมักจะทำกันในช่วงฤดูฝน ส่วนการก่อสร้างนั้นมักจะทำกันในช่วงฤดูร้อน เป็นต้น ดังนั้นเมื่อถึงฤดูกาลผลิตคนงานก็จะมีการทำงาน แต่เมื่อสิ้นสุดฤดูกาลการผลิต คนงานก็จะว่างงาน

2.2.3 การว่างงานเนื่องจากโครงสร้างของเศรษฐกิจ หมายถึง การว่างงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจ เช่น การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการผลิต รสนิยมของผู้บริโภค กรรมวิธีในการผลิต และขนาดของประชากร เป็นต้น กล่าวคือ หากรสนิยมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้มีการผลิตสินค้าบางชนิดเพิ่มขึ้น และลดการผลิตสินค้าบางชนิดลง อีกทั้ง หากคนงานที่เคยทำการผลิตสินค้าในอุตสาหกรรมชนิดนั้นไม่สามารถโยกย้ายไปทำงานผลิตสินค้าที่ผู้บริโภคกำลังต้องการได้ จึงอาจกลายเป็นคนว่างงาน หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงกรรมวิธีที่ใช้ในการผลิตสินค้า ส่งผลให้มีการใช้กรรมวิธีใหม่ๆ ในการผลิตแทนการใช้กรรมวิธีเดิม ดังนั้น คนงานที่คุ้นเคยกับกรรมวิธีการผลิตแบบเก่า อาจไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวิธีการผลิตแบบใหม่ได้ จึงต้องถูกปลดออกจากงานและกลายเป็นคนว่างงาน

2.2.4 การว่างงานเนื่องจากวัฏจักรเศรษฐกิจ หมายถึง การว่างงานที่ผันแปรไปตามวัฏจักรเศรษฐกิจ (Business Cycles) โดยวัฏจักรเศรษฐกิจสามารถแบ่งออกเป็นระยะต่าง ๆ ได้แก่ ระยะเศรษฐกิจรุ่งเรือง ระยะเศรษฐกิจหดตัว ระยะเศรษฐกิจตกต่ำ และระยะเศรษฐกิจฟื้นตัว และจะวนเวียนกลับมาเป็นระยะเศรษฐกิจรุ่งเรืองและระยะอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งในช่วงระยะเศรษฐกิจรุ่งเรือง รายได้ประชาชาติ การผลิต และการจ้างงานจะขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่การว่างงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อเข้าสู่ระยะเศรษฐกิจหดตัว และการว่างงานจะมีมากในระยะเศรษฐกิจตกต่ำ เนื่องจาก

ศาสตราจารย์ ดร. ชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม

(นายสุพิชชา โชติภักดิ์)

ในระยะดังกล่าว ปริมาณสินค้าที่ขายไม่ออกมีมาก ทำให้ผู้ผลิตต้องลดการผลิตและลดการจ้างงาน แต่การว่างงานจะลดลงเมื่อเศรษฐกิจฟื้นตัว และการว่างงานจะน้อยลงในระยะที่เศรษฐกิจรุ่งเรือง วนเวียนต่อไปเช่นนี้เรื่อย ๆ

2.2.5 การว่างงานเนื่องจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง การว่างงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการผลิต ซึ่งเทคโนโลยีใหม่ๆ นั้นอาจเป็นเทคโนโลยีที่ประหยัดการใช้แรงงานคน เช่น เครื่องจักร และเครื่องทุ่นแรงต่าง ๆ เป็นต้น เมื่อมีการนำเครื่องจักรดังกล่าวมาใช้ในการผลิตมากขึ้น ความต้องการใช้แรงงานในการผลิตก็จะไม่เพิ่มขึ้น หรืออาจจะลดน้อยลงกว่าเดิม และยิ่งหากจำนวนประชากรหรือกำลังแรงงานในประเทศเพิ่มขึ้นมาก ก็จะทำให้การว่างงานของประเทศเพิ่มสูงขึ้น

