

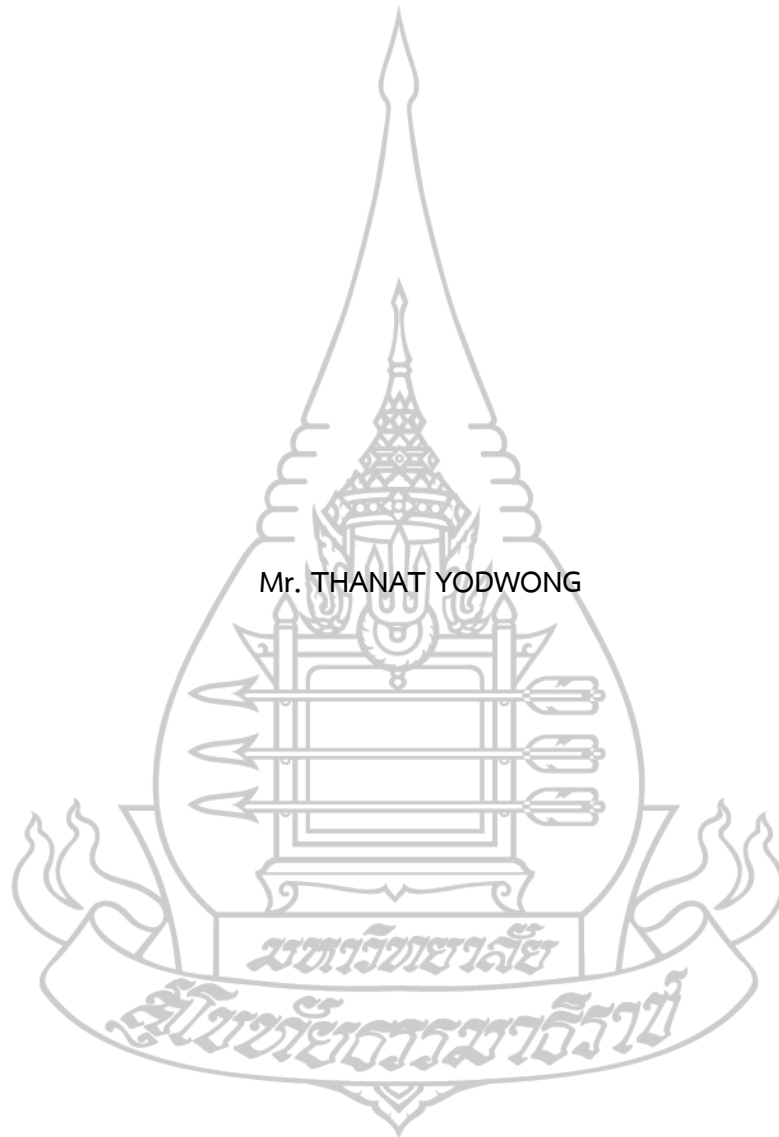
ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Influencing Demand for Labor among Electronic Sectors in
Northern Region Industrial Estate, Lamphun



Mr. THANAT YODWONG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Economics

School of Economics Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
ชื่อและนามสกุล	นายธันซ์ ยอดวงศ์
แขนงวิชา / วิชาเอก	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
สาขาวิชา	เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ฝาสุข

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ฝาสุก)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ใน
นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ผู้ศึกษา นายธนัช ยอดวงศ์ รหัสนักศึกษา 2616000895

ปริญญา เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ฝาสุข ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาลักษณะตลาดแรงงานและการจ้างงานของ
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารในระดับผู้จัดการและหัวหน้างานโรงงานใน
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ทั้งสิ้น 12 โรงงาน จำนวน
21,403 คน มีจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยจำนวน 201 คน ซึ่งคำนวณด้วยโปรแกรมสถิติ
จี เพาเวอร์ โดยกำหนดตัวแปรศึกษาทั้งสิ้น 30 ตัวแปร ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบ
เจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ แบบจำลองถดถอยด้วยวิธีโหมเมนต์ในรูปแบบทั่วไป

ผลการศึกษา พบว่า 1)นิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่มีความต้องการต้องการ
แรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชายโดยต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์และมีสัญชาติไทย ในช่วง
อายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง สำหรับตำแหน่งงานที่ต้องการจ้างงานมากที่สุดคือฝ่ายผลิต โดยมีค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 9,000
บาทต่อเดือน ใช้การจัดสรรหาแรงงานด้วยการเปิดรับเองโดยมีผู้มาสมัครที่สถานประกอบการ 2)
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างแรงงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ อายุของแรงงาน
ระดับการศึกษาของแรงงาน ประสบการณ์การทำงานของแรงงาน สัญชาติของแรงงาน ค่าจ้าง
แรงงาน และ ขนาดของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ แรงงาน , นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน , แบบจำลองถดถอยด้วยวิธีโหมเมนต์
ทั่วไป

Independent Study title: “Factors Influencing Demand for Labor among Electronic Sectors in Northern Region Industrial Estate, Lamphun”

Author: “Mr. THANAT YODWONG”; ID: “2616000895”;

Degree: Master of Economics

Independent Study Advisor: Assistant Professor Padcharee Phasuk; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of the study were to (1) examine the characteristics of the labor market and employment practices within the electronics, and (2) investigate the factors influencing the labor demand of the electronics industry on the Northern Industrial Estate, Lamphun Province.

The population in this study consisted of human resource personnel and factory supervisors in the electronics industry on the Northern Industrial Estate, Lamphun Province, totaling 12 factories and 21,403 individuals. A sample quantity of 201 individuals was derived using statistical calculations via the G*Power software with 30 variables and a statistically significant level of 0.05. Questionnaires were used to collect data from a purposive random sample group. Analyze general data involved descriptive statistics, including frequencies, percentages, means, and standard deviations, and regression analysis employed the Generalized Method of Moments.

There were two major findings. 1) The majority of electronics industrial estates exhibited a higher demand for female workers particularly within the age range of 26-30 years who had work experience, held Thai nationality, and held either high school diplomas or vocational certificates. The most sought-after job positions were in the production department, with an average wage of 9,000 baht per month. Labor recruitment predominantly relied on self-advertisement, with applicants approaching the industrial establishments directly. 2) The factors influencing the demand within the electronics industrial estate included age, educational level, work experience, nationality, wage, and company size, with a significance level of 0.05.

Keywords : Labor, Northern Region Industrial Estate Lamphun, Generalized Method of Moments.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจาก ได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ภาสุข อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ความรู้ ข้อคิด ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูตินันท์ อติทิพ ยางกูร ที่กรุณามาเป็นกรรมการสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระ และได้รับการให้คำแนะนำที่สำคัญเรื่องเทคนิคการประมวลผลทางสถิติ แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ จาก อาจารย์ รณกร กิติพชรเดชาธร

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและช่วยเหลือในการทำวิจัยครั้งนี้ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป



นายธวัช ยอดวงศ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิด	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
ทฤษฎีด้านตลาดแรงงาน	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงาน	13
ทฤษฎีค่าจ้าง	14
ผลผลิตภาพแรงงาน	15
สิทธิประโยชน์ BOI	19

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การเก็บวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ข้อมูลทั่วไปของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ	34
ข้อมูลจำนวนแรงงานและการจ้างงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	37
ข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการสรรหาพนักงานของบริษัท.....	40
ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	42
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
สรุปการศึกษา	46
อภิปรายผล	48
ข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	54
ก แบบสอบถาม	55
ประวัติผู้วิจัย	66

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....33

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.....35

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลตลาดแรงงานและความต้องการและการจ้างงานของอุตสาหกรรม.....38

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการสรรหาพนักงานของบริษัท.....40

ตารางที่ 4.5 แสดงการประมาณค่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงาน.....43



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 ส่วนแบ่งมูลค่าการส่งออกอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลกในปี 2019	2
ภาพที่ 1.2 อัตราการมีงานทำในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดลำพูน.....	4
ภาพที่ 2.1 แสดงเส้นอุปสงค์แรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก	10
ภาพที่ 2.2 แสดงเส้นอุปทานแรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก	10
ภาพที่ 2.3 แสดงอัตราค่าจ้างดุลยภาพ	11
ภาพที่ 3.1 รูปแสดงการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power.....	28



บทที่ 1

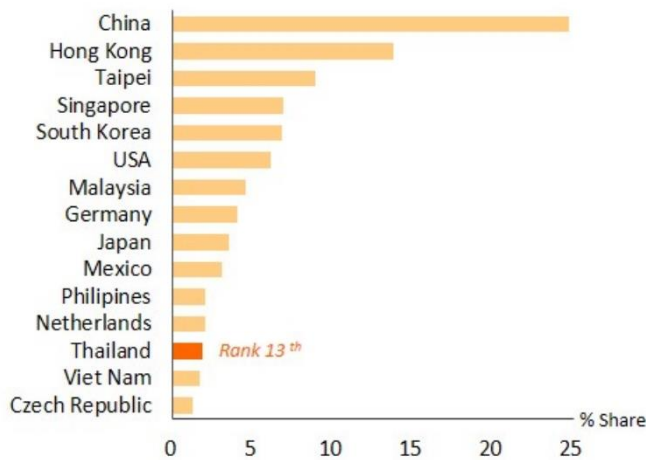
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยมีการพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2515 ซึ่งรัฐบาลเริ่มมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนผ่านการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ทั้งทางด้านภาษีและไม่ใช้ภาษี โดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment : BOI) เพื่อดึงดูดนักลงทุน นักลงทุนต่างชาติจึงทยอยเข้ามาลงทุนตั้งฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ อาทิ แผงวงจรไฟฟ้า (Integrated Circuit: IC) แผงวงจรพิมพ์ (Print Circuit Board : PCB) ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ (Hard Disk Drive: HDD) ซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในฐานการผลิตที่สำคัญ เนื่องจากเป็นตลาดที่มีศักยภาพในการเติบโตสูง อีกทั้งยังมีความได้เปรียบจากการเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอาเซียน โดยเฉพาะหลังจากที่มีการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียนในปี 2547 บริษัทข้ามชาติจากญี่ปุ่น ไต้หวัน และสหรัฐฯ เข้ามาตั้งฐานการผลิตในไทยเพิ่มขึ้น (วิจัยกรุงศรี, 2564-2566)

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการที่สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้จึงมีเพียงบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในไทยและบริษัทที่ร่วมทุนกับต่างชาติ ขณะที่ผู้ประกอบการไทยส่วนใหญ่ทำธุรกิจในลักษณะรับจ้างประกอบและมักประกอบธุรกิจรับเหมาช่วงจากผู้ประกอบการต่างชาติรายใหญ่ ทำให้แรงงานขาดการพัฒนาฝีมือ และการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ไม่สูงนัก โดยเฉพาะสินค้าในกลุ่ม IC PCB Diodes และ Transistors นอกจากนี้ในยุคที่โลกเข้าสู่การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ของไทยในปัจจุบันอาจไม่สอดคล้องกับประเภทของสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ที่กำลังเติบโตในห่วงโซ่การผลิตของโลก (Global Supply Chain) อาทิ IC และ PCB บางประเภท ซึ่งใช้เป็นส่วนประกอบสำคัญในการผลิต Notebook Smartphone และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ขนาดเล็กอื่นๆ ยิ่งไปกว่านั้น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยมีการพัฒนาเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมสนับสนุนที่ล่าช้า ประกอบกับค่าจ้างแรงงานไทยที่อยู่ในระดับสูงขึ้น ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ของไทยปรับเพิ่มขึ้น

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในไทยเป็นการผลิตเพื่อส่งออกเป็นหลัก มีสัดส่วน 90-95% ของปริมาณการผลิตทั้งหมดโดยไทยเป็นฐานการผลิตอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่อันดับ 13 ของโลกในปี พ.ศ. 2562 แต่มีส่วนแบ่งตลาดเพียง 1.8% ของมูลค่าส่งออกอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดของโลก โดยประเทศที่ครองส่วนแบ่งการส่งออกอิเล็กทรอนิกส์สูงสุดในตลาดโลก คือ จีน (สัดส่วน 24.7%) และฮ่องกง (13.8%) รองลงมาได้แก่ ไต้หวัน สิงคโปร์ เกาหลีใต้ และสหรัฐอเมริกา



Source: Trade Map

ภาพที่ 1.1 ส่วนแบ่งมูลค่าการส่งออกอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลกในปี 2019

ที่มา: วิจัยกรุงศรี. (2564-2566).

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 339 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ.2515 การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกลไกของภาครัฐในการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมเพื่อการลงทุน และรองรับการประกอบกิจการให้อยู่ร่วมกันควบคู่กับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) เขตอุตสาหกรรมทั่วไป (General Industrial Zone) คือเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมบริการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมหรือการบริการ 2) เขตประกอบการเสรี (IEAT Free Zone) คือเขตพื้นที่สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมพาณิชย์กรรม หรือกิจการอื่นที่เกี่ยวกับการประกอบอุตสาหกรรม การรักษาความมั่นคงของรัฐ สุวีถีภาพของประชาชนการจัดการด้าน

สิ่งแวดล้อมหรือความจำเป็นอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยของที่นำเข้าไปในเขตดังกล่าวจะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายบัญญัติ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2561)

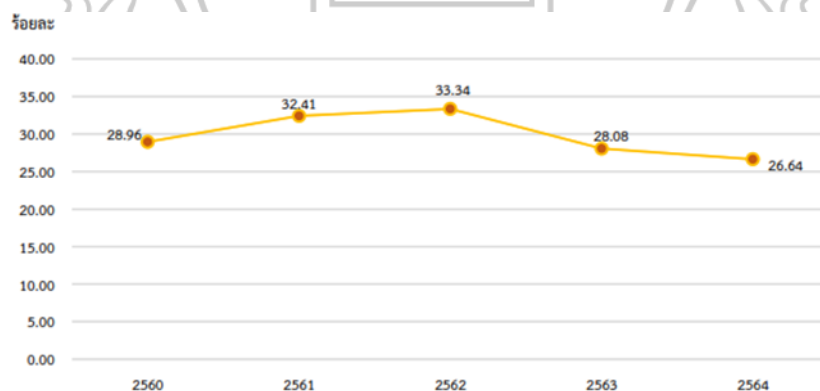
ในเดือนกันยายนปี 2562 นิคมอุตสาหกรรมไทยมีทั้งสิ้น 59 แห่ง กระจายอยู่ใน 16 จังหวัด ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมที่การนิคม ดำเนินการเองจำนวน 14 แห่งและร่วมดำเนินการกับเอกชนจำนวน 45 แห่ง โดยมีภาคตะวันออกมีสัดส่วนพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมมากที่สุดคิดเป็น 76% รองลงมาได้แก่ ภาคกลาง(รวมกรุงเทพฯ และปริมณฑล) สัดส่วน 16% โดยที่นิคมอุตสาหกรรมในแต่ละพื้นที่มีศักยภาพแตกต่างกันดังนี้

กรุงเทพฯและภาคกลาง เป็นศูนย์กลางการผลิต ขนส่ง และการคมนาคมของประเทศ โดยนิคมอุตสาหกรรมในภาคกลางจะเป็นอุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ภาคตะวันออก เป็นภาคที่มีศักยภาพในการเติบโตสูงสุดเนื่องจากเป็น ศูนย์รวมของอุตสาหกรรมหลัก เช่น ปิโตรเลียมและปิโตรเคมี เคมีภัณฑ์ ยานยนต์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และแปรรูปอาหาร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นที่ตั้งของโรงงานแปรรูปอาหารและโรงงานอิเล็กทรอนิกส์บางส่วน ภาคตะวันตก รอการพัฒนา เนื่องจากเป็นพื้นที่ใหม่ ภาคใต้ เป็นพื้นที่ซึ่งอยู่ระหว่างพัฒนาเพื่อเชื่อมโยงกับประเทศมาเลเซีย มีอุตสาหกรรมเกี่ยวกับยางพาราเป็นหลัก (วิจัยกรุงศรี , 2563-2565)

การนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2526 จัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคต่างๆ ซึ่งเน้นให้มีการพัฒนาเมืองหลัก เมืองรองของภาคต่างๆ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) จึงได้มีโครงการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนขึ้นเนื่องจากมีความเหมาะสมหลายประการ โดยการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมลำพูนส่งเสริมให้เกิดการจ้างแรงงานภาคเหนือเพิ่มขึ้นโดยในปี 2564 สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมมีทั้งสิ้น 66 แห่ง ลูกจ้าง 32,965 คน สวนอุตสาหกรรมเรือสพพัฒน์ 23 แห่ง ลูกจ้าง 11,291 คน โดยมีอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อนอยู่ที่ร้อยละ 1.15 และจากข้อมูลการประมาณเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดลำพูนปี 2564 คาดว่าจะขยายตัวร้อยละ 3.7 ภายใต้ปัจจัยสนับสนุนด้านการผลิต และด้านการใช้จ่าย โดยมีปัจจัยบวกที่เกี่ยวข้อง เช่น มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ การเปิดเมืองในช่วงปลายปี การฉีดวัคซีนที่ครอบคลุมมากขึ้นและมีแนวทางการรับมือสถานการณ์การ

แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ซึ่งสถานการณ์แรงงานของจังหวัดลำพูนมีประชากรวัยแรงงานหรือผู้ที่อายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 356,847 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 254,788 คน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 251,853 คนและผู้ว่างงาน 2,935 คน ส่งผลให้ตลาดแรงงานมีความต้องการทางด้านแรงงานมีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคม และการเมือง เช่นสถานการณ์การเมืองไม่มีเสถียรภาพส่งผลถึง ความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ ทั้งในและต่างประเทศเกิดการชะลอการลงทุน ชะลอการขยายกิจการ รวมถึงชะลอการจ้างงาน ในขณะที่การผลิตคนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานของภาคการศึกษายังมีอย่างต่อเนื่องไม่ชะลอตามภาวะสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจจึงส่งผลต่อการว่างงาน

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการผลิตต้นทุนการผลิตฤดูกาล ทักษะคติของฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของภาวะด้านแรงงาน จากอัตราการมีงานทำในส่วนของอุตสาหกรรมโดยคำนวณจากจำนวนผู้มีงานทำในภาคอุตสาหกรรมเปรียบเทียบกับจำนวนผู้มีงานทำทั้งหมดจะพบว่าอัตราการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมีอัตราร้อยละ 28.58 ซึ่งลดลงจากไตรมาสที่ 4 ปี 2563 ที่อัตรา 28-75 เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ที่ระบาดในประเทศและประเทศต่างๆทั่วโลกส่งผลให้เกิดกิจกรรมทางเศรษฐกิจชั่วคราวตามมาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ทำให้ธุรกิจต่างๆประสบปัญหาคำสั่งซื้อลดลงรวมถึงมีความต้องการแรงงานที่ลดลง



ภาพที่ 1.2 อัตราการมีงานทำในภาคอุตสาหกรรมของจังหวัดลำพูน

ที่มา : สำนักงานสถิติจังหวัดลำพูน. (2564).

