

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z

Factors Associated with Monthly Income of Generation Z Workers

ปัทมพร แยมสำรวจ (Pattarnaporn Yamsamruan)¹

ดุซงฎิ์ อายุวัฒน์ (Dusadee Ayuwat)^{2*}

Received: June 4, 2025

Revised: July 27, 2025

Accepted: October 6, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มุ่งศึกษารายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z ใช้หน่วยการวิเคราะห์ระดับปัจเจก กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานวัย Generation Z ที่มีช่วงอายุ 15-26 ปี และเป็นผู้ที่มีงานทำก่อน 7 วันของการสำรวจในโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ปี พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิระดับย่อยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เก็บข้อมูลเมื่อเดือนตุลาคมถึงธันวาคม ปี พ.ศ. 2566 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติไคสแควร์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z ผลการวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย อยู่ด้วยผู้ใหญ่วัย 19-26 ปี ส่วนใหญ่เป็นโสดและทำงานอยู่ที่ภาคกลาง จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และทำงานในภาคบริการเป็นลูกจ้างเอกชนในทักษะระดับที่ 2 ส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และพบว่า แรงงานที่สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ทำงานทักษะระดับที่ 4 และทำงานในภาคบริการสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิภาคที่ทำงาน ระดับการศึกษา ภาคการทำงาน สถานภาพการทำงาน ระดับทักษะ และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

คำสำคัญ: การทำงาน, รายได้ต่อเดือน, แรงงาน, Generation Z

Abstract

This article aims to examine the monthly income of Generation Z workers, and the factors associated with monthly income of Generation Z workers, using the individual as the unit of analysis. The sample comprised Generation Z workers aged 15 to 26 who had been employed within the seven days prior to being interviewed, based on microdata from the Labour Force Survey Project conducted by Thailand's National Statistical Office in 2023. Data were collected between October to December 2023 and analyzed using descriptive

¹ กลุ่มสาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Division of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University

² ศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ กลุ่มสาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Labour and International Migration Service Center, Division of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University

*Corresponding Author, Email: dusayu@kku.ac.th

statistics, while the Chi-square test was applied to determine the factors associated with the monthly income of Generation Z workers. The research results found that Generation Z were males more than females, aged between 19 to 26 years. Most were single and employed in the central region. In terms of education, the majority had completed upper secondary education as their highest qualification. Most were employed in service sector at skill level 2, working as private employees and typically working no more than 48 hours a week, in accordance with Thai labor law. Furthermore, Generation Z workers earning more than 433 USD per month were primarily those with a bachelor's degree or higher, employed in the service sector at skill level 4. The result also indicated that gender, age, marital status, region of employment, education level, employment sector, employment status, skill level and working hours were significantly associated with the monthly income of Generation Z workers at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: Employment, Monthly income, Workers, Generation Z

บทนำ

แรงงานเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของตลาดแรงงานที่มีการขยายตัวสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ซึ่งแรงงานมีแนวโน้มทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมาก โดยเฉพาะภาคบริการ เนื่องจากเป็นภาคส่วนที่ได้รับรายได้ต่อเดือนที่สูงกว่าภาคส่วนอื่น ๆ (ณัฐนพิน สวัสดิ์พานิชย์, ธนสิน ถนอมพงษ์พันธ์ และอรุณี ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์, 2561) นอกจากนี้ ยังนำมาสู่การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลให้องค์กรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อการทำงาน และพัฒนาทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานผ่านช่องทางดิจิทัล (Elayan, 2022) ปัจจุบันแรงงานแต่ละรุ่นวัยสามารถจำแนกตามกลุ่มคนที่เผชิญสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลาเดียวกัน (Generation) จึงส่งผลต่อค่านิยม ความคิด และบรรทัดฐานที่ใกล้เคียงกัน ประกอบด้วยแรงงานวัย Baby Boomer มีพฤติกรรมการทำงานหนักและมีความอดทนสูง เนื่องจากต้องเผชิญกับสถานการณ์หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างมาก แรงงานวัย Generation X เป็นแรงงานที่เติบโตระหว่างการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจ ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตและการทำงานมากขึ้น แรงงานวัย Generation Y เติบโตระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญกับความหลากหลายและความยืดหยุ่นในที่ทำงาน และแรงงานวัย Generation Z เป็นกลุ่มที่เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี ซึ่งแรงงานวัย Generation Z อาจมีข้อได้เปรียบในตลาดแรงงานปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างแพร่หลาย (Malik & Shahid, 2024)

แรงงานวัย Generation Z ถูกนิยามว่าเป็นบุคคลที่เกิดระหว่างปี 2540-2551 (Bautista & Cahigas, 2024) และ ณ ปี พ.ศ. 2566 อายุ 15-26 ปี เป็นกลุ่มแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และส่วนหนึ่งได้เข้าสู่การทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าส่วนหนึ่งยังเป็นแรงงานวัยเด็ก (อายุไม่เกิน 18 ปี) การเกิดและเติบโตระหว่างการพัฒนาของเทคโนโลยีส่งผลให้มีทักษะด้านดิจิทัลมาก จึงสามารถแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะได้ตรงตามต้องการของตลาดแรงงานและเข้าถึงรายได้ที่สูงขึ้น การศึกษาพบว่า อินเทอร์เน็ตทำให้แรงงานสามารถพัฒนาความรู้และทักษะด้วยตนเองได้ โดยเฉพาะแรงงานวัยเด็กที่มีทักษะการใช้เทคโนโลยี และจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานที่จบการศึกษาไม่สูง เนื่องจากข้อจำกัดทางการศึกษาทำให้แรงงานต้องเข้าสู่การทำงาน

ทักษะระดับต่ำที่ได้รับรายได้น้อย (เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และพิภา สมบูรณ์, 2564; Yang, Yao, & Dong, 2023)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจุบันข้อได้เปรียบดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อแรงงานวัย Generation Z ที่แตกต่างกัน ด้วยอาจพบกลุ่มแรงงานจำนวนหนึ่งที่เข้าไม่ถึงทักษะด้านดิจิทัล จึงเป็นความเสี่ยงเมื่อคนกลุ่มนี้ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน (Smoter & Szymczak, 2024) จึงน่าสนใจศึกษาว่าแรงงานวัย Generation Z มีรายได้ต่อเนื่องเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเนื่องจากการทำงานของแรงงาน Generation Z ดังนั้น ในบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษารายได้ต่อเนื่องของแรงงานวัย Generation Z และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเนื่องของแรงงานวัย Generation Z ซึ่งผลการวิจัยจะสามารถนำมาใช้กำหนดแนวทางหรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และสนับสนุนการพัฒนารายได้ของแรงงานวัย Generation Z ในตลาดแรงงานต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยนี้ได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ และแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานวัย Generation Z เพื่อเป็นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและรายได้