2.2.6 การว่างงานแบบแฝง หมายถึง บุคคลที่มองดูเผิน ๆ แล้ว จะไม่เห็นว่าเป็นคนว่างงาน เนื่องจากยังคงมีงานทำ แต่เป็นการทำงานที่ไม่ทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้น หรือเป็นการทำงานต่ำกว่าระดับความรู้ ความสามารถ การว่างงานแบบแฝง เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า การทำงานต่ำกว่าระดับ (Underemployment) อย่างไรก็ตาม การว่างงานแบบแฝงมักจะเกิดขึ้นในการทำงานที่มีคนงานหลายคนร่วมกัน ซึ่งหากมีการโยกย้ายคนงานออกไปจำนวนหนึ่ง ผลผลิตรวมที่ได้รับก็ยังคงเท่าเดิม นั่นแสดงว่า คนงานที่โยกย้ายออกไปนั้นให้ผลผลิตภาพหน่วยสุดท้าย (Marginal Productivity) เท่ากับศูนย์ ดังนั้น การทำงานของคนงานที่โยกย้ายออกไปนั้น จึงไม่ได้ทำให้ผลผลิตรวมเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งการทำงานในลักษณะดังกล่าว มักจะพบในภาคเกษตรที่เป็นการทำงานโดยอาศัยแรงงานจากสมาชิกในครอบครัว และอาจมีการใช้คนงานจำนวนมากเกินความจำเป็น ซึ่งแต่ละคนอาจทำงานน้อยชั่วโมงเกินไป ในขณะที่การทำงานต่ำกว่าระดับความรู้ ความสามารถนั้น จะมีผลทำให้แรงงานได้รับรายได้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เช่น นาย A มีความรู้และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่ไม่สามารถหางานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถได้ จึงต้องยอมทำงานเป็นพนักงานขายของในห้างสรรพสินค้า ซึ่งได้รับเงินเดือนต่ำกว่าระดับความรู้ความสามารถ

2.3 อุปทานแรงงาน

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึง จำนวนแรงงาน ซึ่งอาจจะวัดเป็นชั่วโมงการทำงาน หรือเป็นคน ที่เสนอขายแรงงาน ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่าง ๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยแนวคิดของอุปทานแรงงาน มีสาระสำคัญ ดังนี้ (Chalamwong, 2015)

2.3.1 ค่าจ้างสำรอง (Reservation Wage) คือ ระดับค่าจ้างที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการทำงาน และไม่ทำงาน บุคคลจะตัดสินใจทำงานเมื่ออัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน (Market Wage Rate) สูงกว่าค่าจ้างสำรอง รายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน (Non-Labor Income) จะเป็นตัวทำให้ค่าจ้างสำรองเพิ่มสูงขึ้น และทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะตัดสินใจทำงานน้อยลง ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของอัตราค่าจ้าง (Wage Rate) จะทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะตัดสินใจทำงานมีมากขึ้น

2.3.2 การเพิ่มขึ้นของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน ทำให้ชั่วโมงที่แรงงานต้องการจะทำงานลดลง

2.3.3 การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง (Wage) ทำให้เกิดผลทางรายได้ (Income Effect) และผลทางการทดแทน (Substitution Effect) ในกลุ่มบุคคลที่ทำงาน ผลทางรายได้ จะทำให้ชั่วโมงการทำงานลดลง ในขณะที่ผลทางการทดแทน จะทำให้ชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น หากผลทางการทดแทนมีอิทธิพลสูงกว่า เส้นอุปทานแรงงานจึงโค้งขึ้น และจะโค้งลงเมื่อผลทางรายได้มีอิทธิพลสูงกว่า

2.3.4 การเพิ่มขึ้นของรายได้ที่ไม่ได้มาจากการใช้แรงงาน ทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง ทำให้ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะเข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มสูงขึ้น

2.4 อุปสงค์แรงงาน

อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) หมายถึง จำนวนแรงงานที่ผู้ซื้อ หรือหน่วยผลิตเสนอซื้อ หรือจ้างแรงงาน ณ อัตราค่าจ้างในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ อุปสงค์แรงงานถือเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived Demand) จากการผลิตสินค้าและบริการ เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ซึ่งอุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตจะมากหรือน้อยนั้น จะขึ้นอยู่กับอุปสงค์สำหรับสินค้าที่แรงงานและปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ ร่วมกันผลิตขึ้น ดังนั้น หากสินค้าที่ผลิตนั้นสามารถขายได้



(นายสุพิชชา โชติกำจร)

เนื่องจากมีผู้ต้องการซื้อ มาก ก็จะทำให้ผู้ผลิตหรือหน่วยธุรกิจนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้น และส่งผลให้การจ้างแรงงาน และอุปสงค์สำหรับปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ เพิ่มขึ้นไปตามด้วย (Chalamwong, 2015)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย ส่วนการศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย จะใช้การศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 การศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย จะใช้ข้อมูลกำลังแรงงานรวม จำนวนผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน และจำนวนแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ ในระดับประเทศ

