



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาสังคม)

ปริญญา

การบริหารและพัฒนาสังคม

สังคมศาสตร์

สาขา

คณะ

เรื่อง แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม
กรุงเทพมหานคร

Skilled Workers in the Metal Industry, Turner Type Metals in Bang Kho Leam,
Bangkok

นามผู้วิจัย นายทวีชัย แซ่จู้

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์แพทย์ พยอมยนต์, M.A.)

ประธานสาขาวิชา

(รองศาสตราจารย์สิริกร กาญจนสุนทร, วท.ม.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิขสิขจิ มทวทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะเขตบางคอแหลม
กรุงเทพมหานคร

Skilled Workers in the Metal Industry, Turner Type Metals in
Bang Kho Laem, Bangkok

โดย

นายทวีชัย แซ่จู

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทวิชัย แซ่จู 2557: แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาสังคม)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
อาจารย์แพทย์ พยอมยนต์, M.A. 175 หน้า

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณลักษณะของสถานประกอบการ คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ และปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงาน และตัวแปรตามความต้องการแรงงานช่างฝีมือของในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 295 ราย สุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด (Total population) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ทดสอบหาค่าความแตกต่างโดยใช้ t-test และ F-test หาค่าแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe' กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (88.81) มีอายุ 15-20 ปี (58.31) และสถานภาพโสด (78.31) จำนวนพนักงานที่ต้องการ 1,335 คน ระดับการศึกษา ม. 3 จำนวน 482 คน (36.10) จำนวนพนักงานที่ต้องการช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 540 คน (38.60) ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการพนักงาน 1-4 คน ต้องการแรงงานไม่จำกัดสาขา (77.97) โดยสาขาที่ต้องการเป็นสาขาช่างกล (ร้อยละ 21.34) ต้องการประสบการณ์ (59.32) ระยะเวลา 3 ปี (35.12)

ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ คือ คุณภาพแรงงานที่อยู่ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ (56.95) และความต้องการแรงงานช่างฝีมือ พบว่า ต้องการแรงงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผลิตภาพแรงงาน ความต้องการสินค้าและบริการของผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ต้นทุนสินค้า อัตราค่าจ้างและเทคโนโลยีมีผลต่อการจ้างงานน้อย ส่งผลให้ความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงานกับความต้องการแรงงานช่างฝีมือ ในด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ ความต้องการสินค้าและบริการ จำนวนผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้าง เทคโนโลยี ต้นทุนสินค้า และผลิตภาพแรงงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

Taveechai Saeju 2014: Skilled Workers in the Metal Industry, Turner Type Metals in Bang Kho Laem, Bangkok. Master of Arts (Social Development and Administration), Major Field: Social Development and Administration, Faculty of Social Sciences.

Thesis Advisor: Mr. Phayap Phyormyont, M.A. 175 pages.

This study aimed to identify independent variables. General information of respondents, characteristics of the establishment. Feature of the labor demand and factors related to employment. And variable according to the needs of Entrepreneurs in the Metal Industry, Turner Type Metals in Bang Kho Laem, Bangkok. 295 Samples of the total population data collected by questionnaire. The statistics used in data analysis is descriptive statistics test the difference using t-test and F-test for the difference is the methods using a pair of Scheff'e determine the level of statistical significance at the 0.05 level.

The results showed that the Labor demand , most were male (88.81), age 15-20 years (58.31) and Single (78.31) Number of employees 1,335 people need education level 3 482 (36.10) Employees who need skilled technicians lathe 540 (38.60) operators are demanding most people need 1-4 workers any field staff (77.97) to a branch by branch mechanic (21.34 percent) to experience (59.32) 3-year period . (35.12)