การศึกษาการทำงาน เป็นการศึกษาสภาวะการทำงานในปัจจุบันของบุคคล ซึ่งการทำงานเป็นการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องดำเนินการผ่านการประกอบอาชีพ ทั้งการทำงานระยะยาวหรือระยะสั้น งานหลัก งานรอง หรืองานในอนาคต แต่การทำงานจำเป็นต้องได้รับรายได้หรือค่าตอบแทน (International Labour Organization, 2023) นอกจากนี้ การทำงานยังเกี่ยวข้องกับแนวคิดระดับทักษะ ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เสนอแนวคิดระดับทักษะ (skill level) สำหรับการจัดหมวดหมู่อาชีพ และระดับการศึกษา เพื่อสะท้อนถึงการทำงานของแต่ละระดับทักษะ ได้ชัดเจนมากขึ้น โดยจำแนกเป็น 4 ระดับทักษะ ประกอบด้วย *ทักษะระดับที่ 1* หมายถึง การปฏิบัติงานประจำวันง่าย ๆ ที่ใช้แรงงานกายเป็นหลัก เช่น งานทำความสะอาด ขนของ ทำสวน ฯลฯ *ทักษะระดับที่ 2* หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความสามารถด้านการอ่านข้อมูลเพื่อจัดบันทึกข้อมูลการทำงาน สามารถคำนวณเลขได้อย่างถูกต้อง เช่น พนักงานขายสินค้า ช่างทำผม ช่างไฟฟ้า ช่างยานยนต์ ฯลฯ *ทักษะระดับที่ 3* หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องมีความรู้ทางด้านภาษาและตัวเลขในระดับสูง เช่น ผู้จัดการร้านค้า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะ ช่างเทคนิค เลขานุการด้านกฎหมาย ฯลฯ และ *ทักษะระดับที่ 4* หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องแก้ไขปัญหาและตัดสินใจอย่างยากบนพื้นฐานของความรู้ทางทฤษฎี และทำการวิเคราะห์และวิจัยองค์ความรู้ในสาขาเฉพาะ ต้องมีความรู้ทางด้านภาษาและตัวเลขในระดับสูงมาก เช่น นักเศรษฐศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ (International Labour Organization, 2012) ทั้งนี้ แรงงานที่ได้รับการศึกษาที่สูงในระดับอนุปริญญา หรือระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีโอกาสเข้าถึงทักษะระดับที่ 3 หรือ 4 ซึ่งเป็นทักษะระดับสูง ทำให้สามารถได้รับรายได้ต่อเนื่องมาก (Hung, 2020)

ประเทศไทยได้ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจตั้งแต่ระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมสู่อุตสาหกรรมและบริการ ดังนั้น การที่แรงงานเข้าสู่ตลาดแรงงานในกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ต่างกัน จะส่งผลต่อลักษณะการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และรายได้ต่อเนื่องที่ต่างกันด้วย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) โดยองค์การในประเทศไทยและนักวิชาการได้นิยามค่าจ้าง (wage) คือ เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนในการทำงานปกติของวันหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ อาจได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน

รายสัปดาห์ หรือรายเดือน (กระทรวงแรงงาน, 2566; ดุษฎี อายุวัฒน์ และณัฐวรรธ อุไรอำไพ, 2567) ซึ่งปัจจุบันแรงงานมีแนวโน้มเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากขึ้นจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ แต่ความต้องการทำงานภาคเกษตรกรรมมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากได้รับรายได้หรือกำไรน้อยกว่าทั้งสองภาคส่วน (ณัฐณิพนธ์ สวัสดิ์พานิชย์ และคณะ, 2561; Ruiz Salvago, Phiboon, Faysse, & Nguyen, 2019) และสำหรับแรงงานวัย Generation Z ที่เป็นแรงงานรุ่นใหม่ พบว่า มีแนวโน้มตัดสินใจทำธุรกิจส่วนตัวมากขึ้นเนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอ (Kiliç, 2022) ทั้งนี้ ตลาดแรงงานเป็นการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจและความเสี่ยง โดยเฉพาะการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างในสถานที่ทำงาน เนื่องจากนายจ้างอาจแสวงหาช่องทางลดต้นทุนทางธุรกิจ ดังนั้น จึงเกิดการกำหนดกฎหมายแรงงานเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบ เช่น ชั่วโมงการทำงาน โดยลูกจ้างต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และการกำหนดรายได้ต่อเดือนตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละพื้นที่ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งแรงงานที่ทำงานในเขตพื้นที่ที่เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มได้รับรายได้ที่สูง และนายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนลูกจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนด (วสุ สุวรรณวิหค และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2566) นอกจากนี้ กฎหมายครอบคลุมถึงการคุ้มครองแรงงานวัยเด็ก อายุ 15-18 ปี (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, 2541) ซึ่งเมื่อเข้าสู่การทำงานจริงแรงงานมีโอกาสไม่ได้รับรายได้ที่เพียงพอ โดยเฉพาะแรงงานวัยเด็ก ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้นเพื่อให้ได้รับรายได้ที่สูง (Bhore, Tapas, Gotise, & Chinmulgund, 2025)

อย่างไรก็ตาม แรงงานส่วนหนึ่งประสบกับความไม่สอดคล้องระหว่างรายได้และระดับการศึกษา เนื่องจากงานที่ได้รับรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยต่ำกว่าวุฒิการศึกษาที่จบมา ซึ่งแรงงานที่ทำงานตรงตามวุฒิการศึกษามีแนวโน้มได้รับรายได้สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ (ปฐมาวดี บรรจุทรัพย์, 2561) ปัจจุบันแรงงานวัยเด็กมีความเสี่ยงจากความต้องการออกจากการศึกษาเพื่อเข้าสู่การทำงาน จึงไม่สามารถเข้าถึงการทำงานทักษะสูงและได้รับรายได้ต่อเดือนที่เหมาะสม โดยเฉพาะแรงงานที่เข้าสู่สถานภาพหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ที่มีโอกาสได้รับรายได้ต่ำกว่าแรงงานที่เป็นโสด (Azcona, Bhatt, Cole, Gammarano, & Kapsos, 2020; กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567; Vandenbroucke, 2024)

การวิจัยนี้นิยามการทำงานว่า หมายถึง การปฏิบัติงานของแรงงานวัย Generation Z ที่จะต้องดำเนินการผ่านการประกอบอาชีพที่ต้องได้รับค่าจ้างหรือผลกำไรเป็นการตอบแทน และนิยามรายได้ต่อเดือนว่า หมายถึง ค่าจ้างต่อเดือนที่แรงงานวัย Generation Z ได้รับจากการทำงาน เฉพาะที่เป็นตัวเงินเท่านั้น ซึ่งเป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย และจากการทบทวนแนวคิดจึงทำให้ได้ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และภูมิภาคที่ทำงาน และแบบแผนการทำงานของแรงงานวัย Generation Z ประกอบด้วย ภาควิชาการทำงาน สถานภาพการทำงาน ระดับทักษะ และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานวัย Generation Z