3.1.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย จะใช้ข้อมูลจำนวนผู้ว่างงานในแต่ละจังหวัด เป็นตัวแปรตาม และจะใช้ข้อมูลกำลังแรงงานรวมในแต่ละจังหวัด จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในแต่ละจังหวัด และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำของแต่ละจังหวัด เป็นตัวแปรอิสระ

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ กำลังแรงงานรวม จำนวนผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน และจำนวนแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ ในประเทศไทย ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2556-2565 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office, 2024)

3.2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิที่ใช้เป็นตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบไปด้วย

1) ข้อมูลของตัวแปรจำนวนผู้ว่างงาน ตัวแปรกำลังแรงงานรวม และตัวแปรจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในปี พ.ศ.2565 จากสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office, 2024)

2) ข้อมูลของตัวแปรอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ในปี พ.ศ.2565 จากกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labor, 2022)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย จะใช้วิธีการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ หรือมีตัวแปรที่ใช้อธิบายหลายตัว (Multiple Linear Regression) ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ Wirawan and Sentosa (2021) และ Dalmar (2017) โดยแบบจำลองที่ใช้จะเป็นรูปแบบ Log-Log (Double Log Form) ด้วยการแปลงตัวแปรทั้งหมดให้อยู่ในรูปของ Logarithm โดยการใช้ Natural Logarithm เพื่อขจัดความแตกต่างระหว่างหน่วยของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถแสดงได้ ดังนี้

$$\ln(\text{UNE}_i) = \beta_0 + \beta_1 \ln(\text{LAB}_i) + \beta_2 \ln(\text{EDU}_i) + \beta_3 \ln(\text{WAG}_i) + \varepsilon_i$$

โดยที่ UNE คือ จำนวนผู้ว่างงาน (คน)

LAB คือ กำลังแรงงานรวม (คน)

EDU คือ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (คน)

WAG คือ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (บาท/วัน)

ε คือ ค่าคลาดเคลื่อน

$\beta_0 - \beta_3$ คือ ค่าพารามิเตอร์

i คือ จังหวัดทั้ง 77 แห่ง ของประเทศไทย

ได้แก่ กรุงเทพฯ, กระบี่, กาญจนบุรี,....., อำนาจเจริญ

สมนาถกุลต้อง


(นายสุพิชชา โชติกำจร)

4. สรุปผลการวิจัย

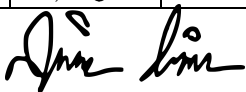
4.1 สถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาตัวเลขการว่างงานของประเทศไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 1 และรูปภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า อัตราการว่างงานของประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2556-2565 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ว่างงาน ทั้งนี้ หากพิจารณาตัวเลขการว่างงานในช่วงปี พ.ศ.2562-2563 จะพบว่า จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัว โดยในปี พ.ศ.2562 ประเทศไทยมีจำนวนผู้ว่างงาน เท่ากับ 373,400 คน เพิ่มขึ้นเป็น 651,100 คน ในปี พ.ศ.2563 ซึ่งเป็นผลมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ทำให้ภาวะเศรษฐกิจหดตัว ส่งผลให้ภาคธุรกิจขาดทุนและต้องปิดกิจการลง ทำให้ต้องมีการเลิกจ้าง หรือปลดคนงานออก แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนผู้ว่างงานก็ได้ลดลงเป็น 527,025 คน ในปี พ.ศ.2565 โดยมีอัตราการว่างงานเท่ากับ ร้อยละ 1.32 ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมที่เพิ่มขึ้นตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจหลังจากที่ประเทศไทยเปิดรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ และการส่งออกที่ขยายตัว รวมถึงการบริโภคภาคเอกชนที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง (Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning, 2022) นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวเลขอัตราการว่างงานของประเทศไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556-2565 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 1.16 ซึ่งถือว่าต่ำมากหากเทียบกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลของธนาคารโลก ในช่วงปี 5 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2561-2565 พบว่า ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดเป็นอันดับ 3 (ปี พ.ศ.2562, 2564 และ 2565) และอันดับ 4 (ปี พ.ศ.2561 และ 2563) ของโลก โดยอัตราการว่างงานเฉลี่ยของประเทศทั่วโลก ในปี พ.ศ.2565 มีค่าเท่ากับ 5.80 (The World bank, 2024)