Factors relating to the employment of skilled labor, including the quality of knowledge, skills, expertise (56.95) and the need for skilled workers found that the average labor demand is moderate. Because labor productivity demand for products and services of enterprises are moderate. Wage rates and product costs affect employment less. As a result, the demand for labor Turner metals is moderate compared to the different factors relating to the employment needs skilled workers. Labor demand in the lathe. Demand for goods and services Number of technology entrepreneurs wage labor costs and little found no difference. Therefore reject the hypothesis.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความเสียสละ อุทิศหาและความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากท่านอาจารย์หลายท่าน โดยเฉพาะอาจารย์ พายัพ พยอมยนต์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาเอาใจใส่ ให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด รวมทั้งได้จุดประกายและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เขียนปรารถนาจะสร้างสรรค์ผลงานชิ้นนี้ให้สำเร็จลุล่วงอย่างเต็มความสามารถที่สุด ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ พายัพ พยอมยนต์ (M.A.) ประธานกรรมการที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ จตุพร บานชื่น ประธานกรรมการสอบ และอ.ดร.พจน์ ใจชาญสุขกิจ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์นี้ไม่อาจลุล่วงไปได้ หากไม่ได้รับความสนับสนุนข้อมูลจากสำนักงานเขตบางคอแหลม ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ณ ที่นี้

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ สิริกร กาญจนสุนทร ที่ให้ความช่วยเหลือในการใช้โปรแกรมเพื่อการวิจัยและคำแนะนำที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ ทุกคน ที่เป็นที่ปรึกษาในด้านต่างๆ และให้การสนับสนุนผู้เขียนด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณสำหรับกำลังใจอันดียิ่ง

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวซึ่งเป็นผู้สนับสนุนหลัก ทั้งกำลังใจและกำลังทรัพย์ตลอดการศึกษา อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมให้ผู้เขียนได้พบกับความสำเร็จในวันนี้ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ทวีชัย แซ่จู

เมษายน 2557

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหานำการวิจัย	6
วัตถุประสงค์การวิจัย	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
ทฤษฎีการทำงาน	11
ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน	13
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน	19
แนวคิดเกี่ยวกับการกลึงโลหะ	28
ข้อมูลทั่วไปของเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร	34
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	40
กรอบโครงสร้างแนวคิด	42
สมมุติฐานการวิจัย	43
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	44
ประชากรที่ศึกษา	44
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การวัดตัวแปร	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การทดสอบเครื่องมือ	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	50
ผลการวิจัย	50
ข้อวิจารณ์	111
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	117
สรุปผลการวิจัย	117
ข้อเสนอแนะ	122
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	125
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	134
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	144
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและทดสอบเครื่องมือ การวิจัยและหนังสือขอความอนุเคราะห์กรอกข้อมูล ในแบบสอบถาม	152
ภาคผนวก ง สถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน ปี 2551- 2555	155
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	175

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	44
2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและการเป็นสมาชิกของกลุ่ม	51
3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	53
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจ	54
5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาดำเนินกิจการ	55
6	จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา	56
7	จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและตามทักษะฝีมือ	59
8	แหล่งรับสมัครบุคลากรในปัจจุบัน	62
9	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนของแรงงานที่ต้องการ	65
10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ต้องการจำแนกตามอายุ	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา	66
12	จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ	69
13	ความต้องการแรงงาน จำแนกตาม สาขาวิชา และความสามารถพิเศษ	72
14	ความต้องการแรงงาน จำแนกตาม ประสบการณ์	73
15	ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ	74
16	ความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ	76
17	ความต้องการสินค้าและบริการ	77
18	จำนวนผู้ประกอบการ มีผลกระทบต่อธุรกิจ	78
19	อัตรากำลัง	79
20	ด้านเทคโนโลยี	80
21	ด้านต้นทุนสินค้า	81
22	ด้านผลิตภาพแรงงาน	82
23	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามเพศ	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ	84
25	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามสถานภาพ	86
26	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามระดับการศึกษา	87
27	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามทักษะฝีมือ	89
28	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามสาขาวิชา	90
29	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามประสบการณ์	91
30	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามความสามารถพิเศษ	92
31	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงงานช่างฝีมือของสถานประกอบการแตกต่างกัน	94
32	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสินค้าและบริการของสถานประกอบการแตกต่างกัน	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีจำนวนผู้ประกอบการของสถานประกอบการแตกต่างกัน	97
34	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีอัตราค่าจ้างของสถานประกอบการแตกต่างกัน	99
35	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีเทคโนโลยีของสถานประกอบการแตกต่างกัน	100
36	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการแตกต่างกัน	102
37	แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการแตกต่างกัน	103
38	ปริมาณแรงงานช่างฝีมือในธุรกิจของท่านมีเพียงพอต่อความต้องการสินค้าและบริการสิ่งใดละในปัจจุบันหรือไม่	105
39	ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ ในเขตบางคอแหลมปัจจุบันมีผลต่อธุรกิจหรือไม่	106
40	การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อธุรกิจของท่านหรือไม่ เพราะอะไร	107
41	ภายใน 5 ปีจากนี้ธุรกิจของท่านมีแนวโน้มที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่เพื่อทดแทนกำลังคนหรือไม่	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
42	ต้นทุนการผลิตในการกลึงโลหะ เช่น วัตถุประสงค์ การขนส่ง บรรจุภัณฑ์ฯ มีผลต่อการจ้างแรงงานของธุรกิจท่านหรือไม่	109
43	ปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้จากผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือของท่านคิดว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้หรือไม่	110
ตารางผนวกที่		
1	ผลการทดสอบ IOC ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ (Demand of turner labour)	148
2	ผลการทดสอบ IOC ด้านความต้องการสินค้าและบริการ	149
3	ผลการทดสอบ IOC ด้านจำนวนผู้ประกอบการ (Number of Entrepreneur)	149
4	ผลการทดสอบ IOC ด้านอัตราค่าจ้าง (Wage Rate)	149
5	ผลการทดสอบ IOC ด้านเทคโนโลยี (Technology)	150
6	ผลการทดสอบ IOC ด้านต้นทุนสินค้า (Production)	150
7	ผลการทดสอบ IOC ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)	150
8	การทดสอบรวมทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวม	151
9	มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ปี 2551-2555	156