การจำแนกกลุ่มคน ในอดีตใช้การจำแนกตามประเภทของอายุหรือช่วงวัย เพื่อประกอบการสร้างนโยบาย ส่งเสริม หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มช่วงอายุ ต่อมาจึงเกิดการนำนิยามคำว่า Generation มากำหนดเพื่อศึกษากลุ่มคน โดย Generation หรือ ช่วงวัย หมายถึง กลุ่มคนที่เผชิญสถานการณ์แบบเดียวกันในแต่ละยุคสมัย ส่งผลต่อความคิด ค่านิยม และบรรทัดฐานของกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มคนจะมีบุคลิกภาพและคุณสมบัติที่แตกต่างกันไป (Mannheim, 1952)

แรงงานวัย Generation Z เป็นกลุ่มที่เกิดราวช่วงปี พ.ศ. 2540-2551 (Bautista & Cahigas, 2024) ปัจจุบัน ณ ปี พ.ศ. 2566 มีอายุ 15-26 ปี และเป็นแรงงานที่เด็กที่สุดที่กำลังจะเข้าสู่การทำงาน รวมถึงบางส่วนจบการศึกษาและเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยเป็นกลุ่มที่เติบโตท่ามกลางเทคโนโลยีสารสนเทศ ใช้ชีวิตท่ามกลางอินเทอร์เน็ตจึงมีทักษะด้านดิจิทัลสูง ในปัจจุบันการพัฒนาทักษะของแรงงานมีความเกี่ยวข้องกับทักษะการใช้ดิจิทัล เนื่องจากเป็นช่องทางให้แรงงานสามารถศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง ดังนั้น แรงงานวัย Generation Z จึงมีข้อได้เปรียบต่อการเข้าสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบัน (เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และพิญา สมบูรณ์, 2564) ทั้งนี้ พบว่าแรงงานวัย Generation Z มีแนวโน้มให้ความสำคัญปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น แรงงานวัย Generation Z ทั้งเพศหญิงและเพศชายที่มีความคาดหวังต่อการทำงานที่แตกต่างกัน จึงอาจส่งผลต่อลักษณะการทำงาน สถานภาพการทำงาน ที่แตกต่างกันด้วย และพบว่า ส่วนใหญ่แรงงานที่เป็นโสด มีโอกาสได้รับค่าจ้างต่อเดือนสูงกว่าแรงงานที่เป็นหม้าย หรือหย่าร้าง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565; Binczycki, Lukasinski, & Dorocki, 2023)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานวัย Generation Z ทำให้กำหนดช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานวัย Generation Z ว่าเป็นผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2540-2551 อายุ 15-26 ปี ณ ปี พ.ศ. 2566 และได้ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z ประกอบด้วย เพศ อายุ และสถานภาพสมรส

ดังนั้น จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและรายได้ และแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานวัย Generation Z การวิจัยนี้ จึงเชื่อว่าตัวแปรอิสระ น่าจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z ซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัย โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิภาคที่ทำงาน และระดับการศึกษา และ 2) แบบแผนการทำงานของแรงงานวัย Generation Z ประกอบด้วย ภาควิชาการทำงาน สถานภาพการทำงาน ระดับทักษะ และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานการวิจัยว่าตัวแปรอิสระดังกล่าว น่าจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative methodology) แบบภาคตัดขวาง (cross-sectional design) ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) ซึ่งเป็นข้อมูลระดับย่อย (micro data) จากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เนื่องจากเป็นชุดข้อมูลที่ศึกษาการทำงานของประชากรในประเทศไทย ครอบคลุมทุกภูมิภาคและกลุ่มประชากร รวมถึงมีกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่าเชื่อถือ จึงเหมาะสมต่อการศึกษาการทำงานและรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z โดยผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากโครงการฯ ปี พ.ศ. 2566 ไตรมาสที่ 4 (เดือนตุลาคมถึงธันวาคม) เนื่องจากเป็นช่วงปีที่ได้รับการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจหลังเกิดการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด-19 และเป็นช่วงไตรมาสที่มีการทำงานมากที่สุด จึงมีอัตราการว่างงานต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสอื่น ๆ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) ซึ่งจะสะท้อนถึงการทำงานและรายได้ของแรงงานวัย Generation Z ได้หลากหลายและชัดเจนมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิสองขั้นตอน (stratified two-stage sampling) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) โดยขั้นตอนที่ 1 กำหนดเขตแดนนับ (enumeration area) คือการกำหนดเขตพื้นที่สำหรับการสำรวจในโครงการฯ จำแนกพื้นที่เป็น 5 พื้นที่ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง (และปริมณฑล) ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ และจำแนกภูมิภาคตามเขตการปกครอง ได้แก่ ในเขตเทศบาล (เขตเมือง) และนอกเขตเทศบาล (เขตชนบท) โดยคัดเลือกอย่างเป็นอิสระต่อกัน ทำให้ได้เขตแดนนับ 5,430 เขตแดนนับ และขั้นตอนที่ 2

สุ่มครัวเรือนตัวอย่างจากทุกเขตแดนนับ ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีระบบ (systematic random sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ขนาดตัวอย่าง เป็นครัวเรือนในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล อย่างละ 16 ครัวเรือนต่อเขตแดนนับ ทำให้ได้จำนวน 86,880 ครัวเรือนตัวอย่าง ทั้งนี้ การวิจัยนี้ได้รวมกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากเป็นพื้นที่ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศ หลังจากการสุ่มตัวอย่าง สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงสัมภาษณ์หัวหน้าครัวเรือนหรือสมาชิกในครัวเรือนที่สามารถให้ข้อมูลการทำงานและรายได้ของครัวเรือนทั้งหมด ดังนั้น ใน 1 ครัวเรือนอาจประกอบด้วยแรงงานวัย Generation Z มากกว่า 1 คน การวิจัยนี้จึงมีกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานวัย Generation Z จำนวน 5,496 คน