ทั้งนี้ การที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานที่ต่ำ ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีเศรษฐกิจนอกระบบขนาดใหญ่เป็นอันดับต้นๆ ของโลก จากการสำรวจข้อมูลของธนาคารโลก พบว่า ในปี พ.ศ.2563 ประเทศไทยมีเศรษฐกิจนอกระบบสูงถึงร้อยละ 45 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ หรือจีดีพี ซึ่งสูงเป็นอันดับ 8 ของโลก (The world bank, 2024) และหากพิจารณาตัวเลขแรงงานนอกระบบของประเทศไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ดังตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า จำนวนแรงงานนอกระบบในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2556-2561 มีสัดส่วนมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนแรงงานทั้งหมด (แรงงานในระบบและนอกระบบ) มาโดยตลอด แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนแรงงานนอกระบบก็ได้ลดลงในช่วงปี พ.ศ.2562-2565 แต่ก็ยังถือว่าเป็นจำนวนที่มากและมีสัดส่วนสูง สะท้อนให้เห็นว่า เศรษฐกิจนอกระบบของประเทศไทยเป็นแหล่งดูดซับกำลังแรงงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งแรงงานดังกล่าวแค่ทำงานเพียงเล็กน้อย ๆ ก็ถือว่าเป็นผู้มีการทำงานแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม การมีงานทำดังกล่าวนั้น อาจไม่ได้สะท้อนถึงอาชีพและรายได้ที่มั่นคง เนื่องจากแรงงานไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง และไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม จึงไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการที่สำคัญได้ (Phattarasukumjorn, 2019; Chaidetakrakul & Setsomboon, 2019)

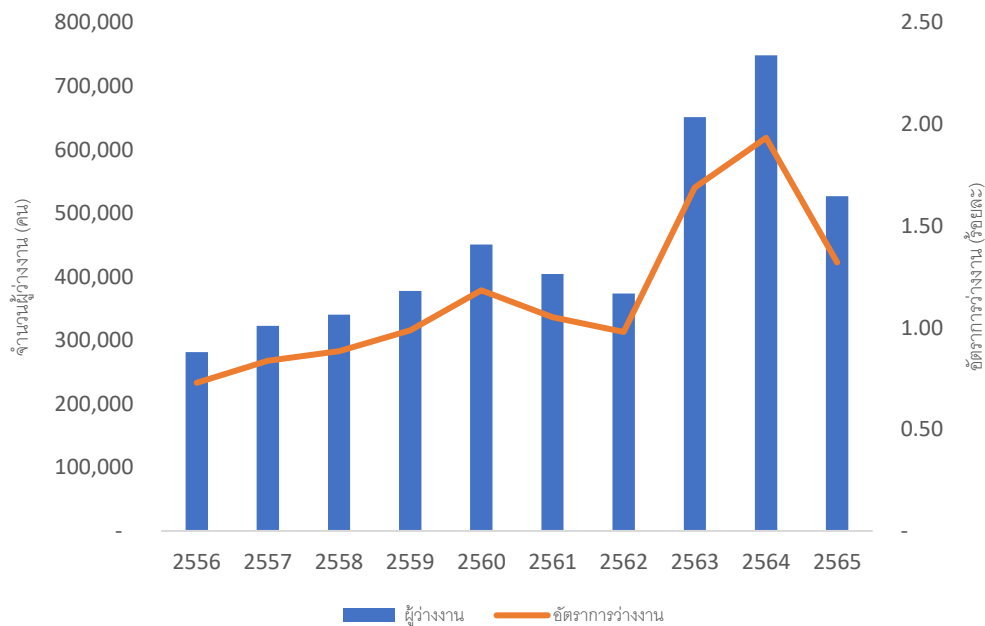
ตารางที่ 1 จำนวนกำลังแรงงานรวม ผู้ว่างงาน อัตราการว่างงาน และแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ

ปี พ.ศ.	กำลังแรงงานรวม (คน)	ผู้ว่างงาน (คน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)	แรงงานในระบบ		แรงงานนอกระบบ	
				จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2556	38,661,053	281,688	0.73	13,654,751	38.28	22,011,603	61.72
2557	38,576,233	322,678	0.84	15,921,011	46.04	18,660,670	53.96
2558	38,548,233	340,560	0.88	16,487,181	47.90	17,934,426	52.10
2559	38,266,590	377,463	0.99	16,491,451	48.16	17,754,737	51.84
2560	38,099,818	450,668	1.18	16,395,464	48.82	17,188,343	51.18
2561	38,433,588	404,285	1.05	16,597,733	48.90	17,341,959	51.10
2562	38,178,043	373,400	0.98	16,635,144	50.03	16,615,501	49.97
2563	38,544,420	651,100	1.69	16,955,944	51.04	16,265,580	48.96