จากข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ บริษัทในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูนส่วนใหญ่เป็นโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ส่งออก รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมอื่นๆ การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์หรือคน ได้แก่การจัดการงานบุคคล การบริหารงานบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรคน การจัดการกำลังคนเป็นต้น การให้ความหมายของคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร เนื่องจากคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้ตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารและวางแผนด้านกำลังคน เพื่อให้การปฏิบัติงานและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร

ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย (กุลสิริ โคว์สุวรรณ, 2550) การดำเนินงานอุตสาหกรรมการผลิตให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่างๆ จึงเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดจากปัจจัยการผลิตขั้นพื้นฐานซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และเครื่องจักร (Machine) และเป็นปัจจัยที่จะบ่งชี้ความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์กร (สาคร สุขศรีวงศ์, 2550; พิชิต เทพวรรณ, 2554)

ปัจจุบันการดำเนินงานของแต่ละองค์กรต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งจากภายในและภายนอก ได้แก่การแข่งขันทางธุรกิจ ความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม นโยบาย แนวคิดทางการบริหาร และวิธีการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมา จนในที่สุดพนักงานต้องออกจากองค์กรไป การลาออกของพนักงานในแต่ละครั้งส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่างๆ ตามพื้นฐานและข้อกำหนดของแต่ละองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน เพื่อนำผลการวิจัยวางแผนด้านแรงงานให้เหมาะสมในการดำเนินงานของอุตสาหกรรมเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือการจ้างงานในอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และเพื่อเป็นประโยชน์กับ บริษัทผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ลงทุนในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนหรือ หน่วยงานรัฐบาลที่

ดูแลทางด้านแรงงานนำไปวางแผนพัฒนาทักษะแรงงานเพื่อให้แรงงานเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ และสถานศึกษาที่ทำการผลิตแรงงานเพื่อให้มีคุณลักษณะตรงกับความต้องการของสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะตลาดแรงงานและมีการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

3. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีขอบเขตในการศึกษาดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารในระดับผู้จัดการและหัวหน้างานโรงงานอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้คือ ผู้บริหารในระดับผู้จัดการและหัวหน้างานโรงงาน ที่ทำงานในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ทั้งหมด 12 บริษัท โดยจำนวนพนักงานใช้การคำนวณด้วยโปรแกรมสถิติ จี เพาเวอร์ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน

3.2 ขอบเขตด้านสถานที่

โรงงานอุตสาหกรรมกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

3.3 ขอบเขตด้านเวลา

การค้นคว้าอิสระนี้ใช้เวลา 4 เดือนตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ.

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

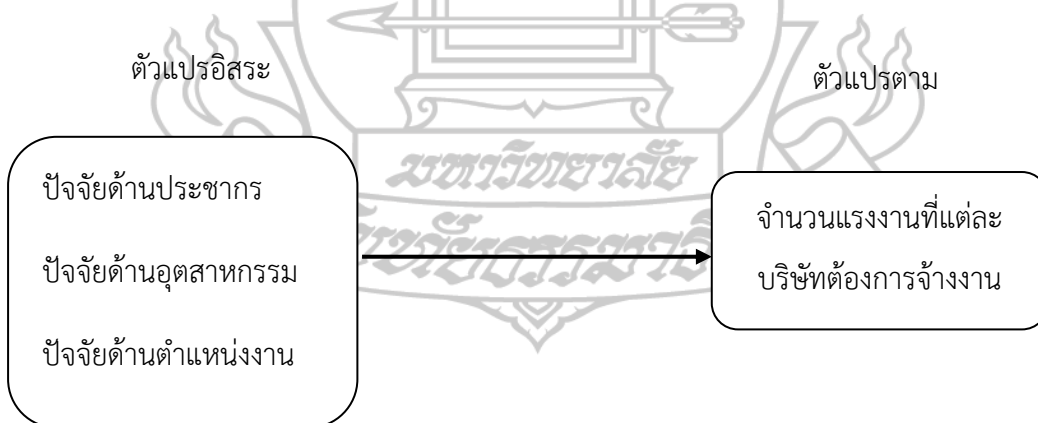
เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และความเข้าใจตรงกันในการค้นคว้าอิสระนี้ จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

4.1 ภาวะการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของแรงงานลักษณะงาน การปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน

4.2 ค่าตอบแทนแรงงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในรูปของเงินเดือน ค่าแรง ค่าจ้าง ค่าธรรมเนียม เงินรางวัลและเงินโบนัส รวมทั้งสิ่งตอบแทนอื่นๆที่แรงงานได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากค่าตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน เช่น เงินประกันสังคม ค่าบริการในการรักษาพยาบาล

4.3 แรงงาน หมายถึง การกระทำของมนุษย์ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทนในการกระทำนั้นๆซึ่งความหมายนี้เป็นการมองแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตร่วมกับปัจจัยทุนและที่ดิน

5. กรอบแนวคิด



6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนา การจัดสรรแรงงานที่ยังว่างงานเข้าสู่อุตสาหกรรม เพื่อช่วยลดปัญหาด้านแรงงานในท้องที่ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเสริมเสถียรภาพการผลิตของประเทศ

6.2 เป็นแนวทางให้หน่วยงานด้านการวิเคราะห์วิจัยสามารถพัฒนาผลงานการวิจัยด้านตลาดแรงงานให้มีคุณภาพและเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6.3 เป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษานำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต รวมทั้งใช้ในการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพให้กับนักเรียน นักศึกษา



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลที่สนับสนุนต่อการค้นคว้าอิสระทางด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนในแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในพื้นที่เขตภาคเหนือ ลำพูน ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีด้านตลาดแรงงาน
2. ทฤษฎีค่าจ้าง
3. ผลิตภาพแรงงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

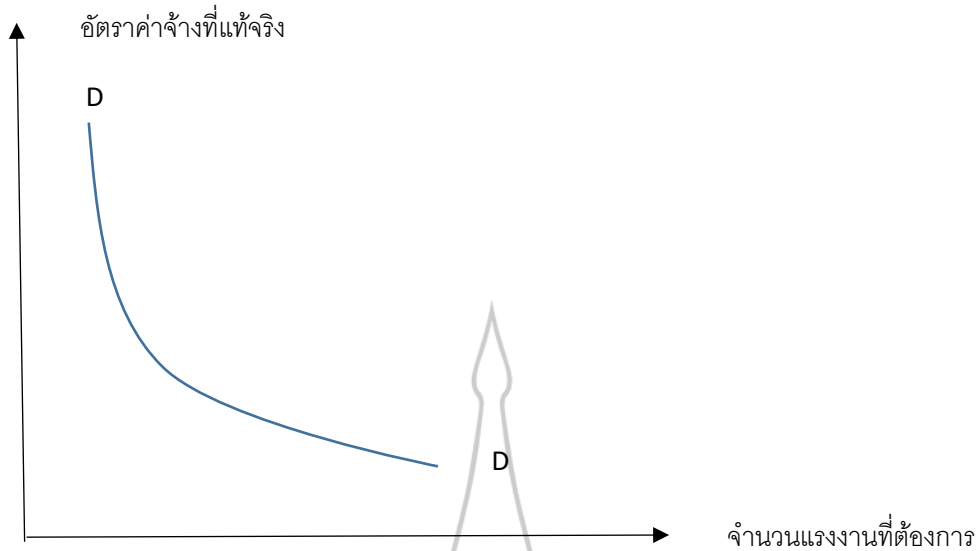
1. ทฤษฎีด้านตลาดแรงงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงานมี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกและทฤษฎีของ Keynes

1.1 ทฤษฎีการจ้างงานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิก

ทฤษฎีการจ้างงานของนักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกมีความเห็นว่า การจ้างงานถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ระดับการจ้างงานมีความสัมพันธ์ตรงกับระดับผลผลิต คือ ถ้าระดับการจ้างงานเพิ่มขึ้น ระดับผลผลิตก็จะสูงขึ้นด้วย หรือถ้าระดับการจ้างงานลดลง ระดับผลผลิตก็จะลดลงไปด้วย หรือถ้าระดับการจ้างงานคงที่ ระดับผลผลิตก็จะคงที่ไปด้วย ดังนั้นระดับผลผลิตจะขึ้นอยู่กับระดับการจ้างงานเท่านั้น

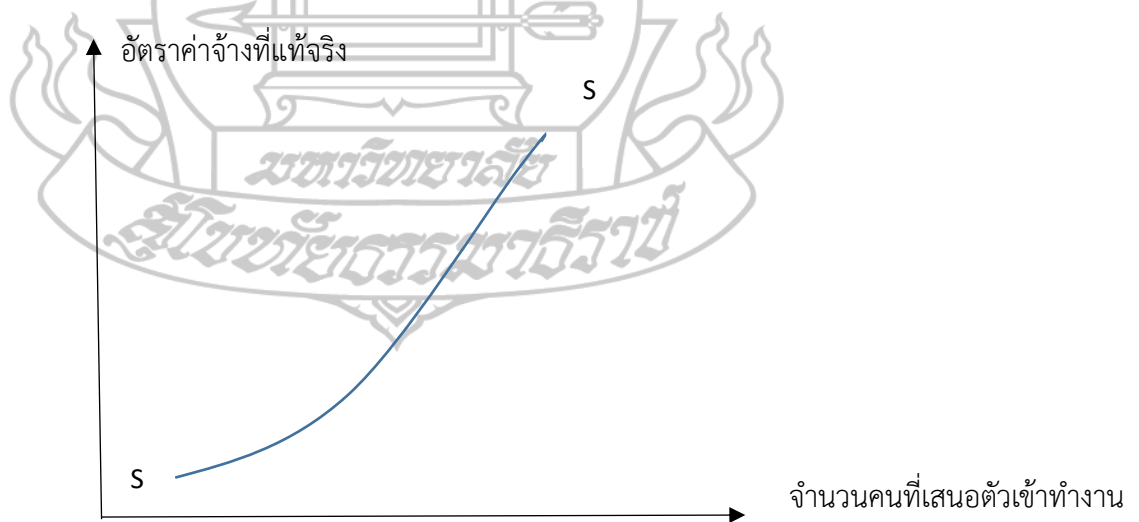
อุปสงค์ต่อแรงงาน หมายถึง จำนวนความต้องการแรงงานซึ่งสำนักคลาสสิกเชื่อว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับค่าจ้างคือ ถ้าอัตราค่าจ้างสูง ผู้ผลิตมีอุปสงค์แรงงานน้อย แต่ถ้าอัตราค่าจ้างที่แท้จริงต่ำ อุปสงค์แรงงานก็จะเพิ่มขึ้น ดังนั้นลักษณะเส้นอุปสงค์แรงงานจึงเหมือนกับเส้นอุปสงค์ในสินค้าธรรมดา คือเป็นเส้นลาดลงจากซ้ายไปทางขวามือ



ภาพที่ 2.1 แสดงเส้นอุปสงค์แรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก

ที่มา : ฐานข้อมูลวิจัยแรงงาน , ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

อุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงทำงานของแรงงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือจำนวนคนที่ต้องการทำงานโดยได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทน โดยอุปทานแรงงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับอัตราค่าจ้างที่แท้จริง คือถ้าอัตราค่าจ้างสูง คนงานจะเสนอตัวเข้าทำงานจำนวนมากขึ้น แต่ถ้าค่าแรงที่แท้จริงลดต่ำ คนงานก็จะเสนอตัวทำงานน้อยลง ดังนั้นเส้นอุปทานแรงงานจึงมีลักษณะเหมือนกับเส้นอุปทานในสินค้าทั่วไปคือเอียงลาดจากซ้ายมือขึ้นไปทางขวามือ

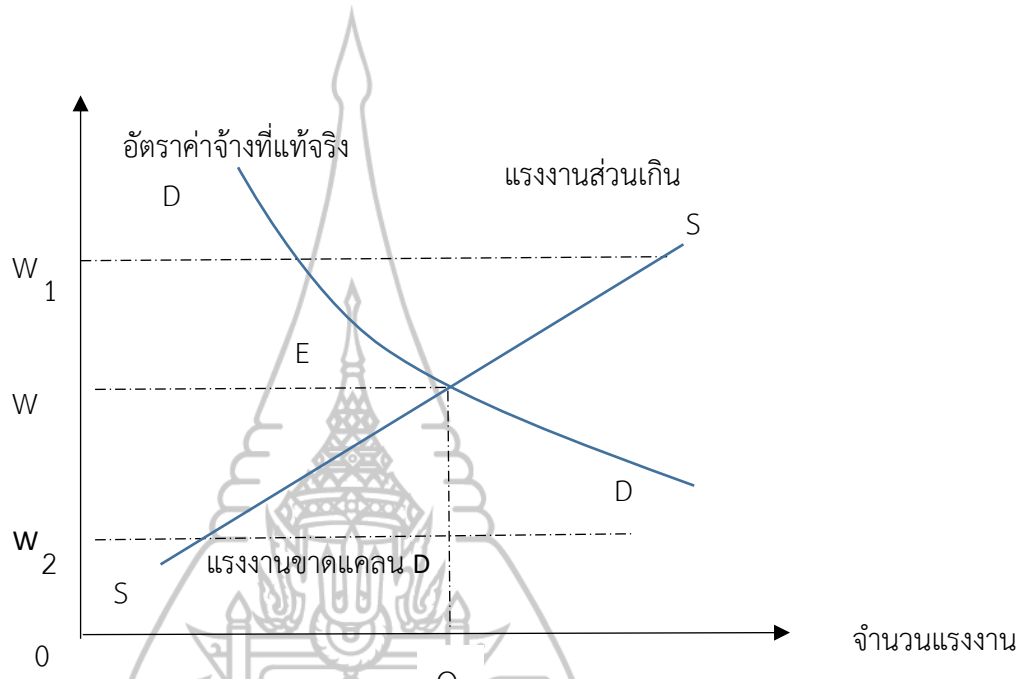


ภาพที่ 2.2 แสดงเส้นอุปทานแรงงานตามแนวคิดของสำนักคลาสสิก

ที่มา : ฐานข้อมูลวิจัยแรงงาน , ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

อัตราค่าจ้างดุลยภาพ

นักเศรษฐศาสตร์สำนักคลาสสิกมีความเห็นว่า อุปสงค์และอุปทานแรงงานเป็นปัจจัยกำหนดระดับการจ้างงานและอัตราค่าจ้างที่แท้จริง ที่จุดตัดของเส้นอุปสงค์และอุปทานแรงงาน