สารบัญตาราง (ต่อ)

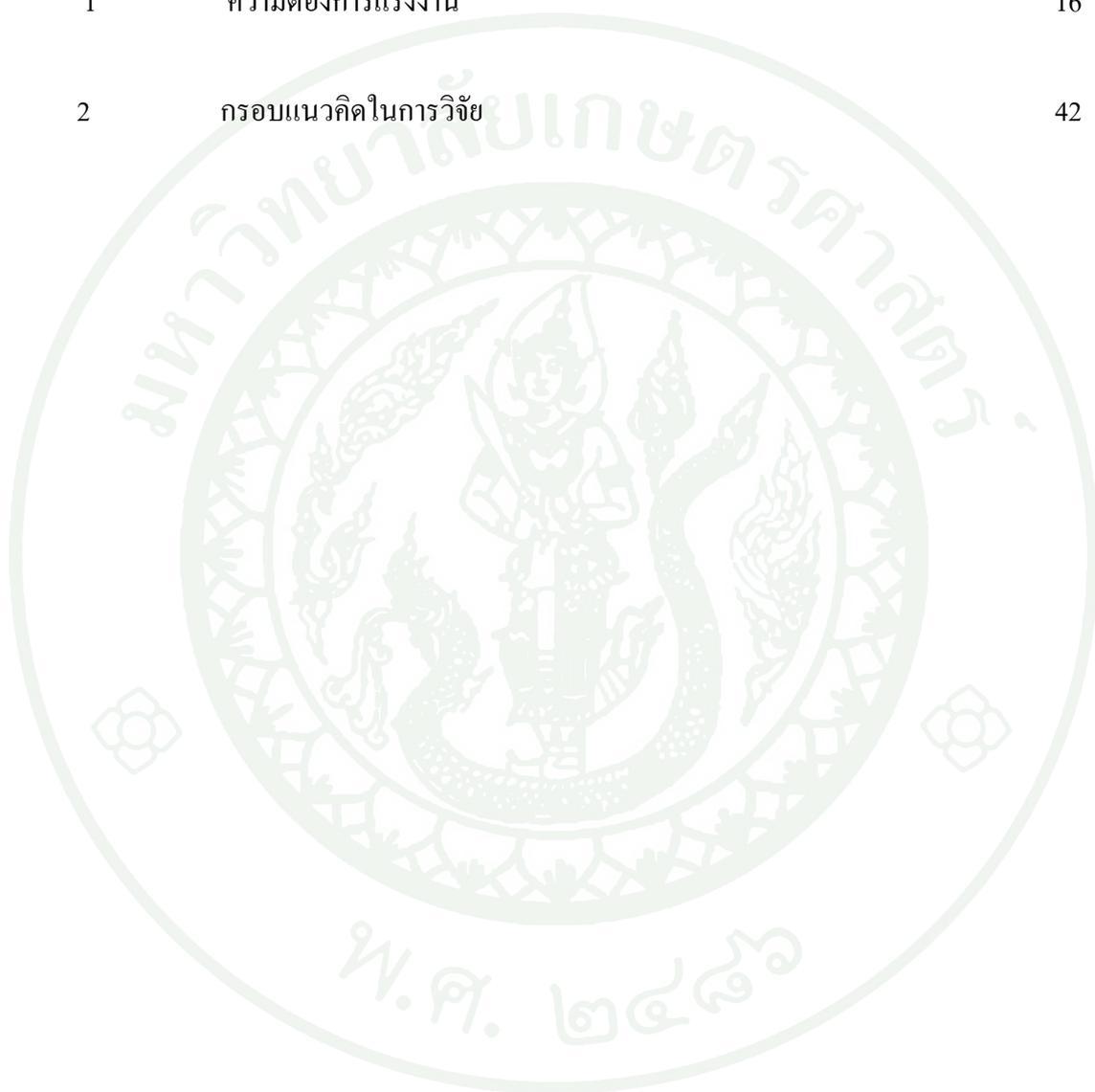
ตารางผนวกที่		หน้า
10	มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาประจำปี ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปี 2551 -2555	157
11	มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ GDP ในภาคการผลิต จำแนก ตามสาขาการผลิต ปี 2551-2555	159
12	การกระจายตัวของ GDP ภาคการค้าและการซ่อมบำรุง ปี 2551-2555	161
13	กำลังแรงงานรวม ปี 2551 -2555	162
14	กำลังแรงงานรวม (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามกลุ่มอายุ ทั่วราชอาณาจักร ปี 2551-2555	163
15	กำลังแรงงานรวม (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามระดับการศึกษาที่ สำเร็จทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2551 – 2555	164
16	ผู้มีงานทำ ปี 2551 -2555	165
17	ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามกลุ่มอายุ ทั่วราชอาณาจักร ปี 2551-2555	166
18	ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทั่วราชอาณาจักร ปี 2551-2555	167
19	ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2551-2555	168