สำเนาถูกต้อง

(นายสุพชชา โชติกำจร)

ปี พ.ศ.	กำลังแรงงานรวม (คน)	ผู้ว่างงาน (คน)	อัตราการว่างงาน (ร้อยละ)	แรงงานในระบบ		แรงงานนอกระบบ	
				จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2564	38,699,623	748,270	1.93	17,484,633	53.27	15,338,901	46.73
2565	39,903,310	527,025	1.32	18,731,460	53.79	16,090,469	46.21

ที่มา: National Statistical Office (2024) และจากการคำนวณ



ภาพที่ 2 จำนวนผู้ว่างงาน และอัตราการว่างงานในประเทศไทย
ที่มา: National Statistical Office (2024)

4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทยในครั้งนี้ ได้ทำการทดสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงหลายตัวแปร (Multicollinearity) ของตัวแปรอิสระทุกตัว พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง อีกทั้ง ได้ทำการทดสอบปัญหาความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนมีค่าไม่คงที่ (Heteroskedasticity) ซึ่งพบว่า ไม่มีปัญหาดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม จากการทดสอบปัญหาค่าคลาดเคลื่อนมีสหสัมพันธ์ระหว่างกัน (Autocorrelation) ด้วยสถิติทดสอบ Durbin-Watson กลับพบว่า แบบจำลองถดถอยดังกล่าว เกิดปัญหาค่าคลาดเคลื่อนมีสหสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือเกิดปัญหา Autocorrelation จึงได้ทำการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธี Cochrane-Orcutt (Cochrane & Orcutt, 1949) ซึ่งผลการประมาณค่า สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 2

สำเนาถูกต้อง

(นายสุพิชชา โชติกำจร)

ตารางที่ 2 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย

ตัวแปร	ความหมาย	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ค่าสถิติ t
β_0	ค่าคงที่	70.6787	2.4120
Ln(LAB)	กำลังแรงงานรวม (คน)	-0.2632	-0.8489
Ln(EDU)	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (คน)	1.3323	4.4123**
Ln(WAG)	ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ (บาท/วัน)	-12.8596	-2.5285*
R-Square = 0.6836		Adjust R-Squared = 0.6613	
F-Statistic = 30.6815**		Number of observations = 77	

ที่มา: จากการคำนวณ

หมายเหตุ: เครื่องหมาย * และ ** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

จากผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พบว่า ค่า R-Squared เท่ากับ 0.6836 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ (กำลังแรงงานรวม จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ) มีอิทธิพล ในการกำหนดหรือสามารถอธิบายตัวแปรตาม (จำนวนผู้ว่างงาน) ได้ร้อยละ 68.36 ที่เหลืออีกร้อยละ 31.64 เป็นผล มาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้กำหนดไว้ในแบบจำลอง

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย พบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 1.3323 หมายความว่า หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1 จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานเปลี่ยนแปลงไปร้อยละ 1.3323 ในทิศทาง เดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น ร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3323 ในทางกลับกัน หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ในระดับอุดมศึกษาลดลงร้อยละ 1 จะส่งผลทำให้จำนวนผู้ว่างงานลดลงร้อยละ 1.3323 แสดงให้เห็นว่า หากมีผู้ที่สำเร็จ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น ก็จะมีผลให้มีตัวเลขผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากค่านิยมของสังคมไทย ที่มุ่งให้บุตรหลานศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นสาขาทางด้านบริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2023) ในขณะที่ตลาดแรงงานกลับมีความต้องการแรงงานในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงาน รักษาความปลอดภัย พนักงานขนส่ง และแรงงานทั่วไปในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยเน้นที่ วุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (Thansettakij, 2023) นอกจากนี้ ตำแหน่งงานที่ตลาดแรงงานมีความที่ต้องการ เป็นพิเศษ เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์และสถิติ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักเขียนโปรแกรม ก็มีความ ขาดแคลน เนื่องจาก เป็นสาขาที่มีคนเรียนจบน้อย ดังนั้น จึงทำให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาว่างงานเพิ่มขึ้น

ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ว่างงานในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -12.8596 หมายความว่า หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานลดลงร้อยละ 12.8596 ในทางกลับกัน หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำลดลงร้อยละ 1 จะส่งผล ให้จำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.8596 แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ จะส่งผลให้มีการ ว่างงานลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ตลาดแรงงานของประเทศไทยไม่ใช่ตลาดแข่งขันสมบูรณ์ เนื่องจากอำนาจ ต่อรองของนายจ้างที่มีมากกว่าแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานมีลักษณะเข้าข่ายเป็นตลาดที่ถูกผูกขาดโดยผู้ซื้อ ซึ่งการจ่ายค่าแรงขั้นต่ำเพิ่มขึ้น จะทำให้นายจ้างได้รับกำไรน้อยลงเท่านั้น โดยที่ไม่ได้ทำให้การจ้างงานเปลี่ยนแปลง (Ingkasit, 2021) ในทางกลับกัน การเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำ จะทำให้ความเป็นไปได้ที่แรงงานจะเลือก เข้าสู่ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้น (Chalamwong, 2015) เพราะค่าจ้างหรือค่าแรงที่เพิ่มขึ้น จะจูงใจให้แรงงานเข้าสู่ระบบ การจ้างงานมากขึ้น

สนับสนุนโดย

(นายสุพชชา โชติคำจรัส)

5. อภิปรายผล

5.1 จากผลการศึกษาสถานการณ์การว่างงานในประเทศไทย พบว่า ตัวเลขอัตราการว่างงานของประเทศไทย ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2556-2565 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ว่างงาน โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ร้อยละ 1.16 แต่อย่างไรก็ตาม ในช่วงปี 5 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2561-2565 ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานต่ำที่สุดเป็นอันดับ 3 หรืออันดับ 4 ของโลก สะท้อนให้เห็นว่า อัตราการว่างงานของประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำมากหากเทียบกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งนี้ การที่ประเทศไทยมีอัตราการว่างงานที่ต่ำ ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยมีเศรษฐกิจขนาดใหญ่อันดับต้นๆ ของโลก โดยในปี พ.ศ.2563 พบว่า ประเทศไทยมีเศรษฐกิจขนาดใหญ่อันดับ 45 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ซึ่งสูงเป็นอันดับ 8 ของโลก สะท้อนให้เห็นว่า เศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นแหล่งดูดซับกำลังแรงงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chaidetakrakul and Setsomboon (2019) ที่พบว่า การที่อัตราการว่างงานของไทยอยู่ในระดับต่ำ ก็ไม่ได้หมายความว่าตลาดแรงงานของไทยจะไม่มีปัญหาใด ๆ เพราะแรงงานในประเทศไทยบางส่วนอาจไม่มีทางเลือกและต้องทนทำงานที่ไม่มั่นคง โดยเฉพาะแรงงานในภาคเกษตร ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้มีสถานะเป็นลูกจ้าง และไม่ได้อยู่ในระบบประกันสังคม จึงไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการที่สำคัญ ได้แก่ ประกันว่างงาน คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ทูพลาพา เสียชีวิต และชราภาพ

5.2 จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการว่างงานในประเทศไทย พบว่า หากจำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีจำนวนผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากแรงงานส่วนใหญ่ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเรียนจบทางด้านสาขาบริหารธุรกิจ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ในขณะที่ตลาดแรงงานกลับมีความต้องการแรงงานในกลุ่มอาชีพงานพื้นฐาน เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขนส่ง และแรงงานทั่วไปในภาคเกษตรและภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น อีกทั้ง ตำแหน่งงานที่มีความขาดแคลน เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์และสถิติ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ และนักเขียนโปรแกรม ก็มีคนเรียนจบน้อย (Office of the Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2023; Thansettakij, 2023) จึงทำให้ผู้ที่จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาว่างงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ National Statistical Office (2024) ที่พบว่า ผู้ว่างงานส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษามากที่สุด ประมาณ 247,500 คน รองลงมาได้แก่ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประมาณ 117,800 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประมาณ 79,600 คน ระดับประถมศึกษา ประมาณ 55,100 คน ต่ำกว่าประถมศึกษา ประมาณ 15,800 คน และไม่มีการศึกษา ประมาณ 9,300 คน ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่า หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานลดลง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการที่ตลาดแรงงานของไทยไม่ได้มีการแข่งขันสมบูรณ์มากนัก เนื่องจากอำนาจต่อรองของนายจ้างที่มีมากกว่าแรงงาน ทำให้นายจ้างมีอำนาจตลาดและเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง ซึ่งนายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าผลิตภาพส่วนเพิ่มของแรงงาน (Marginal Physical Product of Labor: MPL) และแรงงานส่วนใหญ่ก็ยังคงไม่ออกจากงาน เนื่องจากไม่ได้มีทางเลือกมากนัก (แรงงานอาจมีต้นทุนในการหางานใหม่และย้ายงาน) ดังนั้น หากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น นายจ้างก็ยังคงสามารถจ้างงานต่อไปได้ โดยที่ไม่ได้ทำให้การจ้างงานเปลี่ยนแปลง ในทางกลับกัน การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ อาจจูงใจให้มีแรงงานเข้าสู่ระบบการจ้างงานเพิ่มขึ้น (Ingkasit, 2021; Tawichsri et al., 2024) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lathapipat and Poggi (2016) ที่พบว่า การเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำ มีผลทำให้การจ้างงานโดยรวมเพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pudprommarat and Ingsrisawang (2010) ที่พบว่า การปรับเพิ่มขึ้นของค่าแรงขั้นต่ำ จะส่งผลให้อัตราการว่างงานลดลง