ภาพที่ 2.3 แสดงอัตราค่าจ้างดุลยภาพ

ที่มา : ฐานข้อมูลวิจัยแรงงาน , ศูนย์วิจัยแรงงานแห่งชาติ

เส้นอุปสงค์แรงงานตัดกับเส้นอุปทานแรงงานที่จุด E ระดับอัตราค่าจ้างที่แท้จริงเท่ากับ OW และระดับการจ้างงานเท่ากับ $0Q$ ที่ระดับอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานเป็นระดับอัตราค่าจ้างดุลยภาพและระดับการจ้างงานดุลยภาพ ดังนั้น ถ้าระดับอัตราค่าจ้างและระดับการจ้างงานเปลี่ยนแปลงไปจากระดับดุลยภาพแล้วก็จะปรับตัวเข้าสู่ระดับอัตราค่าจ้างงานดุลยภาพในที่สุด เช่น ถ้าอัตราค่าจ้างสูงขึ้นชั่วคราว ที่จุด $0W$ จะเกิดอุปทานแรงงานส่วนเกิน ที่ระดับอัตราค่าจ้างนั้นแรงงานที่ว่างงานจะเสนอตัวเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ต่ำลง ที่ระดับ OW ซึ่งจำนวนอุปสงค์แรงงานจะเท่ากับอุปทานแรงงานพอดี หรือถ้าอัตราค่าจ้างลดต่ำกว่าอัตราค่าจ้างดุลยภาพ ที่ระดับ OW จะเกิดอุปสงค์ส่วนเกินขึ้นในตลาดแรงงาน การขาดแคลนแรงงานทำให้ผู้ผลิตเสนออัตราค่าจ้างสูงจนถึงระดับ OW

ซึ่งจำนวนอุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานแรงงาน ซึ่งมีเงื่อนไขว่า อัตราค่าจ้างดุลภาพที่ถูกกำหนดโดยอุปสงค์และอุปทานแรงงานนั้น ตลาดแรงงานจะต้องมีลักษณะเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ คือมีผู้จ้างงานและผู้ต้องการทำงานจำนวนมาก ไม่มีสหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง หรือรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงอัตราค่าจ้าง และผลผลิตของแรงงานไม่ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรายได้ที่แท้จริง

1.2 ทฤษฎีการจ้างงานของ Keynes ไม่ปฏิเสธทฤษฎีของสำนักคลาสสิก โดยยอมรับว่าระดับผลผลิตมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการจ้างงาน เมื่อมีการจ้างงานเพิ่มทำให้ผลผลิตเพิ่มและเมื่อลดการจ้างงานทำให้ผลผลิตลด ตราบใดที่การจ้างงานยังต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มที่การขยายผลผลิตทำให้การจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่ Keynes มีความเห็นแย้งกับสำนักคลาสสิกที่ว่า ระบบเศรษฐกิจอยู่ในระดับดุลยภาพคือ อุปสงค์รวมเท่ากับอุปทานรวมและระดับการจ้างงานเต็มที่เสมอ Keynes มีความเห็นว่าผลผลิตจะถูกกำหนดโดยอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจซึ่งไม่จำเป็นต้องเท่ากับอุปทานรวมเสมอไป อุปสงค์รวมอาจต่ำกว่าอุปทานรวมได้ เพราะฉะนั้น ระดับการจ้างงานจึงต่ำกว่าระดับการจ้างงานเต็มที่

ทฤษฎีของสำนักคลาสสิกไม่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างกับอุปสงค์รวมของระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากหน่วยธุรกิจเป็นหน่วยย่อยของระบบเศรษฐกิจแต่ในระบบเศรษฐกิจโดยส่วนรวมค่าจ้างคือ รายได้ในสัดส่วนที่สูงสุดของครัวเรือนและปัจจัยในการกำหนดลักษณะเฉพาะรายจ่ายเพื่อการบริโภค ดังนั้นถ้าอัตราค่าจ้างแท้จริงลดลงซึ่งเป็นผลจากการลดลงของค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะส่งผลให้กำไรของผู้ผลิตเพิ่มขึ้น ผู้รับกำไรก็สามารถเพิ่มการออมได้มากกว่าอัตราเพิ่มของรายได้ของผู้รับรายได้จากค่าจ้าง จึงส่งผลให้รายจ่ายลดลงและการออมเพิ่มขึ้น เมื่อระบบเศรษฐกิจมีการออมเพิ่มและรายจ่ายเพื่อบริโภคลดลงจึงส่งผลให้รายได้ประชาชาติและการจ้างงานลดหรือการว่างงานเพิ่มขึ้นสรุปได้ว่าทฤษฎีการจ้างงานของ Keynes การว่างงานเกิดขึ้นได้เมื่ออุปสงค์รวมไม่เพียงพอ ถ้าต้องการไม่ให้มีการว่างงานจึงจำเป็นต้องให้มีอุปสงค์รวมเพียงพอโดยมีมาตรการต่างๆดังนี้

1.2.1 มาตรการเพื่อการกระตุ้นให้มีการเพิ่มอุปสงค์แรงงาน

- 1) การส่งเสริมการลงทุนในภาคเอกชนและภาครัฐ โดยการส่งเสริมให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมใหม่ๆเพื่อให้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้น

- 2) ส่งเสริมการส่งออกเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศที่มีตลาดภายในขนาดเล็ก ถ้าการส่งออกขยายตัวก็จะช่วยให้อุปสงค์แรงงานเพิ่มขึ้น
- 3) ส่งเสริมการบริโภคสินค้าที่ผลิตภายในประเทศ เพื่อกระตุ้นลดการนำเข้าและจูงใจให้มีการลงทุนการจ้างงานก็จะเพิ่มขึ้น
- 4) เพิ่มรายจ่ายรัฐบาล ผ่านงบประมาณในโครงการต่างๆ เช่น การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้เกิดความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น

1.2.2 มาตรการเพื่อปรับปรุงคุณภาพแรงงาน

- 1) การจัดตั้งสถาบันซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลหรือสหภาพแรงงานหรือสภาอุตสาหกรรม ทำหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ที่ต้องการหางานทำหรือต้องการย้ายงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากนี้สถาบันอาจทำหน้าที่วิจัยรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการจ้างงานและพยากรณ์แนวโน้มความต้องการแรงงานในอนาคต
- 2) จัดระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและทิศทางของการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อที่จะแก้ปัญหาคาราคาเผลนแรงงานทักษะ ควรดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเพิ่มทักษะของแรงงานที่ว่างงานหรือต้องการโยกย้ายงาน เปลี่ยนงานใหม่ เพื่อให้โอกาสปรับตัวเข้ากับงานใหม่และการโยกย้ายงานได้ง่ายขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะแรงงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2544) คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งที่การงานใดๆ ควรมึลักษณะ “ALERT” จึงจะมีส่วนสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เห็นผลอย่างจริงจังได้ คุณลักษณะที่ว่านี้ได้แก่

A คือ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติเชิงบวก มองงานมองปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ (Attitude)

L คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty)

E คือ มีความพยายามที่จะปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ (Effort to Improve)

R คือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร (Readiness)

T คือ มีน้ำใจที่จะทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Team Spirit)

2. ทฤษฎีค่าจ้าง

ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น โดยมีการจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ถือเป็นปัจจัยชนิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิต (ธเนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2543)

2.1 อัตราค่าจ้าง (Wages Rates)

รายได้ของลูกจ้างแต่ละคนที่ให้บริการแรงงานกับนายจ้างจะมีค่ามากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับผลิตภาพที่ทำงานให้กับนายจ้าง การวัดผลิตผลของแรงงานแต่ละคนโดยทั่วไปแล้วจะมีวิธีการจ่ายค่าจ้างอยู่ 3 วิธีด้วยกันคือ

2.1.1) อัตราค่าจ้างระยะเวลาที่ทำงาน (Time Rate) โดยปกติแล้วมักจะคำนวณค่าจ้างออกมาเป็นรายชั่วโมง แต่อาจกำหนดเป็นรายสัปดาห์หรือรายเดือน ประเทศที่มีอุตสาหกรรมก้าวหน้านิยมที่จะตั้งค่าจ้างตามเวลาเป็นชั่วโมง ส่วนประเทศที่อุตสาหกรรมยังไม่ก้าวหน้ามักจะคิดค่าจ้างเป็นรายวันซึ่งผลที่ได้ไม่แตกต่างกันมากนัก

2.1.2) อัตราค่าจ้างตามผลงาน (Price Rate) วิธีนี้เหมาะกับอุตสาหกรรมที่ควบคุมการทำงานได้ยากลำบาก จึงต้องจ่ายค่าจ้างตามผลงาน นอกจากนี้แรงงานแม้จะเป็นแรงงานประเภทเดียวกัน แต่ก็มีลักษณะของคุณภาพที่แตกต่างกันอัตราค่าจ้างจึงแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพของแรงงานแต่ละคน

2.1.3) การคิดค่าจ้างแบบเพิ่มพิเศษ เป็นวิธีที่ผสมผสานการคิดค่าจ้างตามเวลาและค่าจ้างตามผลงานคือ ส่วนหนึ่งเป็นค่าจ้างประจำซึ่งคิดเป็นวันหรือชั่วโมงและส่วนที่สองเป็นเงินเพิ่ม

พิเศษตามความสามารถหรือตามผลงานที่ผลิตได้เพิ่มขึ้น การคิดค่าจ้างแบบพิเศษจะเป็นเหตุผลจูงใจให้คนงานสนใจทำงานได้มากขึ้นทั้งนี้จะต้องมีค่าตอบแทนที่มากพอ

2.2 การกำหนดค่าจ้างดูคุณภาพ (Determination of Wages)

การกำหนดค่าจ้างดูคุณภาพในแต่ละตลาดจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการแข่งขันของตลาดแรงงานในแต่ละอาชีพว่ามีระดับการแข่งขัน ลักษณะของตลาดแรงงานในอาชีพที่มีการแข่งขันอย่างสมบูรณ์จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 2.2.1) ผู้ซื้อและผู้ขายแรงงานประเภทนั้นๆมีจำนวนมาก
- 2.2.2) แรงงานแต่ละหน่วยมีความสามารถทัดเทียมกัน
- 2.2.3) สภาพการทำงานแต่ละแห่งไม่แตกต่างกัน
- 2.2.4) คนงานทราบความเคลื่อนไหวของค่าจ้างปกติ
- 2.2.5) การเปลี่ยนแปลงและการย้ายงานทำได้โดยเสรี
- 2.2.6) คนงานได้ทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง

3. ผลิตภาพแรงงาน

ผลิตภาพการผลิต หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตในรูปที่แท้จริงหรือปริมาณผลผลิตและปริมาณที่สามารถผลิตได้กับปริมาณของปัจจัยที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการนั้นหรือในทางกลับกันผลิตภาพการผลิตยังหมายถึงประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตซึ่งสามารถแสดงได้ในสัดส่วนดังนี้

$$\text{ผลิตภาพการผลิต} = \frac{\text{ผลผลิต}}{\text{ปัจจัยการผลิต}}$$

ผลิตภาพการผลิตจึงแสดงถึงจำนวนผลผลิตที่หน่วยที่ได้รับจากการเพิ่มปัจจัยการผลิตหนึ่งหน่วยถ้าผลผลิตต่อปัจจัยการผลิตเพิ่มขึ้น คือ ทุน แรงงาน ที่ดิน ย่อมหมายถึงผลิตภาพการผลิต

เพิ่มขึ้น เช่น การขยายตัวของผลิตภาพแรงงานมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ เพราะแสดงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าจ้าง เงินเดือน รวมทั้งการเพิ่มขึ้นหรือปรับปรุงมาตรฐาน ความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

การวัดผลิตภาพการผลิตบางส่วนสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ผลิตภาพแรงงาน หมายถึง การใช้ปัจจัยแรงงาน 1 หน่วย ก่อให้เกิดผลผลิตเป็นกี่หน่วยโดยกำหนดให้ปัจจัยทุนและปัจจัยอื่นๆคงที่ การวัดปัจจัยแรงงานอาจจะวัดได้ทั้งในรูปของจำนวนแรงงานและจำนวนชั่วโมงทำงาน และ 2) ผลิตภาพทุน หมายถึง การใช้ปัจจัยทุน 1 หน่วยก่อให้เกิดผลผลิตเป็นกี่หน่วย โดยกำหนดให้ปัจจัยแรงงานและปัจจัยอื่นๆคงที่

ในฐานะผลิตภาพการผลิตแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มขึ้นของอุปสงค์ต่อแรงงานและการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างและรายได้ ซึ่งมีผลต่อฐานะความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวโดยทั่วไป ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มที่สำคัญ เช่น ระดับการศึกษาที่เพิ่มขึ้น การอบรมฝีมือแรงงาน การย้ายถิ่น ซึ่งถือเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังรวมถึงการเพิ่มสินค้าทุนทั้งปริมาณและคุณภาพ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตย่อมมีผลให้ผลิตภาพแรงงานเพิ่มสูงขึ้น เพราะในการผลิตสินค้ามีปัจจัยที่ใช้ร่วมกับแรงงาน

การพัฒนาผลิตภาพแรงงานเพื่อให้มีความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึง ผลิตภาพแรงงานสูงขึ้นไปจะทำให้การผลิตสินค้าด้วยต้นทุนที่ลดลง สินค้าและบริการจำนวนมากจึงมีจำนวนมากขึ้น หรืออุปทานของสินค้าและบริการที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ราคาสินค้าลดลงเป็นผลดีต่อผู้บริโภคที่สามารถซื้อสินค้าและบริการได้เพิ่มมากขึ้น ส่งผลดีต่อผู้ประกอบการและสามารถรักษาความสามารถของการแข่งขันตลอดจน ลดอัตราเงินเฟ้อ มีการขยายตัวการลงทุน สร้างผลกำไรและผลประกอบการที่ดี ส่งผลต่อการจ้างงานเพิ่มขึ้นและค่าจ้างปรับตัวสูงขึ้นรายได้ของประเทศเพิ่ม ส่งผลดีต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นผลิตภาพแรงงาน

ปัจจัยที่สำคัญมีผลต่อการเพิ่มขึ้นผลิตภาพแรงงานที่สำคัญคือ 1) การเพิ่มปริมาณของทุน 2) คุณภาพของแรงงาน 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

3.2 การเพิ่มปริมาณของทุน

ในกระบวนการผลิตสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่ง ผู้ประกอบการจะใช้สินค้าทุนร่วมกับแรงงาน การเพิ่มสินค้าทุน เช่น เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ ในกระบวนการผลิตย่อมมีผลให้แรงงานมีผลิตภาพ

การผลิตของแรงงานสูงขึ้น โดยแรงงานแต่ละคนสามารถทำงานกับเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี ผลที่ตามมาคือผลผลิตเฉลี่ยต่อแรงงานย่อมเพิ่มขึ้นด้วย

3.3 ผลผลิตภาพแรงงาน

ขึ้นอยู่กับจำนวนของอุปกรณ์การผลิต(ทุน) ที่ใช้ร่วมกับแรงงาน ผลผลิตภาพแรงงานจึงแสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนทุน เช่นอุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานต่อหน่วยแรงงาน ซึ่งแสดงอยู่ในรูปของสัดส่วนทุนและแรงงาน ยิ่งสัดส่วนดังกล่าวมีมูลค่าสูงขึ้นเท่าไรย่อมมีผลให้ผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นเท่านั้น

3.4 คุณภาพของแรงงาน

คุณภาพแรงงานขึ้นอยู่กับการศึกษาและการฝึกอบรม สุขภาพ อายุ และประสบการณ์ กำหนดให้สิ่งอื่นๆคงที่ แรงงานที่มีการศึกษาดีกว่าได้รับการฝึกอบรมมากกว่าย่อมมีความสามารถในการผลิตสินค้าต่อชั่วโมงได้ดีมีประสิทธิภาพมากกว่า

3.5 การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในการผลิต

ประสิทธิภาพในการผลิตก่อให้เกิดการประหยัดต่อขนาด (economy of scale) เป็นผลมาจากการเติบโตของตลาดและการเติบโตขนาดของหน่วยผลิต การเติบโตของตลาดมีผลให้หน่วยผลิตต่างๆ การผลิตขนาดใหญ่ และส่งผลให้แรงงานมีความเชี่ยวชาญในการผลิตเพิ่มขึ้นซึ่งมีผลให้ผลผลิตต่อแรงงานหรือผลผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น การขยายตัวของตลาดเป็นปัจจัยทำให้หน่วยผลิตเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประสิทธิภาพการผลิตที่เพิ่มขึ้นมาจาก

3.5.1) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาและนวัตกรรม (รวมถึงการปรับปรุงเทคนิคการบริหารจัดการองค์การ)

3.5.2) การโยกย้ายทรัพยากรแรงงานจากภาคเศรษฐกิจที่มีผลิตภาพการผลิตต่ำไปสู่ภาคเศรษฐกิจที่มีผลิตภาพการผลิตสูง

3.5.3) ปัจจัยทางสถาบันสังคมและวัฒนธรรม

3.6 ความจำเป็นในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ประวัติการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยในปี พ.ศ.2504 ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นแผนในการพัฒนาประเทศในช่วงแผน ฉบับที่ 1-2 (พ.ศ. 2504-2514) ได้เน้นการลงทุนในสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานต่างๆรวมทั้งได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนในปี พ.ศ.2505 ทำให้เกิดการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมาก

ขึ้น แรงงานจากภาคเกษตรจึงได้ย้ายเข้าทำงานในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่การจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมยังมีงานไม่มากพอที่รองรับแรงงานนั้นได้ทั้งหมด เนื่องจากนโยบายในขณะนั้นรัฐบาลให้การสนับสนุนอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ซึ่งมีการใช้ปัจจัยทุนมากกว่าปัจจัยแรงงาน อีกทั้งแรงงานส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ นอกจากนั้นกฎหมายยังไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อการต่อรอง ทำให้ภาวะการจ้างงานของแรงงานมีสภาพที่ไม่ดี เป็นผลให้ค่าจ้างที่แรงงานไม่มีฝีมือได้รับนั้นต่ำมาก เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อการปฏิบัติตามมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างตามข้อผูกพันของการเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ รัฐบาลจึงได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เมื่อวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคือ

3.6.1) เพื่อดึงระดับค่าจ้างที่อยู่ในระดับต่ำมาก ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับเฉลี่ยทั่วไปของพนักงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

3.6.2) สร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันเชิงการค้าระหว่างนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรมกับนายจ้างที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรม

3.6.3) เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ ตามกฎหมายคณะกรรมการค่าจ้างซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีประกอบด้วยประธานและกรรมการอื่นรวมกันไม่น้อยกว่า 9 คนและไม่เกิน 15 คน โดยคณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐบาลเพื่อกำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศและมีหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ นอกจากนี้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นการกำหนดสำหรับแรงงานไร้ฝีมือซึ่งไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง ฉะนั้นโดยหลักการแล้วแรงงานไร้ฝีมือไม่ว่าจะทำงานในอุตสาหกรรมประเภทใดก็ควรได้รับการคุ้มครองอย่างเดียวกัน กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศใช้บังคับแก่

- นายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะเชื้อชาติ สัญชาติหรือเพศใด
- อุตสาหกรรมทุกประเภท ทุกขนาด ทั้งราชอาณาจักร แต่ได้มีการยกเว้นการบังคับ

ใช้กับงานบางประเภทได้แก่ ข้าราชการกลางส่วนกลาง ข้าราชการส่วนภูมิภาค ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวข้องกับงานบ้าน ลูกจ้างในงานเกษตร ได้แก่งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างทดลองที่มีระยะทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน 60 วัน

การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

- หลักเกณฑ์การกำหนด ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานตามกฎหมายนั้นได้ระบุหลักเกณฑ์ในการกำหนดจะต้องศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับ ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้า ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตมวลรวมของประเทศ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนี้ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด และถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่นใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องถิ่นนั้น

- กระบวนการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐาน คณะกรรมการค่าจ้าง จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานของประเทศและอัตราค่าจ้างต่ำของกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นจะพิจารณาเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละจังหวัด โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานซึ่งคณะกรรมการอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดจะเสนอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณากลับกรองก่อนนำเสนอกระทรวงแรงงานเพื่อใช้บังคับต่อไป

สิทธิประโยชน์ BOI

สิทธิประโยชน์ BOI ทางด้านแรงงานการใช้สิทธิประโยชน์ด้านช่างฝีมือผู้ชำนาญการต่างชาติ

มาตรา 24 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น คณะกรรมการมีอำนาจอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อศึกษาลู่ทางการลงทุนหรือกระทำการอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการลงทุนได้ตามกำหนดระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร การอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่คณะกรรมการกำหนดและในการอนุญาตนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 24 พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน 1.การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาเพื่อศึกษาลู่ทางการลงทุน 2.การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาเพื่อกระทำการที่เป็ประโยชน์ต่อการลงทุน 3.การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาปฏิบัติงานในกิจการที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาให้การส่งเสริม หรือ อยู่ระหว่างรอบัตรส่งเสริม 4.การอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาปฏิบัติงานในหอการค้าต่างประเทศ

พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุน มาตรา 25 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพียงเท่าที่พระราชบัญญัตินี้มีได้บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้ผู้ที่ได้รับการส่งเสริมได้รับการอนุญาตนำคนต่างด้าวซึ่งเป็น 1.ช่างฝีมือ 2.ผู้ชำนาญการ 3.คู่สมรสและบุคคลซึ่งอยู่ในอุปการะของบุคคลใน (1) และ (2) เข้ามาในราชอาณาจักร ได้ตามจำนวนและกำหนดระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรเท่าที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรแม้ว่าจะเกินอัตราจำนวนหรือระยะเวลาให้อยู่ในราชอาณาจักรตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

พ.ร.บ. ส่งเสริมการลงทุน มาตรา 26 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าวเท่าที่พระราชบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ให้คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตตามมาตรา 24 และคนต่างด้าวซึ่งเป็นช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 25 ได้รับอนุญาตทำงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบตลอดระยะเวลาเท่าที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร

ระยะเวลาของแรงงานต่างด้าว แต่ละตำแหน่งในแต่ละประเภทกิจการ

- กิจการผลิตและบริการทั่วไประยะเวลาของตำแหน่งครั้งละ 2 ปี
- กิจการซอฟต์แวร์ ระยะเวลาของตำแหน่งครั้งละ 2 ปี
- กิจการ IHQ , ITC และ IBC ระยะเวลาของตำแหน่งครั้งละ 4 ปี
- กิจการ TISO, BPO, IBPO, CALL CENTER ระยะเวลาของตำแหน่งครั้งละ 1 ปี
- กิจการวิจัยและพัฒนา ระยะเวลาของตำแหน่งครั้งละ 2 ปี
- RESEARCHER ระยะเวลาของตำแหน่งครั้งละ 4 ปี

หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตให้ช่างฝีมือผู้ชำนาญการตามมาตรา 25

การอนุมัติตำแหน่งช่างฝีมือเพิ่มเติม หรือขยายเวลาตำแหน่งและต่ออายุการอยู่ในประเทศของช่างฝีมือและครอบครัว พิจารณาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

- บริษัทที่ตั้งโรงงานแยกอยู่หลายแห่ง หรืออยู่แห่งเดียวกัน แต่มีหลายผลิตภัณฑ์
- การผลิตมีหลายกะ (SHIFTS) ในการนิยมนุมัติตำแหน่งเพิ่มเติม

- มีการขยายกำลังการผลิต, ปรับปรุงกระบวนการผลิต และการขยายตลาดส่งออก
- มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในองค์กร
- มีการปรับปรุงหรือรักษาระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์เพื่อการส่งออก
- มีการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ จากต่างประเทศ
- การอนุมัติและขยายระยะเวลาตำแหน่งตามประเภทกิจการ

การบรรจุช่างฝีมือในตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติ

- ต้องบรรจุในตำแหน่งว่างที่ได้รับอนุมัติ
- วีซ่าต้องเป็นประเภท NON-IMMIGRANT Category B / IB / O (Thai Spouse)
(กรณีคู่สมรสเป็นคนไทย จะต้องได้รับการตรวจลงตราจาก สตม. ในการขออยู่ ต่อครั้งแรกตามประเภทและวัตถุประสงค์เดียวกัน)
- บริษัทจะต้องยื่นคำร้องต่อสำนักงานฯ ตามแบบที่กำหนดเมื่อช่างฝีมือเดินทางเข้าประเทศ หรืออย่างน้อย 15 วัน ก่อนกำหนดระยะเวลาที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอนุญาตไว้เต็ม สิ้นสุด (Non-Immigrant Visa 90 วัน)
- อนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยได้คราวละไม่เกินระยะเวลาของตำแหน่ง
- กรณีตำแหน่ง Managing Director จะต้องเป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันตาม หนังสือรับรองบริษัท ข้อ 3

ช่างฝีมือที่ขออนุมัติต้องมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่มาปฏิบัติ

- ไม่น้อยกว่า 2 ปีสำหรับระดับ Operation และมีอายุไม่ต่ำกว่า 22 ปี นับถึงวันที่ยื่นบรรจุ และในกรณีที่จบการศึกษาไม่ตรงกับสายงาน ต้องมีประสบการณ์ทำงานที่ตรงกับตำแหน่งที่จะมาปฏิบัติอย่างน้อย 5 ปี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากทฤษฎีที่ผ่านมาจะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้ทำการแยกประเด็นการศึกษาเป็น 2 ประเด็นหลักๆ ได้แก่ การศึกษาตลาดของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และการศึกษาการจ้างงาน โดยได้มีการศึกษางานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยในการสนับสนุนทฤษฎีด้านความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูนให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

ปนัดดา เมืองสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าจ้างแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน การศึกษานี้ทำการวิเคราะห์ ความแตกต่างค่าจ้าง และความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือจังหวัด ลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการทำงานของแรงงาน วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานเพศหญิงและเพศชาย และความพึงพอใจในการทำงานของแรงงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยตรงจากแรงงานชายและหญิงที่เป็นแรงงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับจำนวน 400 คน และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายถึงข้อมูลทั่วไปและลักษณะการทำงาน และใช้แบบจำลองค่าจ้าง เป็นเครื่องมือในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของค่าจ้างแรงงาน ผลการศึกษาด้านข้อมูลทั่วไปพบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26-30ปี สถานภาพสมรส ไม่มีบุตร และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและปวช. ด้านลักษณะการทำงาน พบว่า ลักษณะการทำงานไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศมากนัก แรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10ปี อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันอยู่ระหว่าง 4-6ปี ความถี่ในการเปลี่ยนที่บริษัททำงานระหว่าง 1-3 ครั้ง สาเหตุที่ทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงาน คือค่าจ้างต่ำ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานคือโอกาสความก้าวหน้าในงาน ปฏิบัติงานการประกอบชิ้นส่วนหรือการผลิต ความเสี่ยงในการทำงานปานกลาง สวัสดิการที่มีเช่นเดียวกันทุกบริษัท คือ เบี้ยขยัน ค่าน้ำมันในการเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน

อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายมีประสบการณ์และการศึกษาต่ำกว่าเพศหญิงเล็กน้อย ในขณะที่สัดส่วนของผู้ที่สมรสใกล้เคียงกัน โดยเฉลี่ยแล้วเพศชายจะมีค่าจ้างสูงกว่าเพศหญิงเพียงร้อยละ1 ดังนั้นความ

แตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากลักษณะของแรงงานทำให้ค่าจ้างเท่ากับร้อยละ -1.3 ในขณะที่ความแตกต่างของค่าจ้างที่เกิดจากความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์ที่แตกต่างระหว่างค่าจ้างชายหญิงจะสูงกว่าที่ปรากฏ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่ามีลักษณะของแรงงานหญิงทำให้เพศหญิงมีผลิตภาพสูงกว่าเพศชายซึ่งไม่ได้รวมไว้ในแบบจำลอง หรืออาจจะเป็นเพราะแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ทำให้ค่าจ้างของแรงงานดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงาน

วรารภรณ์ ศรีบุญ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรีซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในจังหวัดเพชรบุรีและเพื่อศึกษาคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี ประชากรในการศึกษาได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง ได้แก่ผู้ประกอบการจากโรงงานขนาดใหญ่ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม กลุ่มธุรกิจค้าปลีก กลุ่มสถาบันการเงิน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้จัดการ ผู้ประกอบการ โดยการเก็บข้อมูลใช้แนวคำถามประกอบการสัมภาษณ์ในเชิงลึก โดยผลการศึกษาพบว่า

1) ความต้องการพิจารณาจาก

1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศมีความต้องการทั้งสองเพศ อายุ ระหว่าง 22-25ปี ผลการศึกษาตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไปโดยผลการศึกษาจะพิจารณาจากสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

1.2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม

2) คุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการได้แก่

2.1) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ในการคัดเลือกจะพิจารณาถึงบุคลิกภาพ เซาว์ ปัญญา การวางตัวในระหว่างการสัมภาษณ์ ความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทัศนคติ

2.2) ความรู้เชิงวิชาการ พบว่ามีความต้องการแรงงานที่สำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาเฉลี่ยขั้นต่ำ 2.00 ขึ้นไป มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์

2.3) ความสามารถในการทางทักษะ พบว่ามีทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการติดต่อสื่อสาร

2.4) ความต้องการทางคุณธรรมจริยธรรม พบว่ามีความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอดทน มีความเสียสละ มีความละเอียดรอบคอบ มีความตรงต่อเวลา ปัญหาที่พบในการรับบัณฑิตจบใหม่เข้ามาทำงาน ได้แก่ มีการโยกย้ายงานบ่อย ขาดทักษะทางภาษาอังกฤษ ขาดทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานใช้งาน ไม่สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ขาดการวางแผนอาชีพ จึงทำให้ขาดเป้าหมายในการทำงาน

ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 5 ปีข้างหน้า ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์จำนวนแรงงานและอุปทานแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในช่วงปี พ.ศ.2561-2565 โดยการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการออกแบบงานวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยเชิงปริมาณใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ประเภทอนุกรมเวลารายปี ระหว่างปี พ.ศ.2550-2559 รวมระยะเวลา 10 ปีและเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้ประกอบการภาคการผลิตตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวแทนบริษัทจัดหางาน กรมจัดหางาน ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า การประมาณการสมการในรูปแบบฟังก์ชันการผลิตของคอปต์ดักลาส มีค่าสัมประสิทธิ์ของสต็อกทุนสุทธิ คือ ค่าความยืดหยุ่นของปัจจัยทุน มีค่าเท่ากับ 1.124 และปัจจัยแรงงาน มีค่าเท่ากับ -0.010 ซึ่งหมายถึงการเพิ่มปัจจัยทุนจะส่งผลให้ผลผลิตมวลรวมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า แรงงานคนไทยจะพิจารณาอย่างละเอียดในการเลือกเข้าทำงานบริษัทใดบริษัทหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวจะมองเพียงเรื่องรายได้อย่างเดียว ขอเพียงได้รับรายได้มากกว่าประเทศตนเองก็จะตัดสินใจมาทำงาน ทำให้ 2-3 ปีที่ผ่านมา มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอย่างมหาศาล

ธรัตน์ ศรีทองเต็ม (2566) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในปี 2566/2567 มีแนวโน้ม “Neutral +” โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการเติบโตของความต้องการ สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลกจึงทำให้มีความต้องการใช้ชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับกับการพัฒนาเทคโนโลยี 5G และการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุค Internet of Thing (IoT) ที่อุปกรณ์ต่างๆ สามารถเชื่อมต่อถึงกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมถึงการเติบโตอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า และอันนิสงส์การฟื้นตัว ของเศรษฐกิจจีนหลังมีการเปิดประเทศ อย่างไรก็ตาม อุปสงค์ของ (Hard disk drive :

HDD จะถูกทดแทนมากขึ้นจากความต้องการคอมพิวเตอร์ (Personal computer : PC) ที่ลดลง และราคาที่กำลังต่อเนื่องของ (Solid state drive : SSD) นอกจากนี้ อุตสาหกรรมยังคงมีความเสี่ยงจากการถดถอยของเศรษฐกิจโลกเนื่องจากการใช้นโยบายการเงินตึงตัวของธนาคารกลางประเทศเศรษฐกิจขนาดใหญ่ ประกอบกับความขัดแย้งรัสเซีย-ยูเครน ที่อาจทำให้ราคาวัตถุดิบที่ใช้ผลิต เซมิคอนดักเตอร์ปรับสูงขึ้น รวมถึงการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศ เพื่อนบ้านที่มีความได้เปรียบทางการแข่งขันที่สูงกว่าไทย โดยเฉพาะเวียดนาม ที่มีความได้เปรียบด้านต้นทุนแรงงาน และมาเลเซีย ที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการประกอบชิ้นส่วนซับซ้อนและไฮเทค ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจกระทบอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ไทยให้เติบโตต่ำกว่าที่คาดการณ์เอาไว้ได้

กุลฤดี เต๋าทา (2546) ได้ศึกษาเรื่องโครงสร้างและแบบแผนการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ถ้าพูน พบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงอายุระหว่าง 18-37ปี เริ่มทำงานเมื่อจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่3 โดยตลาดแรงงานเป็นตลาดแข่งขันสมบูรณ์ แรงงานมีอิสระที่จะเข้าออกจากโรงงานและการศึกษาโครงสร้างของค่าจ้างแรงงานพบว่าปัจจัยสำคัญของลักษณะส่วนบุคคลคือเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และลักษณะงาน เมื่อลาออกจากโรงงานเก่าสามารถเข้าทำงานในโรงงานแห่งใหม่ได้ทันทีโดยไม่มีข้อผูกมัดในการทำงานของแรงงานจึงก่อให้เกิดการโยกย้ายแรงงานค่อนข้างมาก

สมบูรณ์ คงทองวัฒนา และคณะ (2558) ได้ศึกษาด้านแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่าสภาพปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการเกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อย่างยิ่งยวดและรวดเร็ว มีการแข่งขันอย่างรุนแรง ความต้องการของผู้บริโภคเพิ่มขึ้น การขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพหรือนวัตกรรมใหม่ๆและเสถียรภาพทางการเมืองที่มีความขัดแย้งอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุน โดยปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ให้เกิดประสิทธิภาพจากบทบาทของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำองค์กร ควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้อง