การวิจัยนี้มีหน่วยการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจเจกบุคคล (individual level) ได้แก่ แรงงานวัย Generation Z คือ บุคคลที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540-2551 และเป็นผู้ที่มีการทำงานในรอบก่อน 7 วันของการสำรวจโครงการฯ ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรม จึงกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส และภูมิภาคที่ทำงาน วัดระดับนามบัญญัติ (nominal scale) ระดับการศึกษา วัดระดับอันดับ (ordinal scale) และอายุ วัดระดับอัตราส่วน (ratio scale) และ 2) แบบแผนการทำงาน ประกอบด้วย ภาควิชาการทำงาน และสถานภาพการทำงาน วัดระดับนามบัญญัติ ระดับทักษะ วัดระดับอันดับ และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ วัดระดับอัตราส่วน ทั้งนี้ อายุ และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ จัดกระทำให้มีการวัดระดับอันดับ เพื่อให้เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ในระดับสองตัวแปร (bivariate analysis) สำหรับตัวแปรตาม คือ รายได้ต่อเดือน พิจารณาจากค่าจ้างต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z วัดระดับอัตราส่วน และได้จัดกระทำให้มีการวัดระดับอันดับ เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 9,000 บาท 2) 9,001-15,000 บาท และ 3) มากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยมีสมมติฐานว่าตัวแปรอิสระทั้ง 9 ตัวแปร น่าจะมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (univariate analysis) ด้วยสถิติอย่างง่าย (descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z และใช้การวิเคราะห์สองตัวแปร (bivariate analysis) ด้วยตารางไขว้ (crosstabulation) เพื่อพิจารณาการกระจายของแรงงานวัย Generation Z ตามคุณลักษณะของตัวแปรและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z ด้วยการใช้สถิติไคสแควร์ (chi-square) และพิจารณาระดับความสัมพันธ์จากค่า Contingency coefficient (CC.) เพื่อตรวจสอบว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z โดยแบ่งระดับความสัมพันธ์เป็น 3 ระดับ (คุชกู๋ อายุวัฒน์, 2567) คือ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ มีค่า CC. อยู่ระหว่าง 0.001-0.500 ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง มีค่า CC. อยู่ระหว่าง 0.501-0.700 และระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง มีค่า CC. อยู่ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป

ทั้งนี้ ด้วยตัวแปรส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดระดับนามบัญญัติ (nominal scale) และระดับอันดับ (ordinal scale) และสำหรับตัวแปรที่มีระดับการวัดระดับอันดับ (interval scale) และระดับอัตราส่วน (ratio scale) มีจำนวนค่อนข้างน้อย หากจัดกระทำตัวแปรระดับนามบัญญัติและระดับอันดับเป็นตัวแปรหุ่น (dummy variables) จะทำให้ได้ตัวแปรหุ่นหลายตัวแปร ซึ่งไม่เหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลระดับหลายตัวแปร (multivariate analysis) ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพของการวิจัย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

ผลการวิจัย

ผลวิจัยและอภิปรายผลนำเสนอครอบคลุมใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z แบบแผนการทำงานของแรงงานวัย Generation Z รายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z

ผลวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z มีสัดส่วนของเพศชายมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 56.10 และ 43.90 ตามลำดับ และมากกว่าร้อยละ 90 เป็นแรงงานวัยผู้ใหญ่ อายุ 19-26 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 23.10 ปี (S.D.=2.5) แสดงให้เห็นว่า ส่วนหนึ่งได้เข้าสู่งานหลังจบการศึกษา และเป็นที่น่าสังเกตว่า ส่วนหนึ่งเป็นแรงงานวัยเด็ก อายุ 15-18 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ควรอยู่ในระบบการศึกษา นอกจากนี้พบว่า แรงงานวัย Generation Z ส่วนใหญ่เป็นโสด ร้อยละ 70.40 และส่วนหนึ่งเป็นหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ร้อยละ 25.50 และเพียงร้อยละ 4.10 เท่านั้นที่สมรสแล้ว โดยส่วนใหญ่ทำงานในภาคกลาง รองลงมาคือภาคใต้ และมีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แตกต่างจากการศึกษาของ Aggarwal, Sadhna, Gupta, Mittal, and Rastogi (2022) พบว่า คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z มากกว่าร้อยละ 70 มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อาจเพราะแรงงานส่วนหนึ่งเป็นแรงงานวัยเด็กที่ยังไม่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรืออาจไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาระดับสูง ซึ่งการศึกษาของ United Nations Children's Fund Thailand and Chula Unisearch (2023) พบว่า แรงงานวัยเด็กราว 15-24 ปี ในประเทศไทยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และบางส่วนออกจากการศึกษาก่อนกำหนด ซึ่งการศึกษาในโรงเรียนอาจไม่ตอบสนองต่อทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน จึงมีแนวโน้มที่แรงงานวัยเด็กทำงานทักษะไม่สูงมาก

2. แบบแผนการทำงานของแรงงานวัย Generation Z

ผลวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ภาคบริการ ร้อยละ 61.90 รองลงมาคือภาคอุตสาหกรรม และภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชน และทำงานในทักษะระดับที่ 2 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สามารถอ่านข้อมูลสำหรับการบันทึกการทำงาน และสามารถคำนวณตัวเลขได้ พิจารณาการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เช่น พนักงานขายสินค้า ช่างทำผม ช่างไฟฟ้า ช่างยานยนต์ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับระดับการศึกษาของแรงงานวัย Generation Z ที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนหนึ่งทำงานในทักษะระดับสูง คือ ทักษะระดับที่ 3 เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และต้องมีความรู้ทางด้านภาษาและตัวเลขในระดับสูง เช่น ผู้จัดการร้านค้า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะ ช่างเทคนิค เลขานุการด้านกฎหมาย ฯลฯ และทักษะระดับที่ 4 เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องแก้ไขปัญหาและตัดสินใจยุ่งยากบนพื้นฐานของความรู้ทางทฤษฎี และทำการวิเคราะห์และวิจัยองค์ความรู้ได้ในสาขาเฉพาะ ต้องมีความรู้ทางด้านภาษาและตัวเลขในระดับสูงมาก เช่น นักเศรษฐศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ สอดคล้องกับส่วนหนึ่งที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้ ส่วนใหญ่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 45.10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สอดคล้องกับ กนกนิษฐ์ ตันต์กุลรัตน์ (2565) ที่พบว่า แรงงานวัยเด็กส่วนใหญ่ทำงานเฉลี่ยไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นไปตามกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด ว่าลูกจ้างต้องทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, 2541) อนึ่งการที่แรงงานวัยเด็กที่มีชั่วโมงการทำงานสูง

อาจเป็นผลจากความต้องการหารายได้เพิ่มของแรงงาน ทำให้เกิดการประกอบอาชีพอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากอาชีพหลัก และทำให้ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น

3. รายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z

ผลวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนราว 9,001-15,000 บาท ร้อยละ 50 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,701.40 บาท (S.D.=4,237.80) รองลงมาคือต่ำกว่า 9,000 บาท และมากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 40.20 และ 9.80 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า บางส่วนอาจต้องการทำงานล่วงเวลาหรือประกอบอาชีพเสริมเพิ่มเติม เนื่องจากได้รับค่าตอบแทนในระดับต่ำจนถึงปานกลาง ซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงทำงานมากและส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่มากขึ้นด้วย (Bhore, Tapas, Gotise, & Chinmulgund, 2025) ทั้งนี้ อาจเพราะแรงงานวัย Generation Z เป็นกลุ่มที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงาน และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยในประเทศไทยแรงงานทำงานก่อนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี รวมถึงขาดประสบการณ์และทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงาน ดังนั้นจึงอาจเป็นข้อจำกัดต่อการเข้าสู่การทำงานในทักษะระดับสูงเพื่อได้รับรายได้ต่อเดือนมาก โดยเฉพาะแรงงานที่เผชิญกับภาระทางการเงินของครอบครัวทำให้ไม่สามารถเข้าสู่วัยศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง (Ketkaew, Van Wouwe, Vichitthamaros, & Teerawanviwat, 2019; Ngotngamwong & Suvannasing, 2024) ดังตาราง 1

ตาราง 1

ร้อยละแรงงานวัย Generation Z จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	
ต่ำกว่า 9,000 บาท	40.20
9,001-15,000 บาท	50
มากกว่า 15,001 บาท	9.80
รวม	100 (5,496)

หมายเหตุ. Mean=10,701.40 บาท, S.D.=4,237.80, Max=50,000 บาท, Min=1,200 บาท

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ตารางไขว้ด้วยสถิติไคสแควร์ ผลวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z และแบบแผนการทำงานของแรงงานวัย Generation Z มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z มีรายละเอียดต่อไปนี้ (ตาราง 2)

4.1 เพศ พบว่า แรงงานวัย Generation Z ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.80 และ 50.20 ตามลำดับ และเป็นที่น่าสนใจว่าเพศหญิงร้อยละ 12.30 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป และพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ (CC.) ค่อนข้างต่ำเท่ากับ 0.080 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเพราะการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำเรื่องเพศ และการเน้นส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมถึงเพศหญิงได้รับโอกาสให้เข้าสู่ตลาดแรงงานและระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จึงส่งผลต่อโอกาสที่เพิ่มขึ้น ทำให้เข้าสู่การทำงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้น (Paweenawat & Liao, 2022; Wongmonta, 2023)

4.2 อายุ พบว่า แรงงานวัย Generation Z ที่เป็นแรงงานวัยเด็ก อายุ 15-18 ปี ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้อาจต้องออกจากระบบการศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน จึงส่งผลต่อรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัยเด็ก (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2567) โดยแรงงานวัย Generation Z ที่เป็นแรงงานวัยผู้ใหญ่ อายุ 19-26 ปี ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท และส่วนหนึ่งได้รับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท และพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.173 ทั้งนี้ อาจเพราะแรงงานวัย Generation Z เกิดการสะสมประสบการณ์ และพัฒนาความสามารถ ความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ ทำให้เมื่อแรงงานอายุมากขึ้นจึงมีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ส่งผลให้แรงงานสามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่มากขึ้น (World Bank, 2019; OECD, 2019)

4.3 สถานภาพสมรส พบว่า แรงงานวัย Generation Z ที่เป็นโสด สมรส และหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท โดยเฉพาะที่เป็นหม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ร้อยละ 52.50 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และเป็นที่น่าสังเกตว่าแรงงานกลุ่มนี้เข้าถึงรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทได้น้อยที่สุด อาจเพราะมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น แต่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าแรงงานกลุ่มโสดและสมรส (พิชาภรณ์ เปรียบเหมือน และธัญมัทธ สรบุญมี, 2562) และพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.077 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากเมื่อแรงงานเป็นโสด มักพึ่งพาตนเองและไม่มียศ แต่เมื่อสมรสและมีภาระมาก กลับได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำลง โดยเฉพาะแรงงานเพศชายที่เมื่อเข้าสู่สถานภาพหม้าย หรือหย่า จะได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนต่ำกว่าสถานภาพโสด (Azcona et al., 2020; Vandenbroucke, 2024)

4.4 ภูมิภาคที่ทำงาน พบว่า แรงงานวัย Generation Z ที่ทำงานที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล และภาคกลาง ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท โดยเฉพาะแรงงานที่อยู่กรุงเทพฯ และปริมณฑล มากถึงร้อยละ 72 ส่วนแรงงานวัย Generation Z ที่อยู่ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท และพบว่า ภูมิภาคที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.335 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากพื้นที่กรุงเทพฯ และปริมณฑล เป็นพื้นที่ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ เกิดการกระจุกตัวของสถานประกอบการและจำนวนประชากรที่มาก ทำให้แรงงานที่อยู่เขตพื้นที่นี้สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้นได้ (วสุ สุวรรณวิหค และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์, 2566)

4.5 ระดับการศึกษา พบว่า แรงงานวัย Generation Z ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท โดยส่วนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท และพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.434 การที่แรงงานสามารถเข้าถึงระดับการศึกษาที่สูง ทำให้แรงงานมีโอกาสเข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้นได้ แสดงให้เห็นจากสัดส่วนแรงงานที่สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท กระจุกตัวอยู่ในกลุ่มแรงงานที่ศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากการศึกษาที่ดีจะส่งผลต่อการได้รับรายได้ต่อเดือนของแรงงานที่สูงขึ้น (Hung, 2020) สำหรับการวิจัยนี้ พบแรงงานส่วนหนึ่งจบการศึกษาขั้นสูง แต่ได้รับรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 9,001 สะท้อนถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนของแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยทั้งแรงงานที่จบการศึกษาขั้นสูงแต่ทำงานรายได้ต่อเดือนน้อย และแรงงานที่จบการศึกษาไม่สูงแต่ได้รับรายได้ต่อเดือนมาก (ปฐมาวดี บรรจทรัพย์, 2561)

4.6 ภาคการทำงาน พบว่า แรงงานวัย Generation Z ที่ทำงานภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ขณะที่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ได้รับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท และพบว่า ภาคการทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.220 อาจเพราะปัจจุบันแรงงานที่ทำงานภาคเกษตรกรรมส่วนใหญ่ยังประสบกับความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ และส่วนหนึ่งเป็นแรงงานอิสระนอกกระบวน จะเห็นได้ว่าแรงงานที่สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ทำงานภาคบริการ เนื่องจากแรงงานที่ขับเคลื่อนในภาคอุตสาหกรรมเริ่มลดลง และก้าวเข้าสู่การขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจของภาคบริการแทน โดยเฉพาะการท่องเที่ยว การขนส่งและคมนาคม ที่ช่วยทำรายได้ให้กับประเทศไทยเป็นจำนวนมาก (ณัฐนพิน สวัสดิ์พานิชย์ และคณะ, 2561) ดังนั้น สัดส่วนของแรงงานและรายได้ที่มากขึ้นจึงทำงานในภาคบริการเป็นส่วนใหญ่