5.3 กำลังแรงงานรวม เป็นตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือไม่มีความสัมพันธ์กับจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่า กำลังแรงงานรวม ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้ว่างงาน ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเด็กเกิดน้อย และปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้อัตราเจริญพันธุ์รวม (Total Fertility Rate : TFR) (จำนวนเด็กของมารดาหนึ่งคนที่มารดาสามารถมีได้ หากมีชีวิตตลอดวัยเจริญพันธุ์) ของไทยต่ำกว่าระดับทดแทนประชากร โดยในปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยมีอัตราเจริญพันธุ์รวมลดลงเหลือเพียง 1.16 (ในขณะที่ยังปี พ.ศ.2513 มีอัตรา

สำเนาถูกต้อง



(นายสุพิชชา โชติก่อส)

เจริญพันธุ์รวม เท่ากับ 5.6) และมีแนวโน้มจะลดลงอีก ซึ่งส่งผลให้โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงไป ทำให้สัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ในขณะที่วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง (Institute of Public Policy and Development, 2019; Department of Health, 2023) จึงทำให้ประเทศต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานตามมา ดังนั้น การเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงานรวม อาจไม่ได้ส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทย เนื่องจาก อัตราเจริญพันธุ์รวมของไทยยังต่ำกว่าระดับทดแทนประชากร

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 รัฐบาลควรพยายามผลักดันให้เศรษฐกิจนอกระบบและแรงงานนอกระบบ กลับเข้าสู่ในระบบมากขึ้น เพื่อให้ตัวเลขอัตราการว่างงาน สามารถสะท้อนภาพรวมของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง

6.1.2 รัฐบาลและเอกชนในฐานะผู้ที่ได้ประโยชน์จากกำลังแรงงาน ควรส่งเสริมงานที่ใช้ประโยชน์จากกำลังแรงงานทักษะสูง หรือแรงงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา เพื่อลดจำนวนผู้ว่างงานในประเทศ

6.1.3 สถาบันการศึกษาและผู้ประกอบการ ควรร่วมมือกันออกแบบหลักสูตร จัดการเรียนการสอน และร่วมกันฝึกสอนผู้เรียนจากบุคลากรที่ทำงานจริง เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการทำงานที่ตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมหรือองค์กร ซึ่งอาจลดปัญหาการว่างงานได้

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาปัจจัยที่ผลการว่างงานโดยใช้ข้อมูลช่วงยาว หรือข้อมูลพาแนล (Panel Data หรือ Longitudinal Data) หรืออาจจะนำตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการว่างงานเข้ามาศึกษาเพิ่มเติม เช่น อัตราการเจริญพันธุ์ อัตราการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงาน เป็นต้น รวมถึงการศึกษาตัวชี้วัดตัวอื่น ๆ เพิ่มเติมที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของตลาดแรงงานในประเทศไทยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

7. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบว่า จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ หากจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้มีจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้น และหากค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยลดลง

8. เอกสารอ้างอิง

- Asif, K. (2013). Factors effecting unemployment: A cross-country analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1), 219-230.
- Chaidetarakul, T., & Setsomboon, P. (2019). *The hidden implications behind low unemployment rate*. https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/articles-and-publications/articles/Article_06Feb2019.html
- Chalamwong, Y. (2015). *Project to study the central labor market database in the ASEAN region: complete report*. Thailand Development Research Institute.
- Cochrane, D. & Orcutt, G.H. (1949). Application of least squares regression to relationships containing autocorrelated error terms. *Journal of the American Statistical Association*, 44(245), 32-61.
- Dalmar, M.S. (2017). Factors affecting unemployment in somalia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 8(22), 200-210.