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ (2553) ศึกษาความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับแนวโน้มของค่าจ้างในประเทศไทย โดยแบ่งแรงงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ แรงงานกลุ่มที่จบชั้นมัธยม และแรงงานที่จบมหาวิทยาลัยหรือเทียบเท่า จากการศึกษาพบว่าแรงงานทั้งสองกลุ่มมีช่องว่างของค่าจ้างที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น และความต้องการแรงงานที่จบมหาวิทยาลัยสูงกว่าความต้องการแรงงานที่จบชั้นมัธยม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่เอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มแรงงานที่มีทักษะต่างกัน ที่อาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีของภาคการผลิตไทยมีผลทำให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่มีทักษะสูงเพิ่มขึ้นมากกว่าประสิทธิภาพของแรงงานที่มีทักษะต่ำและนอกจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแล้วอาจจะเกิดจากการเพิ่มขึ้นของความต้องการแรงงานที่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะสูงเป็นหลักหรือการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนปัจจัยการผลิตอื่นๆ

ฐิตาวรรณ อินสะอาด (2564) การศึกษาแนวโน้มของค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาตั้งแต่ปี 2553-2562 พบว่า จำนวนแรงงานหญิงอายุ 24-54 ปี เมื่อจำแนกตามอุตสาหกรรมการผลิตทั้ง 24 อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมการผลิตที่แรงงานหญิงทำงานอยู่มากที่สุด 5 ลำดับแรก คือ 1) การผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร 2) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์คอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ที่ใช้ในทางทัศนศาสตร์ 3) อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกาย 4) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อื่น ๆ เช่น การผลิตเครื่องประดับอัญมณี และ 5) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก อาจด้วยความต้องการจ้างงานแรงงานและมีลักษณะงานเฉพาะในแต่ละอุตสาหกรรมการผลิต จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงจำแนกตามอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ช่วงปี 2553 -2562 ตามประเภทอุตสาหกรรมการผลิตแรงงานหญิงมีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่แตกต่างกัน ในช่วง10ปีที่ผ่านมา แนวโน้มค่าจ้างเฉลี่ยโดยเฉพาะปี 2561 ค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงที่ทำงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทการผลิตถ่านโค้กและผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการกลั่นปิโตรเลียม มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนมากที่สุด เท่ากับ 14,415.31 บาท รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการผลิตเภสัชภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ที่ใช้รักษาโรค และผลิตภัณฑ์จากพืช มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนเท่ากับ 13,829.28 บาท และในปี 2554 มีค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนน้อยที่สุดในอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมการผลิตภัตตาคาร เท่ากับ 6,925.00 บาท ทั้งนี้จากสถานการณ์เศรษฐกิจไทยในช่วงปี 2554 ที่เกิดวิกฤตการณ์น้ำท่วม โดยธนาคารแห่งประเทศไทยได้รายงานสรุปผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมซึ่งน้ำได้ท่วมไปยังเขตนิคมอุตสาหกรรมและเขตอุตสาหกรรมหลายแห่งในกรุงเทพมหานครและพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงจังหวัดลพบุรีและจังหวัดอยุธยา

ที่เป็นศูนย์กลางการผลิตของอุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ และยังมีโรงงานอุตสาหกรรม
การผลิตอื่นๆ ส่งผลให้สถานประกอบการมีการชะลอการผลิตและลดกำลังการผลิตลงในช่วง
สถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลต่อการจ้างงานทำให้แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง ซึ่งมีผลต่อค่าจ้าง

เฉลี่ยรายเดือนของแรงงานหญิงที่มีจำนวนน้อยลงไปด้วย และในช่วงปี 2561 เป็นช่วงที่
ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมไม่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจมากนัก สถานประกอบการจ้างงาน
อย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังสะท้อนในเรื่องค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือนที่ยังน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ



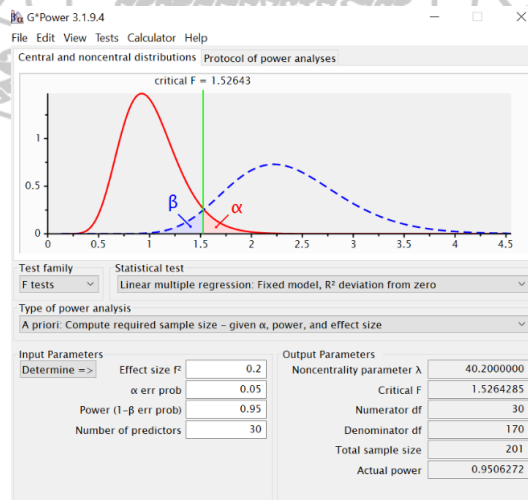
บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ออกแบบวิธีดำเนินการศึกษาเพื่อหาคำตอบของวัตถุประสงค์การศึกษาที่ตั้งไว้โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จะทำการเลือกสอบถาม แรงงานกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ในระดับผู้จัดการและหัวหน้างานโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ที่ทำงานในแต่ละบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน จำนวน 201 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้คือผู้บริหารในระดับผู้จัดการและหัวหน้างานโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ทั้งหมด 12 บริษัทที่ผลิตเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์โดยจำนวนพนักงานใช้การคำนวณวิธีการแบบแบ่งสัดส่วนจากจำนวนประชากร และได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงงานรวมจำนวน 201 คน จากการคำนวณด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป G*power จากการกำหนดขนาดที่ทำให้แบบจำลองเชิงเส้นมีความเหมาะสม ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีตัวแปรที่คาดว่าจะนำเข้าสู่ทั้งสิ้น 30 ตัวแปร



ภาพที่ 3.1 รูปแสดงการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power

เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและกระจายตัว จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ข้างต้นจะถูกกำหนดสัดส่วนตามขนาดของบริษัทและโรงงาน ซึ่งรวมถึงการกระจายสัดส่วนถึงกลุ่มผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนแรงงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานปัจจุบัน ลักษณะของคำถามจะเป็นแบบคำถามปลายปิดและแบบหลายคำตอบ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ได้แก่ ประเภทของบริษัท จำนวนลูกจ้างและพนักงาน ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ประเภทของธุรกิจ หุนจดทะเบียนสิทธิพิเศษที่ได้รับในนิคมอุตสาหกรรม และตลาดที่ส่งไปขาย ลักษณะของคำถามจะเป็นแบบคำถามปลายปิดและแบบหลายคำตอบ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความต้องการกำลังคน ต้องการจ้างงาน ของสถานประกอบการ โดยมีหัวข้อย่อยได้แก่ สัดส่วนเพศของแรงงานที่ต้องการ ช่วงอายุที่ต้องการจ้างงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ จำนวนแรงงานที่ต้องการจ้างและวัตถุประสงค์ ตำแหน่งงานที่ต้องการ ค่าจ้างในตำแหน่งที่จ้าง วิธีในการจัดหาและความถี่ของการปรับค่าจ้าง ลักษณะของคำถามจะเป็นแบบคำถามปลายปิดและแบบหลายคำตอบ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 4 ปัจจัยในการสรรหาพนักงาน ใช้มาตรวัดตัวแปรในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบไปด้วย ความต้องการสรรหาพนักงานในตำแหน่งงานสำคัญตำแหน่งใด ปัจจัยในการปรับค่าจ้างแก่พนักงานซึ่งแบ่งได้เป็น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยในการดำเนินธุรกิจ ปัจจัยด้านแรงงาน โดบบแบบสอบถามที่นำมาใช้เป็นลักษณะข้อคำถามใช้มาตรวัด 5 ระดับ โดยระดับความคิดเห็นในการให้คะแนนมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------|
| 1 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย |
| 3 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง |
| 4 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยมาก |
| 5 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด |

ส่วนค่าคะแนนจะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามระดับ ช่วงห่างหรือพิสัยค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของ Best (1970) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00 หมายถึง	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานบริหารทรัพยากร มนุษย์ แต่ละบริษัทของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ นิคมอุตสาหกรรมลำพูนในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลักเพื่อใช้ในการตอบ วัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบไปด้วย ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบริษัท และ ข้อมูลความต้องการแรงงาน จะใช้หลักสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อบรรยายภาพรวมของข้อมูลที่ได้จากการเก็บสำรวจ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จะใช้แบบจำลองเศรษฐมิติเพื่อการศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความต้องการแรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลำพูนครั้งนี้จะ พิจารณาจากเวกเตอร์ตัวแปรบรรยายซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน และการเป็นแรงงานไทย อันสามารถแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$\tau_i = \alpha_0 + \beta_i \sum_{i=1}^n \eta_i + \lambda_i \sum_{i=1}^n x_i + \phi_i \sum_{i=1}^n \mu_i + \varphi_i \sum_{i=1}^n o_i + \gamma_i \sum_{i=1}^n \pi_i + \kappa_i \sum_{i=1}^n \theta_i + \delta_i \sum_{i=1}^n \xi_i + \varepsilon_i$$

โดยที่

τ_i	แทน	จำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ฯ
η_i	แทน	เวกเตอร์อายุของแรงงานที่ต้องการจ้างงาน
	โดยที่	
		$i = 1$ คือ อายุต่ำกว่า 19 ปี
		$i = 2$ คือ อายุ 19-25 ปี
		$i = 3$ คือ อายุ 26-30 ปี
		$i = 4$ คือ อายุ 31-35 ปี
		$i = 5$ คือ อายุ 36-40 ปี
		$i = 6$ คือ อายุ 41-45 ปี
		$i = 7$ คือ อายุ 46-50 ปี
		$i = 8$ คือ มากกว่า 50 ปี
χ_i	แทน	เวกเตอร์ระดับการศึกษาของแรงงาน
	โดยที่	
		$i = 1$ คือ ต่ำกว่ามัธยมฯ ต้น
		$i = 2$ คือ มัธยมฯ ต้น
		$i = 3$ คือ มัธยมฯ ปลาย
		$i = 4$ คือ ปวช. หรือ เทียบเท่า
		$i = 5$ คือ ปวส. หรือ เทียบเท่า
		$i = 6$ คือ ปริญญาตรี
		$i = 7$ คือ ปริญญาโท
		$i = 8$ คือ ปริญญาเอก
μ_i	แทน	เวกเตอร์ประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร (ปี)
O_i	แทน	เวกเตอร์จำนวนแรงงานไทยที่ต้องการ (คน)
π_i	แทน	เวกเตอร์ตำแหน่งงาน (จำนวน)

		โดยที่	
			$i = 1$ คือ ฝ่ายผลิต
			$i = 2$ คือ ฝ่ายช่างและวิศวกร
			$i = 3$ คือ ฝ่ายสำนักงาน
			$i = 4$ คือ ฝ่ายบริหาร
ξ_i	แทน	เวกเตอร์ค่าจ้างจากการทำงาน	
θ_i	แทน	เวกเตอร์ขนาดของโรงงาน (ตัวแปรหุ่น)	
		โดยที่	
			$i = 1$ คือ โรงงานขนาดเล็ก (ฐานเปรียบเทียบ)
			$i = 2$ คือ โรงงานขนาดกลาง
			$i = 3$ คือ โรงงานขนาดใหญ่
$\beta, \lambda, \phi, \varphi, \gamma, \kappa, \rho, \delta$	แทน	ค่าพารามิเตอร์ที่ได้จากการประมาณ	
α_0	แทน	ค่าคงที่ของแบบจำลอง	
ε_i	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของแบบจำลอง	

ในการประมาณค่าพารามิเตอร์จะใช้วิธี Generalized Method of Moment: GMM ซึ่งเป็นวิธีในการหาค่าอูทมาภาพ (Optimal) ภายใต้เงื่อนไขโมเมนต์ (Moment Conditions) เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในกรณีข้อมูลไม่เป็นเชิงเส้น (Non-linear) และไม่ได้มีการกระจายตัวเป็นปกติ (Non-normal Distribution) ซึ่งจะยังคงทำให้ผลลัพธ์การประมาณค่านั้นปราศจากความเอนเอียง (Unbiased) และมีความคงเส้นคงวา (Asymptotically Norm or Consistent) (Verbeek, 2000)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนครั้งนี้ ได้นำเสนอข้อค้นพบโดยแบ่งประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 201 คน จาก 12 โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักสถิติเชิงพรรณนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 67.66) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 37.84) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 50.25) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 69.61) และมีตำแหน่งงานระดับซูเปอร์ไวเซอร์ (หัวหน้างาน) (ร้อยละ 25.87) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	64	31.84
	หญิง	136	67.66
	อื่นๆ	1	0.50
	รวม	201	100
อายุ	20-30 ปี	40	19.92
	31-40 ปี	76	37.84
	41-50 ปี	68	33.84
	51-60 ปี	17	8.48
	รวม	201	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	99	49.25
สมรส	101	50.25
หย่าร้าง/หม้าย	1	0.50
รวม	201	100
ระดับการศึกษา		
ระดับมัธยมตอนปลาย	3	1.47
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	5	2.45
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	35	17.16
ระดับปริญญาตรี	142	69.61
ระดับปริญญาโท	18	8.82
อื่นๆ	1	0.49
รวม	201	100
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
พนักงานรายเดือน	45	22.39
พนักงานออฟฟิศ	32	15.92
พนักงานระดับหัวหน้า	36	17.91
พนักงานระดับซูเปอร์ไวเซอร์	52	25.87
พนักงานระดับผู้จัดการ	36	17.91
รวม	201	100

2. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบว่า อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดใหญ่โดยมีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 1,000 - 2,000 คน (ร้อยละ 79.10) ดำเนินธุรกิจมาแล้วเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 75.62)

ดำเนินธุรกิจในรูปแบบบริษัทจำกัด (ร้อยละ 89.50) โดยมีทุนในการจดทะเบียนบริษัทอยู่ที่ 500,000,000 ถึง 11,000,000,000 ล้านบาท (ร้อยละ 48.27)

สำหรับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในการลงทุนภายในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือลำพูน พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี (Tax Privileges) มากที่สุดอยู่ที่ (ร้อยละ 22.59) รองลง คือ สิทธิในการถือกรรมสิทธิ์ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม (ร้อยละ 15.81) และ สิทธิประโยชน์เพิ่มเติม จาก BOI ในกรณีขอรับการส่งเสริมการลงทุนจะมีอยู่ที่ (ร้อยละ 14.17)

สำหรับคู่ค้าที่สำคัญในนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น ถือสัดส่วนการ ส่งออกสูงสุด (ร้อยละ 21.38) รองลงมาคือ ประเทศสหรัฐอเมริกา (ร้อยละ 15.72) และ ประเทศไทย (ร้อยละ 11.48) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลทั่วไปของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนลูกจ้างพนักงานของบริษัท		
ขนาดใหญ่ตั้งแต่ 1,000 - 2,000 คนขึ้นไป	159	79.10
ขนาดกลาง 300 ไม่เกิน 500 คนขึ้นไป	21	10.45
ขนาดเล็ก 100 ไม่เกิน 200 คนขึ้นไป	21	10.45
รวม	201	100
ระยะเวลาในการทำธุรกิจ		
1 - 3 ปี	1	0.50
4 - 6 ปี	37	18.41
7 - 9 ปี	11	5.47
10 ปีขึ้นไป	152	75.62
รวม	201	100
ประเภทธุรกิจ		
กิจการเจ้าของคนเดียว	-	-
ห้างหุ้นส่วนสามัญ	-	-
ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนและห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	-

บริษัทจำกัด	179	89.05
บริษัทมหาชนจำกัด	21	10.45
องค์กรธุรกิจจัดตั้งหรือจดทะเบียนภายใต้กฎหมายเฉพาะ	1	0.50
รวม	201	100
ทุนจดทะเบียน		
10,000,000 - 115,000,000 บาท	56	27.88
140,000,000 - 450,000,000 บาท	48	23.90
500,000,000 - 11,000,000,000 บาท	97	48.27
รวม	201	100
สิทธิพิเศษที่ได้รับในนิคมอุตสาหกรรม		
สิทธิในการถือกรรมสิทธิ์ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม	77	15.81
สิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษี (Non-Tax Privileges)	61	12.53
ได้รับอนุญาตนำผู้เชี่ยวชาญ ช่างฝีมือต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศพร้อมการให้บริการขอวีซ่าและ Work Permit	48	9.86
ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี (Tax Privileges)	110	22.59
ได้รับอนุญาตนำคู่สมรส บุตรและผู้อยู่ในอุปการะเข้าพักอาศัยในประเทศ พร้อมการให้บริการขอวีซ่า	12	2.64
ได้รับยกเว้นอากรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต สำหรับเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในการผลิต	51	10.47
สิทธิในการนำส่งเงินตราต่างประเทศออกนอกประเทศ	5	1.03
ได้รับยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษี สรรพสามิต สำหรับของที่นำเข้าเพื่อการผลิตสินค้าหรือเพื่อพาณิชย์กรรม	27	5.54
สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจาก BOI ในกรณีขอรับการส่งเสริมการลงทุน	69	14.17
ได้รับยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับวัตถุดิบรวมทั้งผลิตภัณฑ์สิ่งพลอยได้และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิต	27	5.54
รวม	487	100
ตลาดคู่ค้าที่สำคัญ		
ไทย	61	11.50
ญี่ปุ่น	121	21.40