4.7 สถานภาพการทำงาน พบว่า แรงงานวัย Generation Z ทั้งลูกจ้างรัฐบาล ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างเอกชน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท และเป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มลูกจ้างรัฐบาล มีสัดส่วนได้รับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทมากกว่ากลุ่มอื่น ร้อยละ 22.6 และพบว่า สถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.166 เนื่องจากการตัดสินใจต่อการเข้าสู่สถานภาพการทำงานต่าง ๆ อาจทำให้แรงงานวัย Generation Z เข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยด้านรายได้ส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเข้าสู่สถานภาพการทำงานหรือกิจส่วนตัวของแรงงานวัย Generation Z โดยเฉพาะแรงงานที่มีรายได้ต่ำ จะส่งผลต่อความต้องการทำธุรกิจส่วนตัวที่มากขึ้น (Kılıç, 2022)

4.8 ระดับทักษะ พบว่า แรงงานวัย Generation Z ที่ทำงานในทักษะระดับที่ 1 เช่น งานทำความสะอาด ขนของ ทำสวน ฯลฯ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท โดยแรงงานที่ทำงานในทักษะระดับที่ 2 เช่น พนักงานขายสินค้า ช่างทำผม ช่างไฟฟ้า ช่างยานยนต์ ฯลฯ และทักษะระดับที่ 3 เช่น ผู้จัดการร้านค้า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะ ช่างเทคนิค เลขานุการด้านกฎหมาย ฯลฯ ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท ส่วนกลุ่มที่ทำงานในทักษะระดับที่ 4 เช่น นักเศรษฐศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท และพบว่า ระดับทักษะมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.459 ซึ่งเป็นไปตามกลุ่มระดับทักษะตามแนวคิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่พิจารณาระดับทักษะจากอาชีพและระดับการศึกษา จึงแสดงให้เห็นว่าแรงงานได้เข้าถึงอาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่สูงมากขึ้นเมื่อแรงงานวัย Generation Z เข้าสู่ระดับทักษะที่สูงขึ้น (International Labour Organization, 2012)

4.9 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พบว่า แรงงานวัย Generation Z ทั้งที่ทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท และเป็นที่น่าสังเกตว่า แม้ส่วนหนึ่งทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเกินกว่ากฎหมายแรงงานกำหนด แต่แรงงานยังเข้าถึงรายได้ต่อเดือนในระดับปานกลาง และพบเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาท และพบว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ เท่ากับ 0.052 แสดงให้เห็นว่าแรงงานวัย Generation Z ยังมีความเสี่ยงต่อการทำงาน เนื่องจากทำงานหนักแต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งแรงงานวัย Generation Z อาจต้องการทำงานล่วงเวลาและประกอบอาชีพเสริม เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่มากขึ้น เนื่องจากเป็นช่วงต้นของการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ทำให้ได้รับค่าตอบแทนต่ำ และเป็นข้อจำกัดต่อการเข้าถึง

คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งกระทบเชิงลบทั้งด้านร่างกายและจิตใจของแรงงานวัยเด็กในอนาคต (Ibrahim, Abdalla, Jafer, Abdelgadir, & Vries, 2019; Bhore, Tapas, Gotise, & Chinmulgund, 2025)

ตาราง 2

ร้อยละของแรงงานวัย Generation Z จำแนกตามคุณลักษณะ แบบแผนการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

แรงงานวัย Generation Z	รายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z			รวม (5,496)
	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท	
1. คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z				
เพศ				
ชาย	42.30	49.80	7.90	100 (3,082)
หญิง	37.50	50.20	12.30	100 (2,414)
Chi-square=35.766, df.=2, Sig.=0.001, CC.=0.080				
อายุ				
แรงงานวัย Generation Z วัยเด็ก 15-18 ปี	72.90	26.80	0.30	100 (340)
แรงงานวัย Generation Z วัยผู้ใหญ่ 19-26 ปี	38.10	51.50	10.40	100 (5,156)
Chi-square=169.062, df.=2, Sig.=0.001, CC.=0.173				
สถานภาพสมรส				
โสด	40.00	49.00	11.00	100 (3,869)
สมรส	35.80	51.80	12.40	100 (226)
หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่	41.50	52.50	6.00	100 (1,401)
Chi-square=32.400, df.=4, Sig.=0.001, CC.=0.077				
ภูมิภาคที่ทำงาน				
กรุงเทพฯ และปริมณฑล	8.20	72.00	19.80	100 (1,014)
ภาคกลาง	37.10	53.30	9.60	100 (1,703)
ภาคเหนือ	52.70	40.00	7.30	100 (742)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	54.90	37.80	7.30	100 (820)
ภาคใต้	53.80	41.30	4.90	100 (1,217)
Chi-square=695.401, df.=8, Sig.=0.001, CC.=0.335				
ระดับการศึกษา				
ระดับประถมศึกษา	58.20	40.60	1.20	100 (1,121)
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	52.30	45.30	2.40	100 (1,228)
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	38.90	56.20	4.90	100 (1,457)
ระดับอนุปริญญา	29.20	64.00	6.80	100 (592)
ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	16.00	49.10	34.90	100 (1,098)
Chi-square=1275.585, df.=10, Sig.=0.001, CC.=0.434				

แรงงานวัย Generation Z	รายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z			รวม (5,496)
	ต่ำกว่า 9,000 บาท	9,001-15,000 บาท	มากกว่า 15,001 บาท	
2. แบบแผนการทำงานของแรงงานวัย Generation Z				
ภาคการทำงาน				
ภาคเกษตรกรรม	79.70	18.70	1.60	100 (379)
ภาคอุตสาหกรรม	39.90	51.70	8.40	100 (1,715)
ภาคบริการ	36.00	52.60	11.40	100 (3,402)
Chi-square =280.369 df.= 4 Sig. = 0.001 CC. = 0.220				
สถานภาพการทำงาน				
ลูกจ้างรัฐบาล	33.90	43.50	22.60	100 (641)
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	16.40	63.90	19.70	100 (61)
ลูกจ้างเอกชน	41.40	50.70	7.90	100 (4,794)
Chi-square =155.348 df.= 4 Sig. = 0.001 CC. = 0.166				
ระดับทักษะ				
ทักษะระดับที่ 1	65.10	34.20	0.70	100 (1,159)
ทักษะระดับที่ 2	38.00	56.30	5.70	100 (3,551)
ทักษะระดับที่ 3	13.00	57.00	30.00	100 (323)
ทักษะระดับที่ 4	14.00	36.50	49.50	100 (463)
Chi-square =1465.130 df.= 6 Sig. = 0.001 CC. = 0.459				
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์				
ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	41.20	49.10	9.70	100 (4,724)
เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	33.90	55.50	10.60	100 (772)
Chi-square = 14.743 df. = 2 Sig. = 0.001 CC. = 0.052				