สำเนาถูกต้อง



(นายสุพิชชา โชติกิจวงษ์)

- Department of Health. (2023, February 25). *Thailand has a total fertility rate of only 1.16*.
<https://workpointtoday.com/fertility-rate/>
- Ingkasit, R. (2021). *Why does the minimum wage have to be high?*
<https://www.the101.world/why-high-minimum-wage/>
- Institute of Public Policy and Development. (2019, November 26). *What will Thailand look like in 80 years?*. <https://ippd.or.th/thailand80yearsater/>
- Kemal, B., & Kocaman, M. (2019). The impact of minimum wage on unemployment, prices, and growth: a multivariate analysis for turkey. *Economic Annals*, 64(221), 65-83.
- Lathapipat, D., & Poggi, C. (2016). *From many to one: minimum wage effects in Thailand* (Discussion Paper No. 41). Puey Ungphakorn Institute for Economic Research.
- Ministry of Labor. (2022). *Announcement of the Wage Committee on Minimum Wage Rates (No.11)*. Ministry of Labor.
- National Statistical Office. (2023). *The informal employment survey 2022*. National Statistical Office.
- _____. (2024a). *Growth rate (YoY) of gross domestic product Chain volume form (reference year 2002) quarterly 2012-2023*. https://www.nso.go.th/nsoweb/downloadFile/stat_impt/me/file_xls_th
- _____. (2024b). *Quarterly unemployment rate: 2012-2023*. https://www.nso.go.th/nsoweb/downloadFile/stat_impt/iC/file_xls_th
- _____. (2024c). *Total number of labor force members, nemployed, unemployment rate, workers in the system, and informal workers*. https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/statistics_and_indicators?impt_branch=301
- National Statistical Office and Office of Permanent Secretary for Ministry of Labour. (2023). *Thailand's Unemployment Rate Prediction Report*.
- Office of Natural Resources and Environmental Policy and Planning. (2022). *Report on indicators of the number of unemployed people and unemployment rate*.
http://env_data.onep.go.th/reports/subject/view/84
- Office of The Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2023). *Graduates by ISCED 2022*. https://info.mhesi.go.th/homestat_cgt.php
- Phattarasukumjorn, W. (2019, October 17). *Unemployment rate*.
<https://setthasarn.econ.tu.ac.th/blog/detail/27>
- Pinto, S., & Prensins, J. (2020). *There is only one economics book*. Bank of Thailand.
- Pudprommarat, C., & Ingsrisawang, L. (2010). Statistical model for predicting factors affecting the unemployment rate in Thailand. *Journal of Economics Chiang Mai University*, 14(1), 48-68.
- Sacon, C. (2022). *Factors affecting unemployment in thailand*. [Master's thesis]. Maejo University.
- Saikanit, R., & Jamornkun, C. (2007). *Introduction to Economics* (5th ed). Chulalongkorn University.
- Shabbir, A., Kousar, S., & Alam, M.Z. (2019). Factors affecting level of unemployment in South Asia. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(1), 1-25.
- Tawichsri, T., Piyapromdee, S., & Wasi, N. (2024, February 22). *Minimum wages, employment, market power, and the growth of big business*. <https://www.pier.or.th/abridged/2024/01/>

ถ้าหากต้องการ


- Thansettakij. (2023, May 20). *5,000,000 new graduates a year lose their jobs, fearing 'skill gap' scars*. <https://www.thansettakij.com/economy/525563>
- The World bank. (2024, February 6). *Informal Economy Database*. <https://www.worldbank.org/en/research/brief/informal-economy-database>
- The World bank. (2024, February 6). *Unemployment*. From https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2022&most_recent_year_desc=true&start=2012&view=chart
- Wasinarom, S., & Pattanasri, P. (1995). *Causes of unemployment* (2 ed). Chulalongkorn University.
- Wirawan, I., & Sentosa, S.U. (2021). Analysis of factors affecting the unemployment rate of educational labor in indonesia. *In proceedings of the 7th Padang International Conference* (pp. 93-97). Economics Education Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship.

สำเนาถูกต้อง



(นายสุพิชา ไชติกำจร)