เกาหลีใต้	47	8.30
สิงคโปร์	24	4.40
มาเลเซีย	23	4.10
ฮ่องกง	40	7.10
ไต้หวัน	8	1.40
จีน	58	10.30
ฝรั่งเศส	26	4.60
อินเดีย	25	4.40
อิตาลี	10	1.80
สหรัฐอเมริกา	89	15.70
สวีตเซอร์แลนด์	29	5.10
รวม	562	100

3. ข้อมูลจำนวนแรงงานและการจ้างงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตลาดแรงงานและการจ้างงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า โรงงานต้องการแรงงานเพศหญิงเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย 58.63 คน และต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ (ร้อยละ 65.17) โดยมีจำนวนแรงงานคนไทยที่ต้องการจ้างงานเฉลี่ยอยู่ที่ 266.68 คน และแรงงานต่างด้าวเฉลี่ยอยู่ที่ 7.23 คน ซึ่งจากข้อกำหนดการจ้างงานของแรงงานต่างด้าวของทาง BOI มีข้อจำกัดหลายอย่างทำให้การจ้างงานคนไทยจึงมีการจ้างมากกว่า

สำหรับช่วงอายุที่ต้องการจ้างงานอยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี (ร้อยละ 34.04) มีระดับการศึกษาของแรงงานที่โรงงานต้องการจ้างงาน คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 24.3) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ร้อยละ 23.56) ตำแหน่งที่ต้องการจ้างงานมากที่สุดคือฝ่ายผลิต (ร้อยละ 61.96) รองลงมาเป็นฝ่ายช่างเทคนิคและวิศวกร (ร้อยละ 18.43) มีค่าจ้างฝ่ายผลิตเฉลี่ยอยู่ที่ 9,000 บาท ฝ่ายเทคนิคและวิศวกรเฉลี่ยอยู่ที่ 30,000 บาท ฝ่ายสำนักงานอยู่ที่ 25,000 บาท และฝ่ายบริหารอยู่ที่ 80,000 บาท วิธีที่โรงงานใช้ในการจัดหาแรงงานเป็นการเปิดรับเองโดยมีผู้มาสมัครที่สถานประกอบการ (ร้อยละ 45.1) โดยโรงงานมีความถี่ในการปรับค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง (ร้อยละ 78.89) อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้ พบว่า ในบางบริษัทได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยมีวัตถุประสงค์

ต้องการแรงงานที่มีทักษะ (ร้อยละ 36.84) และแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนสูงและยืดหยุ่นต่อการทำงาน (ร้อยละ 21.05) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลตลาดแรงงานและความต้องการและการจ้างงานของอุตสาหกรรม

	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน
จำนวนแรงงานที่ของโรงงานต้องการ				
ต้องการแรงงานเพศชาย			32.38	19.05
ต้องการแรงงานเพศหญิง			58.63	25.01
ยังไม่มีความต้องการแรงงาน			8.99	2.14
ประสบการณ์การทำงานของแรงงาน				
จำเป็น	131	65.17		
ไม่จำเป็น	70	34.83		
รวม	201	100		
จำนวนแรงงานคนไทยที่ต้องการจ้างงาน			266.68	599.70
จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการจ้าง			7.23	7.72
ช่วงอายุที่ต้องการจ้างงาน				
อายุต่ำกว่า 19 ปี	4	0.77		
อายุ 19 - 25ปี	162	31.33		
อายุ 26 - 30ปี	176	34.04		
อายุ 31 - 35ปี	106	20.5		
อายุ 36 - 40ปี	39	7.54		
อายุ 41 - 45ปี	15	2.9		
อายุ 46 - 50ปี	9	1.74		
มากกว่า 50 ปี	6	1.16		
รวม	517	100		
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	10	1.48		
มัธยมศึกษาตอนต้น	46	6.81		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	164	24.30		

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	159	23.56		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	148	21.93		
ปริญญาตรี	122	18.07		
ปริญญาโท	24	3.56		
ปริญญาเอก	2	0.30		
รวม	675	100		
ตำแหน่งงานที่ต้องการจ้าง				
ฝ่ายผลิต	158	61.96		
ฝ่ายช่างและวิศวกร	47	18.43		
ฝ่ายสำนักงาน	37	14.51		
ฝ่ายบริหาร	13	5.10		
รวม	255	100		
ค่าจ้างตามตำแหน่งงาน				
ฝ่ายผลิต			9,900	4,154.92
ฝ่ายช่างและวิศวกร			30,000	7,670.59
ฝ่ายสำนักงาน			25,000	6,951.28
ฝ่ายบริหาร			80,000	11,029.81
การปรับค่าจ้าง				
น้อยกว่า 1 ครั้งต่อปี	39	19.60		
1 ครั้งต่อปี	159	78.89		
2 ครั้งต่อปี	2	1.01		
มากกว่า 2 ครั้งต่อปี	1	0.50		
รวม	201	100		
วิธีการจัดหาแรงงาน				
ใช้บริการจัดหางานของรัฐ	22	7.64		
ใช้บริการจัดหางานของเอกชน	19	6.60		
เปิดรับเอง ณ สถานประกอบการ	130	45.14		

เปิดรับเองและสัมภาษณ์ออนไลน์	93	32.29
ติดต่อกับสถานศึกษา	24	8.33
รวม	288	100
เหตุผลในการจ้างแรงงานต่างด้าว		
ประหยัดต้นทุนแรงงาน	3	15.79
ได้แรงงานที่มีทักษะ	7	36.84
ความมั่นคงในการประกอบกิจการ	3	15.79
มีบริษัทตัวแทนช่วยดำเนินเรื่อง	2	10.53
แรงงานมีความอดทนสูงและยืดหยุ่น	4	21.05
รวม	19	100

4. ข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการสรรหาพนักงานของบริษัท

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการสรรหาพนักงานของบริษัท พบว่า ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตจะมีการสรรหามากที่สุด (เฉลี่ยอยู่ที่ 4.23) รองลงมาเป็นตำแหน่ง ฝ่ายช่างเทคนิคและวิศวกร ส่วนปัจจัยที่โรงงานใช้ในการปรับค่าจ้างให้แก่พนักงานจะเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย (เฉลี่ยอยู่ที่ 4.53) และผลการปฏิบัติงาน (เฉลี่ยอยู่ที่ 4.05) รองลงมาเป็นผลการดำเนินงานผลกำไรบริษัท (เฉลี่ยอยู่ที่ 4.02) ต่อมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการปรับค่าจ้างพนักงานเข้าใหม่ วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ใช้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (เฉลี่ยอยู่ที่ 4.13) รองลงมาคือคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร (เฉลี่ยอยู่ที่ 3.39) ส่วนปัจจัยที่ใช้ในการปรับค่าจ้างพนักงานเข้าใหม่ วุฒิ ป.ตรีขึ้นไป มีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย (เฉลี่ยอยู่ที่ 4.21) และคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร (เฉลี่ยอยู่ที่ 3.71) เช่นกัน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการสรรหาพนักงานของบริษัท

	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	ความสำคัญ
การสรรหาพนักงานในตำแหน่ง			
ฝ่ายผลิต	4.23	1.24	มากที่สุด
ฝ่ายช่างเทคนิคและวิศวกร	3.40	1.40	มาก

ฝ่ายสำนักงาน	2.88	1.41	ปานกลาง
ฝ่ายบริหาร	1.81	1.34	น้อย
ปัจจัยที่ใช้ในการปรับค่าจ้าง			
การปรับค่าจ้างตามกฎหมาย	4.53	0.81	มากที่สุด
ค่าครองชีพ	3.92	1.02	มาก
ผลการดำเนินงาน / ผลกำไรบริษัท	4.02	0.92	มาก
การปรับค่าจ้างของกิจการในพื้นที่เดียวกัน	3.18	1.15	ปานกลาง
การปรับค่าจ้างของกิจการประเภทเดียวกัน	3.08	1.21	ปานกลาง
ผลการปฏิบัติงาน	4.05	0.82	มาก
อายุงาน/ทักษะที่เพิ่มขึ้น	3.94	0.83	ปานกลาง
อัตราการลาออกของแรงงาน	2.95	1.12	น้อย
ความยากลำบากในการสรรหาพนักงาน	2.74	1.23	น้อย
แนวทางการปรับค่าจ้างสำหรับผู้มีวุฒิต่ำกว่า ป.ตรี			
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย	4.12	0.82	มาก
อัตราค่าจ้างของกิจการประเภทเดียวกัน	3.29	1.03	ปานกลาง
อัตราค่าจ้างของกิจการในพื้นที่เดียวกัน	3.27	1.09	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่เปิดรับสมัคร	3.29	1.07	ปานกลาง
ประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร	3.34	1.10	ปานกลาง
คุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร	3.39	1.10	ปานกลาง
แนวทางการปรับค่าจ้างสำหรับผู้มีวุฒิสูงกว่า ป.ตรี			
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย	4.21	0.86	มาก
อัตราค่าจ้างของกิจการประเภทเดียวกัน	3.48	1.04	ปานกลาง
อัตราค่าจ้างของกิจการในพื้นที่เดียวกัน	3.38	1.07	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่เปิดรับสมัคร	3.54	1.07	ปานกลาง
ประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร	3.59	1.11	ปานกลาง
คุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร	3.71	1.08	ปานกลาง

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

การประมาณค่าแบบจำลองเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยวิธีโมเมนต์ทั่วไป (Generalized Method of Moments: GMM) พบว่า ทุกแบบจำลองที่ประมาณค่าได้มีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติของค่าไคสแควร์ ซึ่งให้เห็นว่าค่าที่ได้จากการประมาณมีค่าแตกต่างจากศูนย์ กล่าวคือ ค่าที่ได้จากการประมาณสามารถบรรยายปรากฏการณ์ที่กำลังศึกษาได้อย่างมีความหมาย มากไปกว่านั้น ทุกแบบจำลองมีความสามารถบรรยายอยู่ระหว่างร้อยละ 45.09 ถึง 52.85 และมีค่าความคลาดเคลื่อนเฉลี่ย (RMSE) ต่ำโดยอยู่ระหว่างร้อยละ 0.2237 ถึง ร้อยละ 0.2381

สำหรับผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในภาพรวม จะกล่าวถึงปัจจัยที่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 เท่านั้น โดยแบบจำลองที่สร้างขึ้นชี้ให้เห็นว่านิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการแรงงานที่มีอายุในช่วง 31 ถึง 35 ปี โดยจะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 13.22 ขณะที่หากแรงงานมีอายุในช่วง 41 ถึง 45 ปี จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่ลดลงร้อยละ 18.50 และหากแรงงานมีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.81 เช่นเดียวกันกับแรงงานที่มีการศึกษาในระดับ ปวช. หรือ เทียบเท่า จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 10.36 ขณะที่แรงงานที่มีการศึกษาในระดับ ปวส. หรือ เทียบเท่า จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่ลดลงร้อยละ 12.34 ในทำนองเดียวกันการมีประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่ลดลงร้อยละ 14.02 ทว่าหากแรงงานมีสัญชาติไทย จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.07 ในการจ้างงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์หากมีเงินเดือนต่อรองค่าจ้างที่สูงในฝ่ายสำนักงาน จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01 แต่หากมีเงินเดือนต่อรองค่าจ้างที่สูงในฝ่ายบริหาร จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่ลดลงร้อยละ 0.01 ทั้งนี้ หากเลือกสมัครงานในบริษัทขนาดใหญ่จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 20.34 เมื่อเทียบกับการเลือกสมัครงานในบริษัทขนาดเล็ก ดังตารางที่ 4.5

เช่นเดียวกันกับผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในกลุ่มแรงงานชาย จะกล่าวถึงปัจจัยที่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 เท่านั้น โดยแบบจำลองที่สร้างขึ้นชี้ให้เห็นว่านิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการแรงงานที่มีอายุในช่วง 31 ถึง 35 ปี โดยจะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.01 โดยในการจ้างงานหากแรงงานมีเงินเดือนต่อรองค่าจ้างที่สูงในฝ่ายผลิต จะ

ส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01 เช่นเดียวกันกับการมีเงื่อนไขต่อรองค่าจ้างที่สูงใน ฝ่ายช่างและวิศวกร จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.01 ทั้งนี้ หากเลือกสมัครงาน ในบริษัทขนาดใหญ่จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 24.83 เมื่อเทียบกับการเลือก สมัครงานในบริษัทขนาดเล็ก ดังตารางที่ 4.5

ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในกลุ่มแรงงานหญิงในที่นี่ จะกล่าวถึงปัจจัยที่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และ 0.01 เท่านั้น โดยแบบจำลองที่สร้างขึ้นชี้ให้เห็นว่านิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความต้องการแรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้าง งานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 9.79 ขณะที่แรงงานที่มีการศึกษาในระดับ ปวส. หรือ เทียบเท่า จะส่งผลต่อ โอกาสในการจ้างงานที่ลดลงร้อยละ 10.10 ในทำนองเดียวกันการมีประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น จะ ส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่ลดลงร้อยละ 12.51 ทว่าหากแรงงานมีสัญชาติไทย จะส่งผลต่อโอกาส ในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 20.50 ในการจ้างงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์หากแรงงาน สมัครงานในฝ่ายผลิต จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 28.87 แต่หากแรงงานสมัคร งานในฝ่ายสำนักงาน จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่ลดลงร้อยละ 3.73 ทั้งนี้ หากแรงงานมี เงื่อนไขต่อรองค่าจ้างที่สูงในฝ่ายบริหาร จะส่งผลต่อโอกาสในการจ้างงานที่ลดลงร้อยละ 0.01 ดัง ตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการประมาณค่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรม

	ภาพรวมแรงงาน		แรงงานชาย		แรงงานหญิง		
	Coef.	SEE.	Coef.	SEE.	Coef.	SEE.	
อายุที่ต้องการจ้างงาน							
ต่ำกว่า 19 ปี	-0.2841	0.1685	-0.2509	*	0.1365	-0.1937	0.1620
19 ถึง 25 ปี	-0.0198	0.0456	-0.0141		0.0550	-0.0158	0.0510
26 ถึง 30 ปี	-0.0289	0.0665	-0.0081		0.0621	-0.0319	0.0743
31 ถึง 35 ปี	0.1322	*** 0.0408	0.1401	***	0.0462	0.0738	* 0.0445
36 ถึง 40 ปี	0.0949	0.0556	0.0736		0.0768	0.0718	0.0577
41 ถึง 45 ปี	-0.1850	*** 0.0692	-0.1727	*	0.0978	-0.1196	0.0784

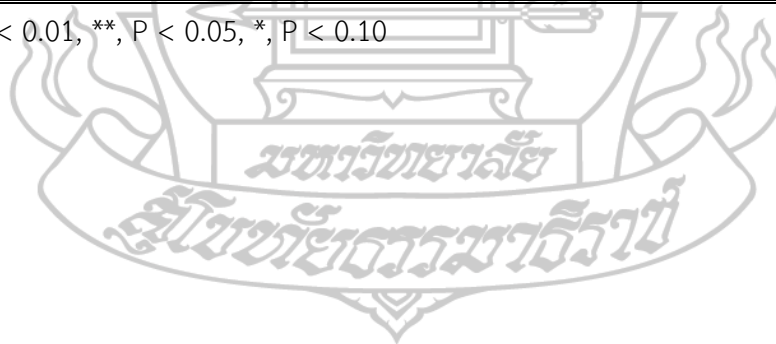
ตารางที่ 4.5 แสดงผลการประมาณค่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรม

	ภาพรวมแรงงาน		แรงงานชาย		แรงงานหญิง	
	Coef.	SEE.	Coef.	SEE.	Coef.	SEE.
46 ถึง 50 ปี	0.1658	0.1459	0.0200	0.1927	0.2016	0.1314
มากกว่า 50 ปี	-0.0524	0.1618	0.0361	0.2089	-0.0934	0.1623
ระดับการศึกษาที่ต้องการจ้างงาน						
ต่ำกว่า ม.ต้น	0.1155	0.1088	0.0745	0.0853	0.0980	** 0.1267
ม.ต้น	-0.0448	0.0621	-0.0430	0.0560	-0.0281	0.0644
ม.ปลาย	0.1081	** 0.0544	0.0123	0.0508	0.1320	0.0639
ปวช. หรือ เทียบเท่า	0.1036	** 0.0474	0.0738	0.0472	0.0831	0.0483
ปวส. หรือ เทียบเท่า	-0.1234	** 0.0544	-0.0849	0.0544	-0.1010	** 0.0528
ป.ตรี	0.0359	0.0404	-0.0020	0.0436	0.0481	0.0481
ป.โท	0.0602	0.0714	0.1049	0.0838	0.0048	0.0766
ป.เอก	0.0720	0.1000	0.2183	* 0.1268	-0.0592	0.0843
ประสบการณ์ทำงาน (ปี)						
สัญชาติไทย	-0.1402	*** 0.0422	-0.0817	* 0.0469	-0.1251	*** 0.0416
ตำแหน่งที่ต้องการจ้างงาน (คน)						
ฝ่ายผลิต	0.2383	0.0582	0.0301	0.0493	0.2887	*** 0.0629
ฝ่ายช่างและวิศวกร	0.0303	0.0322	0.0584	0.0378	-0.0015	0.0328
ฝ่ายสำนักงาน	-0.0213	0.0160	0.0138	0.0219	-0.0374	** 0.0163
ฝ่ายบริหาร	0.1695	0.0890	0.0823	0.1403	0.1628	* 0.0836
ค่าจ้าง (บาท)						
ฝ่ายผลิต	1.16E-05	4.47E-06	1.88E-05	*** 4.77E-06	1.93E-06	5.03E-06
ฝ่ายช่างและวิศวกร	6.59E-06	2.86E-06	6.77E-06	** 3.15E-06	3.82E-06	3.19E-06

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการประมาณค่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรม

	ภาพรวมแรงงาน			แรงงานชาย		แรงงานหญิง	
	Coef.	SEE.		Coef.	SEE.	Coef.	SEE.
ฝ่ายสำนักงาน	5.47E-06	**	2.79E-06	3.98E-06	3.48E-06	4.33E-06	3.11E-06
ฝ่ายบริหาร	-4.32E-06	***	1.51E-06	-2.68E-06	2.28E-06	-3.74E-06	1.25E-06
ขนาดของบริษัท							
ขนาดเล็ก	Based			Based		Based	
ขนาดกลาง	-0.0496		0.0584	-0.0026	0.0500	-0.0627	0.0622
ขนาดใหญ่	0.2034	**	0.0839	-0.2483	***	0.0697	0.0939
ค่าคงที่	0.2023		0.0944	0.1971	0.1176	0.1251	0.0960
Observations	201			201		201	
Chi-squared	497.98	***		278.47	***	304.37	***
R-squared	0.5285			0.4557		0.4509	
RMSE	0.2237			0.2268		0.2381	

หมายเหตุ: ***, $P < 0.01$, **, $P < 0.05$, *, $P < 0.10$



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ได้ดำเนินการภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะตลาดแรงงานและการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานด้านแรงงานในการวางแผนเกี่ยวกับกำลังแรงงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงานในอนาคต

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือพนักงานฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน จำนวน 201 ตัวอย่าง ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Sampling)

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ถูกจำแนกออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จะใช้หลักสถิติเชิงพรรณนาเพื่อสรุปภาพรวมของข้อมูล มากไปกว่านั้นการตีความค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean Interpretation) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อสรุปความสำคัญของปัจจัยในแต่ละด้านที่ทำการศึกษา สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรม ใช้หลักสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการประมาณค่าการถดถอยตามวิธีโมเมนต์ทั่วไป (Generalized Method of Moments: GMM) ซึ่งข้อสรุปและการอภิปรายผลการศึกษาสามารถจำแนกเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 12 โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีตำแหน่งงานระดับซูเปอร์ไวเซอร์หรือหัวหน้างาน

1.2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

จากการสำรวจข้อมูลนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ภาคเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดใหญ่โดยมีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 1,000 - 2,000 คน ที่ดำเนินธุรกิจมาแล้วเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี มีรูปแบบบริษัทเป็นแบบบริษัทจำกัด โดยมีทุนในการจดทะเบียนบริษัทอยู่ที่ 500,000,000 ถึง 11,000,000,000 ล้านบาท

สำหรับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับในการลงทุนส่วนใหญ่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี (Tax Privileges) มากที่สุด รองลงมาคือ สิทธิในการถือกรรมสิทธิ์ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม และ สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจาก BOI ในกรณีขอรับการส่งเสริมการลงทุนจะมีอยู่ที่ สำหรับคู่ค้าที่สำคัญในนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ประเทศญี่ปุ่น ถือสัดส่วนการส่งออกสูงที่สุด รองลงมาคือ ประเทศสหรัฐอเมริกา และ ประเทศไทย

1.3 ข้อมูลตลาดแรงงานและการจ้างงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

การสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ชี้ให้เห็นว่า โรงงานส่วนใหญ่มีความต้องการแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชายเฉลี่ย 58.63 คน โดยต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์และมีจำนวนแรงงานคนไทยที่ต้องการจ้างงานเฉลี่ยอยู่ที่ 266.68 คนต่อโรงงาน และแรงงานต่างด้าวเฉลี่ยอยู่ที่ 7.23 คนต่อโรงงาน สำหรับช่วงอายุที่ต้องการจ้างงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ส่วนตำแหน่งงานที่ต้องการจ้างงานมากที่สุดคือฝ่ายผลิต รองลงมาเป็นฝ่ายช่างเทคนิคและวิศวกร โดยมีค่าจ้างงานฝ่ายผลิตเฉลี่ยอยู่ที่ 9,000 บาท ส่วนฝ่ายเทคนิคและวิศวกรเฉลี่ยอยู่ที่ 30,000 บาท ฝ่ายสำนักงานอยู่ที่ 25,000 บาท และฝ่ายบริหารอยู่ที่ 80,000 บาท โดยมีความถี่ในการปรับค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง

ในการจัดสรรหาแรงงานบริษัทส่วนใหญ่เลือกใช้การเปิดรับเองโดยมีผู้มาสมัครที่สถานประกอบการ อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้ พบว่า ในบางบริษัทได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยมีวัตถุประสงค์ต้องการแรงงานที่มีทักษะและแรงงานต่างด้าวที่มีความอดทนสูงและยืดหยุ่นต่อการทำงาน

1.4 ข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการสรรหาพนักงานของบริษัท

ผลลัพธ์เชิงประจักษ์จากการเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่ใช้ในการสรรหาพนักงานของบริษัทระบุได้ว่า นิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความต้องการพนักงานฝ่ายผลิตมากที่สุด รองลงมาคือ ตำแหน่งช่างเทคนิคและวิศวกร

ซึ่งบริษัทในอุตสาหกรรมจะมีการปรับค่าจ้างตามกฎหมายกำหนด ร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผลการดำเนินงานของบริษัท ขณะที่การปรับค่าจ้างพนักงานเข้าใหม่จะใช้การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย และคุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร ทั้งผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไป

1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ผลการประมาณค่าจากแบบจำลองชี้ให้เห็นว่า ความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรมนั้นขึ้นกับ อายุของแรงงาน ระดับการศึกษาของแรงงาน ประสบการณ์การทำงานของแรงงาน สัณฐานของแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน และ ขนาดของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลลัพธ์นี้สะท้อนผลคล้ายคลึงกันในการศึกษาเฉพาะเพศชายและเพศหญิงมีการสุ่มซ้ำเพื่อให้แบบจำลองมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Robustness of The Model)

2. อภิปรายผล

เพื่อความกระจ่างชัดในรายละเอียดของบทสรุปข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของนิคมอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้ศึกษาได้นำข้อค้นพบมาร่วมสังเคราะห์กับวรรณกรรมที่ผ่านมาเพื่อหาเหตุผลเหตุเชิงประจักษ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

จากแบบจำลองเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สะท้อนผลอย่างเด่นชัดต่อปัจจัยทางด้านประชากรแรงงาน เช่น อายุและระดับการศึกษาของแรงงาน บ่งชี้ว่าพื้นฐานความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมมุ่งเน้นไปยังกลุ่มจำเพาะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงอายุ 31 ถึง 35 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานหลัก อย่างไรก็ตามการทำงานภายในนิคมอุตสาหกรรมไม่ได้มีข้อจำกัดของผู้ที่มีการศึกษาไม่สูงมาก เพราะส่วนใหญ่ถูกจัดสรรเข้าสู่ส่วนการผลิต ซึ่งบริบทการทำงานหลักไม่ได้มีความซับซ้อนหรืออาศัยทักษะเฉพาะทางมากนัก ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ปนัดดา เมืองสุวรรณ (2553) ที่ค้นพบว่า ความต้องการแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ส่วนใหญ่ไม่

จำเป็นต้องมีระดับการศึกษาที่สูงมากนัก และโดยทั่วไปอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช. เท่านั้น ทั้งนี้ เพราะการปฏิบัติงานหลักคือการประกอบชิ้นส่วนในขั้นตอนการผลิตซึ่งบทบาทการทำงานยังไม่ได้มีความซับซ้อนเมื่อเทียบกับแผนกอื่นๆ อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบในการศึกษาดังกล่าว มีส่วนขัดแย้งกับผลลัพธ์เชิงประจักษ์ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความต้องการแรงงานหลักในการศึกษาก่อนหน้านั้นต้องการแรงงานในช่วงอายุ 26 ถึง 30 ปี ขณะที่งานศึกษาของ วราภรณ์ ศรีบุญ (2556) ให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกับข้อค้นพบในครั้งนี้ คือ แรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเพชรบุรีนั้นต้องการผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพื้นที่ที่นิคมที่ตั้งอยู่ อาจเป็นตัวบ่งชี้ถึงความต้องการแรงงานที่แตกต่างกันไปด้วย

มากไปกว่านั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ยังค้นพบว่าบริบทของเทศนั้นมีส่วนสำคัญต่อความต้องการแรงงานในแผนกและฝ่ายที่แตกต่างกัน ซึ่งฝ่ายผลิตและฝ่ายบริหารนั้นมีความต้องการแรงงานเพศหญิงสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยงานศึกษาของ ปนัดดา เมืองสุวรรณ (2553) และ พรทิพย์ อริยปิณฑ์ (2536) ได้ระบุว่าสาเหตุที่ฝ่ายผลิตและฝ่ายบริหารมีความต้องการแรงงานเพศหญิงสูงกว่านั้นเพราะเพศหญิงให้ผลิตภาพการผลิตสูงกว่าเพศชาย อย่างไรก็ตามข้อสังเกตนี้ไม่ได้ถูกพิสูจน์ผ่านแบบจำลองที่ใช้ในการศึกษาดังกล่าว

สำหรับบทบาทของประสบการณ์ทำงานที่พบว่ามีผลในเชิงลบในการศึกษาค้นคว้านี้นั้นอาจเป็นผลจากการได้รับอิทธิพลของอายุที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของนิคมอุตสาหกรรมซึ่งอยู่ในช่วง 31 ถึง 35 ปี กล่าวคือ ณ ช่วงอายุดังกล่าวสามารถอนุมานถึงประสบการณ์ในการทำงานได้ในระดับหนึ่งจึงส่งผลให้ผลลัพธ์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ปรากฏนัยสำคัญเชิงลบต่อความต้องการแรงงาน ทั้งนี้ หากมองในอีกแง่มุมหนึ่ง จะพบว่านิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะมีกระบวนการอบรมและสอนทักษะการปฏิบัติงานให้แรงงานอยู่แล้วจึงทำให้ประสบการณ์ดั้งเดิมของแรงงานไม่มีบทบาทมากนักในการพิจารณาแรงงาน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ ปนัดดา เมืองสุวรรณ (2553) ที่ค้นพบว่าประสบการณ์ของแรงงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการพิจารณาแรงงาน

ส่วนประเด็นเกี่ยวกับสัญชาติที่ปรากฏในการศึกษานี้ พบว่า นิคมอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานสัญชาติไทยมากกว่าแรงงานต่างด้าว ซึ่งหากพิจารณาเฉพาะแรงงานเพศชายจะ พบว่ามีการยอมรับแรงงานต่างด้าวให้สามารถเข้ามาทำงานในนิคมอุตสาหกรรมมากกว่าแรงงานเพศหญิง โดยเปรียบเทียบ ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานศึกษาของ ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน (2562) โดยระบุว่าแรงงานไทยทั้งชายและหญิงจะถูกพิจารณาอย่างละเอียดในการเลือกเข้าทำงานในนิคมอุตสาหกรรม เพราะมักจะอยู่ในส่วนงานที่สำคัญโดยเฉพาะส่วนงานบริหาร ขณะที่แรงงานต่างด้าวโดย

มักรับเข้าใน ส่วนงานการผลิตหรือช่างที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ซึ่งสังเกตได้จากนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรค่าจ้างที่ พบในเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรแรงงาน สามารถใช้ผลลัพธ์การศึกษานี้ในการจัดสรรแรงงานที่ยังว่างงานเข้าสู่อุตสาหกรรม เพื่อช่วยลดปัญหาด้านแรงงานในท้องที่ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเสริมเสถียรภาพการผลิตของประเทศ

3.1.2) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ควรได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลให้มีการลงทุนจากผู้ลงทุนมากขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาระบบการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเหนือไปสู่ภาคอื่นๆ และวางแผนการศึกษาในวิชาชีพเฉพาะให้สอดคล้องกับความต้องการ

3.1.3) การรับสมัครงานมีความต้องการทางด้านการศึกษาที่สูงขึ้นเนื่องจากงานที่แต่ละบริษัทมีความยากในการผลิตเพิ่มขึ้นเช่นกัน หากผู้สมัครยังอาศัยแต่ประสบการณ์ที่มี แต่ไม่มีการพัฒนาทางด้านการศึกษาเพิ่มด้วยก็อาจจะทำให้ออกจากตลาดแรงงานได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1) ควรมีการเพิ่มเนื้อหาของสภาพโดยรวมของแหล่งหาแรงงานให้มากขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มแรงงานมากขึ้น ป้องกันการขาดแคลนแรงงาน

3.2.2) ควรมีการวิจัยด้านปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมให้ครอบคลุมสถานประกอบการทุกประเภทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และ สวนอุตสาหกรรม เครือสหพัฒน์ลำพูน เพื่อให้ครอบคลุมต่อความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมภาคเหนือทั้งหมด



บรรณานุกรม

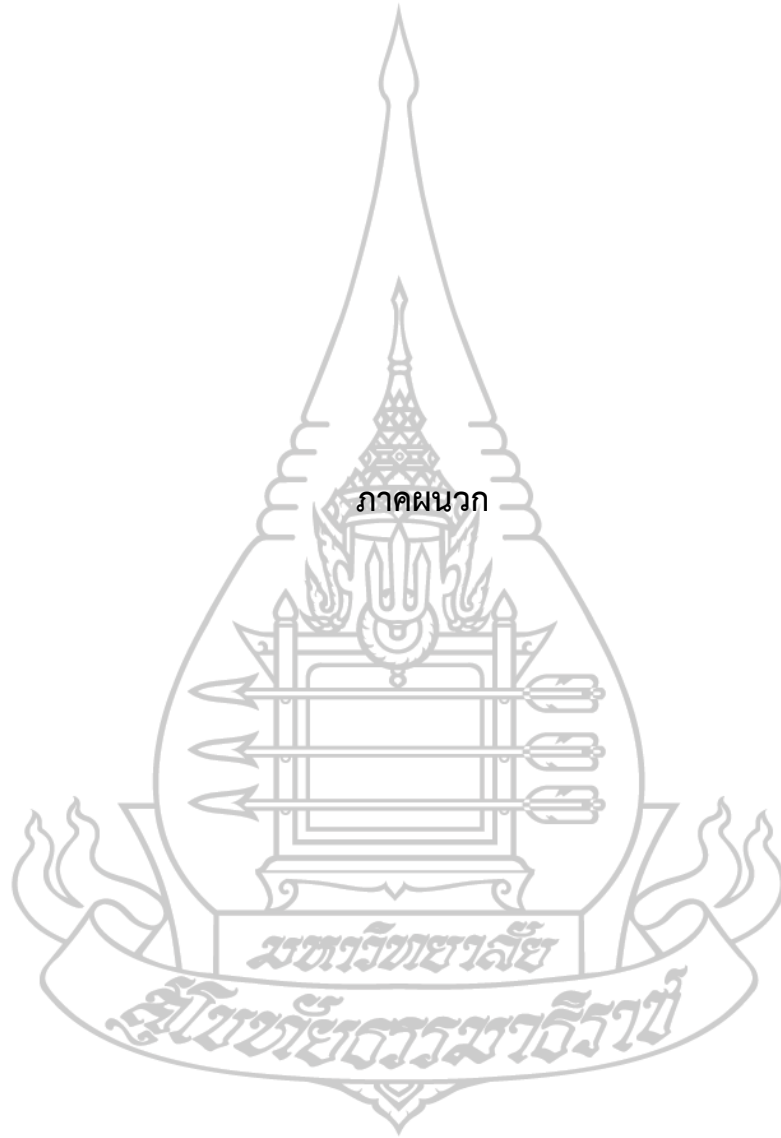
มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2019). สิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษี (Non-Tax-Privileges) และสิทธิประโยชน์ด้านภาษี (Tax Privileges). <https://www.tfd-factory.com/th/privilege/industrial-estate-authority-of-thailand-ieat>
- กุลฤดี เฒ่าทา. (2003). โครงสร้างและแบบแผนการจ้างงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ลำพูน [การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- ฐิตาวรรณ อินสะอาด. (2021). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อค่าจ้างแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต [ปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ศุภสิทธิ์ เลิศบัวสิน. (2017). ความต้องการแรงงานในพื้นที่เขตภาคตะวันออกใน 5 ปีข้างหน้า. การวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปี 2560 [วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. (2010). ความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับแนวโน้มของค่าจ้างในประเทศไทย. https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/10/sec3.1_paper.pdf
- ธรัตน์ ศรีทองเต็ม. (2023). ภาพรวมเศรษฐกิจไทยในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. <https://www.lhbank.co.th/getattachment/41f30c79-8b15-425f-a4e3-52113c635ecf/economic-analysis-Industry-Outlook-2023-Electronic>
- ปนัดดา เมืองสุวรรณ. (2010). การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าจ้างแรงงานฝ่ายผลิตชายและหญิงในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน[การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่].
- พรทิพย์ อริยปิติพันธ์. (1993). การจ้างงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์:กรณีศึกษาอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา [วิทยานิพนธ์ พบ.ม.(พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