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z ส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,701.4 บาท (S.D.=4,237.8) และพบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะของแรงงานวัย Generation Z ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิภาคที่ทำงาน และระดับการศึกษา และแบบแผนการทำงาน ประกอบด้วย ภาคการทำงาน สถานภาพการทำงาน ระดับทักษะ และชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ต่อเดือนของแรงงานวัย Generation Z ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย โดยแรงงานวัย Generation Z ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทขึ้นไปทำงานในภูมิภาคที่ทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และภาคกลาง มีทักษะระดับสูง และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป แสดงให้เห็นว่า แรงงานวัย Generation Z ที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และออกจากการศึกษาเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงาน มีความเสี่ยงที่จะได้รับรายได้ต่อเดือนน้อย และอาจส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ของแรงงานที่สูงขึ้น โดยพบว่า แรงงานส่วนหนึ่งทำงานเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งเกินกว่ากฎหมายกำหนด แต่พบแรงงานส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,001 บาทขึ้นไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนากลไกเพื่อเฝ้าระวังความเสี่ยงกับแรงงานวัย Generation Z ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z เป็นแรงงานวัยผู้ใหญ่ อายุ 19-26 ปี และส่วนหนึ่งเป็นแรงงานวัยเด็ก อายุ 15-18 ปี ตามกฎหมายแรงงานไทยที่ควรอยู่ในระบบการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 และระหว่าง 9,001-15,000 บาท ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้น กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาและทักษะของแรงงานวัยเด็กที่ได้เข้าสู่ตลาดแรงงาน เนื่องจากการศึกษาและทักษะระดับสูงอาจทำให้แรงงานวัยเด็กสามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่สูงขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

2. จากผลวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z ที่ทำงานในภาคเกษตรกรรม มีข้อจำกัดในการเข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่สูง โดยส่วนใหญ่ได้รับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท ขณะที่แรงงานที่ทำงานในกรุงเทพฯ และปริมณฑล และภาคกลาง ได้รับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,001-15,000 บาท สะท้อนให้เห็นความไม่เท่าเทียมด้านภาคการทำงานและภูมิภาคที่ทำงานของแรงงานวัย Generation Z ดังนั้น กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน และสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จึงควรพัฒนาโครงสร้างรายได้ของเขตภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อให้แรงงานวัย Generation Z สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่มากขึ้นในภูมิภาคที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสให้ทุกภูมิภาคเข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่มากขึ้นและเหมาะสมต่อทักษะและความสามารถของแรงงาน

3. จากผลวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z ส่วนหนึ่งมีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งไม่เป็นไปตามกฎหมายแรงงานกำหนด แต่พบเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนที่สูง สะท้อนให้เห็นความไม่สอดคล้องระหว่างชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์และรายได้ต่อเดือนที่แรงงานวัย Generation Z ได้รับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานทั้งด้านสุขภาพร่างกายหรือจิตใจของแรงงานจากการทำงานหนักแต่ไม่ได้รับรายได้ต่อเดือนที่เหมาะสมกับการทำงาน ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน จึงควรดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน รวมถึงมีมาตรการควบคุมไม่ให้แรงงานทำงานเกินชั่วโมงการทำงานที่กฎหมายแรงงานกำหนด นอกจากนี้ ควรพิจารณาความสอดคล้องจากการทำงานของแรงงานและรายได้ที่แรงงานได้รับ เพื่อลดความเสี่ยงไม่ให้แรงงานวัย Generation Z ทำงานเกินกว่ากฎหมายแรงงานไทยกำหนด

4. จากผลวิจัยพบว่า แรงงานวัย Generation Z ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท จนถึงระหว่าง 9,001-15,000 บาท และเพียงส่วนน้อยที่สามารถเข้าถึงรายได้ต่อเดือนระดับสูง ซึ่งรายได้ต่อเดือนที่แรงงานได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานให้ดีขึ้น จึงมีแนวโน้มที่แรงงานจะเข้าสู่การทำงานเพิ่มเติมหรือหารายได้เสริม ที่จะส่งผลต่อชั่วโมงการทำงานของแรงงานที่มากขึ้นด้วย ดังนั้น กระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงควรสนับสนุนการดูแลแรงงานวัย Generation Z เพื่อให้สามารถเข้าถึงการทำงาน และได้รับรายได้ต่อเดือนที่เหมาะสม ทั้งควรมีมาตรการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงานวัย Generation Z เพื่อให้เข้าถึงการทำงานในทักษะระดับสูงได้ในอนาคต โดยเฉพาะการพัฒนาทางการศึกษา เนื่องจากการศึกษาระดับสูงอาจส่งผลให้แรงงานสามารถเข้าถึงระดับทักษะที่ 3 หรือทักษะระดับที่ 4 ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการร้านค้า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉพาะ ช่างเทคนิค เลขานุการด้านกฎหมาย นักเศรษฐศาสตร์ นักวิทยาศาสตร์ แพทย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น ที่จะทำให้แรงงานวัย Generation Z ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานได้รับรายได้ต่อเดือนที่เหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรพิจารณาการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับหลายตัวแปร (multivariate analysis) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในเชิงลึกมากขึ้น และศึกษาการทำงานของแรงงานวัย Generation Z โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานวัยเด็กที่ออกจากระบบการศึกษา เพื่อศึกษาและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดกับแรงงานเมื่อเข้าสู่การทำงานที่ไม่เหมาะสม

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะการทำงานของแรงงานวัย Generation Z ในสังคมทุนนิยม หลักสูตรปรัชญาดุฆฎิบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ได้รับการสนับสนุนข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2566 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และได้รับการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้จากหลักสูตรปรัชญาดุฆฎิบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา และศูนย์บริการแรงงานและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งยังได้รับการจัดสรรทุนส่งเสริมการรับเข้าศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2567 จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