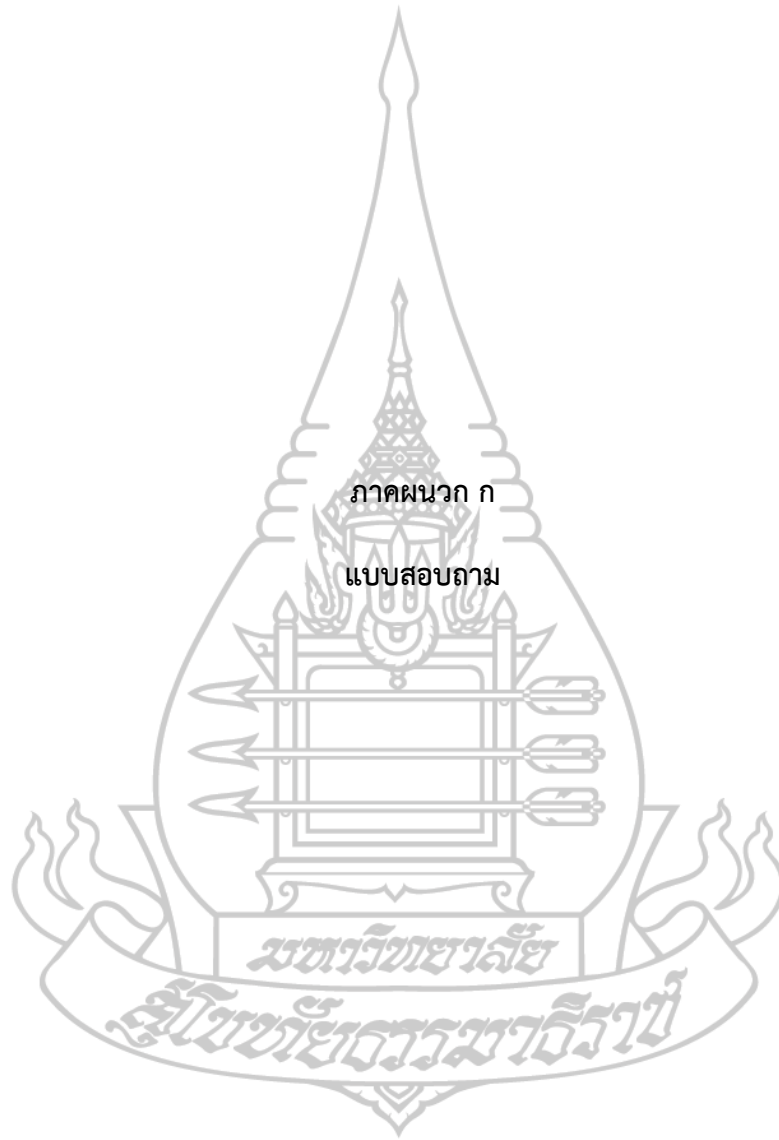
- วรรณษา ยงพิศาลภพ. (2021). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์.<https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Hi-tech-Industries/Electronics/IO/io-Electronics-21>
- วรารภรณ์ ศรีบุญ. (2013). ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี. [วิจัยเสนอในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการครั้งที่ 4 สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ].
- นิคม จันทรวินทร. (1993). แรงงานในแนวคิดของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงาน. จดหมายข่าวราชบัณฑิตยสถาน, 3(25), 1-2. <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=แรงงาน>
- ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคตะวันออก. (2023). ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต: อุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์.https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmi-east_th/5be9bcac939d4d7276fd08352c37185e.pdf
- สมบูรณ์ คงทองวัฒนา และ ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2015). ต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย. [บทความวิจัย, ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม กรุงเทพมหานคร].
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. (2010). <https://www.nrie.org/about>.
- สำนักงานแรงงานจังหวัดลำพูน.(2022).สถิติแรงงานในจังหวัดลำพูน.https://Lamphun.mol.go.th/Labor_statics.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.(2023).รายงานการศึกษา ค่าคาดการณ์อัตราการว่างงานของประเทศไทย กันยายน 2566. https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/ebook/2023/20231005143932_50813.pdf.
- Thailand Board of Investment. (2021). การใช้สิทธิประโยชน์ด้านช่างฝีมือ ม.24 และ ม.25(แรงงานต่างด้าว). <https://surat.boi.go.th/index.php/home>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อุปสงค์แรงงานของนิคมอุตสาหกรรมลำพูน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาค้นคว้าอิสระของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ
2. การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสงค์แรงงานของนิคมอุตสาหกรรมลำพูน และเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนด้านแรงงานให้เหมาะสมในการดำเนินงานของอุตสาหกรรมเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
3. แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

ตอนที่ 3 ความต้องการกำลังคน/ต้องการจ้างงาน ของสถานประกอบการ

ตอนที่ 4 ปัจจัยสำคัญในการสรรหาพนักงาน

ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและไม่เผยแพร่กับผู้อื่น เว้นแต่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้างต้น และเผยแพร่ข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการเท่านั้น

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.เพศ

ชาย

หญิง

อื่นๆ

2.อายุปี

3.สถานภาพ

- โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย

4.ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช)
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส) ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่นๆ

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน.....

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลทั่วไปของบริษัท

2.1 บริษัทของท่านจัดอยู่ในประเภทไหน

- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ยานยนต์
 อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
 อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมแปรรูปไม้

อุตสาหกรรมก่อสร้าง

อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม

อุตสาหกรรมอื่นๆ.....

2.2 จำนวนลูกจ้างและพนักงานโดยประมาณของบริษัท

ขนาดใหญ่ตั้งแต่ 2,000 คนขึ้นไป

ขนาดกลางตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป

ขนาดเล็กตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป

ขนาดเล็กตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

ขนาดเล็กตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป

ขนาดเล็กตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

2.3 ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

1-3 ปี

4-6 ปี

7-9 ปี

10 ปีขึ้นไป

2.4 ประเภทของธุรกิจ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> กิจการเจ้าของคนเดียว | <input type="checkbox"/> ห้างหุ้นส่วนสามัญ |
| <input type="checkbox"/> ห้างหุ้นส่วนสามัญที่จดทะเบียนและห้างหุ้นส่วนจำกัด | <input type="checkbox"/> บริษัทจำกัด |
| <input type="checkbox"/> บริษัทมหาชนจำกัด | <input type="checkbox"/> องค์การธุรกิจจัดตั้งหรือจดทะเบียนภายใต้กฎหมายเฉพาะ |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... | |

2.5 ทุนจดทะเบียน(ประมาณ)

2.6 สิทธิพิเศษที่ได้รับในนิคมอุตสาหกรรม

<input type="checkbox"/> สิทธิในการถือกรรมสิทธิ์ที่ดินในนิคมอุตสาหกรรม	<input type="checkbox"/> ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ไม่เกี่ยวกับภาษี (Non-Tax Privileges) เช่นเดียวกับ GIZ
<input type="checkbox"/> ได้รับอนุญาตนำผู้เชี่ยวชาญ ช่างฝีมือต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศพร้อมการให้บริการขอวีซ่าและ Work Permit	<input type="checkbox"/> ได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี (Tax Privileges)
<input type="checkbox"/> ได้รับอนุญาตนำคู่สมรส บุตรและผู้อยู่ในอุปการะเข้าพักอาศัยในประเทศ พร้อมการให้บริการขอวีซ่า	<input type="checkbox"/> ได้รับยกเว้นอากรขาเข้า ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิตสำหรับเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการผลิต
<input type="checkbox"/> สามารถนำส่งเงินตราต่างประเทศออกนอกราชอาณาจักรได้	<input type="checkbox"/> ได้รับยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับของที่นำเข้าเพื่อการผลิตสินค้า หรือเพื่อพาณิชย์กรรม

<input type="checkbox"/> สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจาก BOI ในกรณีขอรับการส่งเสริมการลงทุน	<input type="checkbox"/> ได้รับยกเว้นอากรขาออก ภาษีมูลค่าเพิ่ม และภาษีสรรพสามิต สำหรับวัตถุดิบรวมทั้งผลิตภัณฑ์สิ่งพลอยได้ และสิ่งอื่นที่ได้จากการผลิต
<input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	

2.7 ตลาดที่ส่งสินค้าไปขาย

- | | | |
|---|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไทย | <input type="checkbox"/> ญี่ปุ่น | <input type="checkbox"/> เกาหลีใต้ |
| <input type="checkbox"/> สิงคโปร์ | <input type="checkbox"/> มาเลเซีย | <input type="checkbox"/> ฮองกง |
| <input type="checkbox"/> ไต้หวัน | <input type="checkbox"/> จีน | <input type="checkbox"/> ฝรั่งเศส |
| <input type="checkbox"/> อินเดีย | <input type="checkbox"/> อิตาลี | <input type="checkbox"/> สหรัฐอเมริกา |
| <input type="checkbox"/> สวิตเซอร์แลนด์ | <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... | |

ส่วนที่ 3 : ความต้องการกำลังคน/ต้องการจ้างงาน ของสถานประกอบการ
พนักงานที่บริษัทต้องการมีคุณลักษณะอย่างไร

3.1 สัดส่วนเพศของแรงงานที่ต้องการ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ชาย ร้อยละ..... (ประมาณ) | <input type="checkbox"/> หญิง ร้อยละ.....(ประมาณ) |
|---|---|

3.2 ช่วงอายุที่ต้องการจ้างงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)

- | | | |
|--|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> อายุต่ำกว่า19ปี | <input type="checkbox"/> อายุ 19-25ปี | <input type="checkbox"/> อายุ 26-30ปี |
| <input type="checkbox"/> อายุ 31-35ปี | <input type="checkbox"/> อายุ 36-40ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 41-45ปี |
| <input type="checkbox"/> 46-50ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 50ปี | |

3.3 ระดับการศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น(ม.3) | <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น(ม.3) |
| <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) | <input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส) |
| <input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช) | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... |

3.4 ประสบการณ์ทำงานของผู้สมัครที่เกี่ยวข้องกับสายงานของบริษัท

- ไม่จำเป็น จำเป็น

3.5 จำนวนแรงงานคนไทยที่ต้องการจ้างในปี 2565-2566.....คน

3.6 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ต้องการจ้างในปี 2565-2566.....คน

3.7 วัตถุประสงค์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว (ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ประหยัดต้นทุนแรงงาน | <input type="checkbox"/> ได้แรงงานที่มีทักษะ |
| <input type="checkbox"/> เสริมความมั่นคงในการประกอบกิจการ | <input type="checkbox"/> มีบริษัทตัวแทนช่วยดำเนินเรื่อง |
| <input type="checkbox"/> แรงงานต่างด้าวทำงานมีความอดทนสูงและยืดหยุ่นกว่า | <input type="checkbox"/> ไม่มีความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว |

3.8 ตำแหน่งงานที่ต้องการจ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ตัวเลือก)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> พนักงานฝ่ายผลิต | <input type="checkbox"/> ช่างเทคนิค |
| <input type="checkbox"/> วิศวกร | <input type="checkbox"/> พนักงานในสำนักงาน |
| <input type="checkbox"/> พนักงานบัญชี | <input type="checkbox"/> พนักงานซูเปอร์ไวเซอร์ |
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่สารสนเทศและไอที | <input type="checkbox"/> พนักงานฝ่ายคลังสินค้า |
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่จัดซื้อ | <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร |

3.9 ค่าจ้างในแต่ละตำแหน่งงานในข้อที่ 3.8 ที่ท่านต้องการจ้าง

- 3.9.1 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน
- 3.9.2 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน
- 3.9.3 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน
- 3.9.4 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน
- 3.9.5 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน
- 3.9.6 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน
- 3.9.7 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน

3.9.8 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน

3.9.9 ตำแหน่ง.....ค่าจ้างเริ่มต้น.....บาทต่อเดือน

3.10 ท่านใช้วิธีใดในการจัดหาบุคลากร

ใช้บริการจัดหางานของรัฐ

ใช้บริการจัดหางานของเอกชน

เปิดรับเองโดยมีผู้มาสมัครที่สถาน
ประกอบการ

เปิดรับเองโดยมีผู้สมัครและสัมภาษณ์ออนไลน์

เปิดโดยติดต่อกับสถานศึกษา

อื่นๆ โปรดระบุ.....

3.11 โดยปกติแล้ว บริษัทของท่านมีความถี่ในการปรับค่าจ้างอย่างไร

ไม่ปรับ หรือปรับถี่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง

ปรับปีละ 1 ครั้ง

ปรับปีละ 2 ครั้ง

ปรับถี่มากกว่าปีละ 2 ครั้ง

ส่วนที่4: ปัจจัยสำคัญในการสรรหาพนักงาน

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ และเติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4.1 ในปัจจุบัน ท่านต้องการสรรหาพนักงานในตำแหน่งงานสำคัญตำแหน่งใด

การสรรหาพนักงานในตำแหน่งงานว่าง	ระดับความสำคัญ 1-5 โดย 5 หมายถึงสำคัญที่สุด				
	1	2	3	4	5
พนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น ฝ่ายผลิต					
พนักงานระดับทักษะ เช่น ช่างเทคนิค ,ซูปเปอร์ไวเซอร์,วิศวกร					

พนักงานในสำนักงาน เช่น พนักงานบัญชี,พนักงานฝ่ายคลังสินค้าเจ้าหน้าที่ สารสนเทศและไอที ,เจ้าหน้าที่จัดซื้อ					
พนักงานระดับผู้บริหาร					

4.2 ปัจจัยที่บริษัทของท่านใช้ในการปรับค่าจ้างแก่พนักงาน

ปัจจัยในการปรับค่าจ้าง	ระดับความสำคัญ 1-5 โดย 5 หมายถึงสำคัญที่สุด				
1.ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	1	2	3	4	5
การปรับค่าจ้างตามกฎหมาย เช่น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ					
ค่าครองชีพ					
2.ปัจจัยทางการดำเนินธุรกิจ	1	2	3	4	5
ผลการดำเนินงาน / ผลกำไรบริษัท					
การปรับค่าจ้างของกิจการในพื้นที่เดียวกัน					
การปรับค่าจ้างของกิจการประเภทเดียวกัน					

3.ปัจจัยทางด้านแรงงาน	1	2	3	4	5
ผลการปฏิบัติงาน (Performance)					
อายุงาน/ทักษะที่เพิ่มขึ้น					
อัตราการลาออกของแรงงาน (Turn over)					
ความยากลำบากในการสรรหาพนักงาน					

4.3 ท่านใช้ปัจจัยใดในการกำหนดค่าจ้างพนักงานที่เข้าใหม่

ปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างพนักงานเข้าใหม่	ระดับความสำคัญ 1-5 โดย 5 หมายถึงสำคัญที่สุด				
	1	2	3	4	5
1.วุฒิต่ำกว่า ป.ตรี					
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย					
อัตราค่าจ้างของกิจการประเภทเดียวกัน					
อัตราค่าจ้างของกิจการในพื้นที่เดียวกัน					
ลักษณะของงานที่เปิดรับสมัคร					
ประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร					
คุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร					

ปัจจัยในการกำหนดค่าจ้างพนักงานเข้าใหม่	ระดับความสำคัญ 1-5 โดย 5 หมายถึงสำคัญที่สุด				
	1	2	3	4	5
1.วุฒิ ป.ตรี ขึ้นไป					
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย					
อัตราค่าจ้างของกิจการประเภทเดียวกัน					
อัตราค่าจ้างของกิจการในพื้นที่เดียวกัน					
ลักษณะของงานที่เปิดรับสมัคร					
ประสบการณ์ทำงานของผู้สมัคร					
คุณวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นาย ธนัช ยอดวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	29 มกราคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรีวิทยาเขต ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
ประวัติการทำงาน	บริษัท ฮานาไมโครอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด มหาชน นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