รายการอ้างอิง

- กนกนิษัฏ์ ตันท์กุลรัตน์. (2565). ปัจจัยกำหนดการเข้าสู่การทำงาน รูปแบบการทำงาน และชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานของแรงงานวัยเยาว์ในประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุฆฎิบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- กระทรวงแรงงาน. (2566). ศัพท์แรงงาน (labour terminology). กระทรวงแรงงาน.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2567). ความจริงและความเร่งด่วนของสถานการณ์เด็กนอกระบบในประเทศไทย. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา.
- เจนจบ สุขแสงประสิทธิ์ และนิภา สมบูรณ์. (2564). รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองทางเทคโนโลยีสารสนเทศของนักเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 บริเวณพื้นที่ชายแดน จังหวัดจันทบุรี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 15(3), 172-182. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RRBR/article/view/256482>
- ชายชาญ งามสง่า. (2563). การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม gen Y. [สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ณัฐนพิน สวัสดิ์พานิชย์, ธนสิน ถนอมพงษ์พันธ์ และอรุณี ปัญญสวัสดิ์สุทธิ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อผลผลิตภาพการผลิตรวมในภาคบริการของประเทศไทย. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 19 (หน้า 972-980). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. <https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publicationfile/item/19th-ngrc-2018/HMO6/HMO6.pdf>
- ดุฆฎิ อายุวัฒน์. (2567). How to analysis quantitative data in social sciences research. [เอกสารประกอบการสอน]. รายวิชา HS477107 ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมชั้นสูง 1. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดุฆฎิ อายุวัฒน์ และณัฐวรรธ อุไรอำไพ. (2567). ปัจจัยกำหนดค่าจ้างของแรงงานอีสานย้ายถิ่นในประเทศไทย. ใน การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2567 (หน้า 429-444). สมาคมนักประชากรไทย มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://www.thaipopulation.org/Download/2024-Documents/2024-TPA-Proceeding-Final.pdf>
- ปฐมาวดี บรรจทรัพย์. (2561). ความไม่สอดคล้องทางการศึกษาและผลต่อรายได้ในตลาดแรงงานไทย. [วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

- ปริศรา ธาณีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน generation Z. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541, 20 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-44.
- พิชาภรณ์ เปรียบเหมือน และธัญมัทธม สรุงบุญมี. (2562). ผลกระทบของการหย่าร้างต่อค่าจ้างในชายและหญิง. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20* (หน้า 1854-1862). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. <https://app.gs.kku.ac.th/gs/th/publication/file/item/20th-ngrc-2019/HMO44/HMO44.pdf>
- วสุ สุวรรณวิทย์ และดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. (2566). เศรษฐกิจจังหวัดและการจ้างงานในประเทศไทย: วิเคราะห์ภาพรวมและรายภูมิภาค. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(1), 14-26. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/257511>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *แผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย พ.ศ. 2563-2565 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *ความเสมอภาคระหว่างเพศของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ: จากนโยบายทางเศรษฐศาสตร์ ถึงข้อมูลจุลภาคอุตสาหกรรมการผลิตไทย*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2566*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. สามลดา.
- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2022). Gen Z entering the workforce: restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3), 1-18. <https://doi.org/10.1002/pa.2535>
- Azcona, G., Bhatt, A., Cole, W., Gammarano, R., & Kapsos, S. (2020). *Spotlight on SDG8: the impact of marriage and children on labour market participation*. UN Women and International Labour Organization.
- Bautista, P. Z. N., & Cahigas, M. M. L. (2024). Exploring employee retention among generation Z engineers in the Philippines using machine learning techniques. *Sustainability*, 16(12), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su16125207>
- Bhore, M. B., Tapas, P., Gotise, P., & Chinmulgund, A. (2025). The juggling act: gen Z's approach to moonlighting and full-time work. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(4), 699-717. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2023-4081>
- Binczycki, B., Lukasinski, W., & Dorocki, S. (2023). Determinants of motivation to work in terms of industry 4.0-the gen Z perspective. *Sustainability*, 15(15), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su151512069>
- Elayan, M. B. (2022). The new world of work and digital learning: millennials and generation Z. *Webology*, 19(2), 4593-4603. https://www.researchgate.net/publication/366701617_The_New_World_Of_Work_And_Digital_Learning_Millennials_And_Generation_Z
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7thed.). Pearson.

- Hung, V. V. (2020). The impact of education on household income in rural Vietnam. *International Journal of Financial Studies*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.3390/ijfs8010011>
- Ibrahim, A., Abdalla, S. M., Jafer, M., Abdelgadir, J., & Vries, N.D. (2019). Child labor and health: a systematic literature review of the impacts of child labor on child's health in low- and middle-income countries. *Journal of Public Health*, 41(1), 18-26. <https://doi.org/v10.1093/pubmed/fdy018>
- International Labour Organization. (2012). *International standard classification of occupations*. International Labour Office.
- International Labour Organization. (2023). *The international standard classification of occupations (ISCO-08) companion guide*. International Labour Organization.
- Ketkaew, C., Van Wouwe, M., Vichitthamaros, P., & Teerawanviwat, D. (2019). The effect of expected income on wealth accumulation and retirement contribution of Thai wagedworkers. *SAGE Open*, 9(4), 1-20. <https://doi.org/10.1177/2158244019898247>
- Kılıç, F. (2022). The relationship among entrepreneurship tendency, income level and life satisfaction of future business people: generation Z. *International Business Research*, 15(3), 1-12. <https://doi.org/10.5539/ibr.v15n3p1>
- Malik, S., & Shahid, S. (2024). From differences to strengths: strategies for embracing generational diversity at workplace. *Development and Learning in Organizational: an International Journal*, 38(3), 11-14. <https://doi.org/10.1108/DLO-07-2023-0146>
- Mannheim, K. (1952). *The problem of generations*. Routledge and Kegan Paul.
- Ngotngamwong, R., & Suvannasing, S. (2024). A study of employers' satisfaction with generation Z in Thai workplaces. *Human Behavior, Development and Society*, 25(3), 21-32. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/hbds/article/view/275585>
- OECD. (2019). *Working better with age*. OECD Publishing.
- Paweenawat, S. W., & Liao, L. (2022). Parenthood penalty and gender wage gap: recent evidence from Thailand. *Journal of Asian Economics*, 78, 101435. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2021.101435>
- Ruiz Salvago, M., Phiboon, K., Faysse, N., & Nguyen, T.P.L. (2019). Young people's willingness to farm under present and improved conditions in Thailand. *Outlook on Agriculture*, 48(4), 282-291. <https://doi.org/10.1177/0030727019880189>
- Smoter, M., & Szymczak, W. (2024). *NEETs in the digital age*. WeLaR project.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*. William Morrow and Company.
- United Nations Children's Fund Thailand & Chula Unisearch. (2023). *In-depth research on youth not in employment, education or training (NEET) in Thailand*. UNICEF.
- Vandenbroucke, G. (2024). *The effect of divorce on workers' incomes, federal reserve bank of St. Louis*. <https://www.stlouisfed.org/on-the-economy/2024/feb/effect-divorce-workers-incomes>
- Wongmonta, S. (2023). Revisiting the wage effects of vocational education and training (VET) over the life cycle: the case of Thailand. *International Journal of Education Development*, 103, 102886. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102886>

- World Bank. (2019). *World development report 2019: the changing nature of work*. World Bank.
- Yang, G., Yao, S., & Dong, X. (2023). Digital economy and wage gap between high- and low-skilled workers. *Digital Economy and Sustainable Development*, 1(7), 1-14. <https://doi.org/10.1007/s44265-023-00009-y>

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University