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
20	ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามอาชีพ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551-2555	169
21	การว่างงาน ปี 2551 -2555	170
22	ผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551-2555	171
23	ผู้ว่างงานที่เคยทำงานและไม่เคยทำงานมาก่อน จำแนกตามระดับ การศึกษาทัวราชอาณาจักร ปี 2551-2555	172
24	คุณภาพของคน การมีงานทำ รายปี ปี 2551 – 2555	173
25	สถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ประเภทวิชา อุตสาหกรรม สาขาวิชา เครื่องกล ปี 2555	173
26	สถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ประเภทวิชา อุตสาหกรรม สาขาวิชา เครื่องกล ชั้นปีที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2556	174

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ความต้องการแรงงาน	16
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	42



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

แรงงาน คือ พลังการผลิตนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตในระบบเศรษฐกิจ พลังของ
ผู้ใช้แรงงานจะแฝงอยู่ในผลผลิตทุกชิ้น ความมั่นคงก้าวหน้าหรือความอ่อนแอแล้วหลังทางเศรษฐกิจ
ย่อมชี้ขาดด้วยพลังการผลิต คือ แรงงาน (สุภักดิ์ อนุกุล, 2530) แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ แรงงาน
หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อ
ประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน (นิคม จันทรวีฑูร, 2536) ดังนั้น
แรงงานจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและกิจกรรม
ทางสังคมแทบทุกด้าน การจัดสรรทรัพยากรแรงงานในฐานะที่แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ
นอกจากนั้นแรงงานยังเป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ที่อาจเป็นผู้ประกอบการหรือผู้ผลิตสินค้าและบริการ
หรืออาจเป็นผู้สร้างปัจจัยทุนและเทคโนโลยีก็ได้ แรงงานในฐานะที่เป็นมนุษย์จะเป็นผู้บริโภคหรือ
ผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ทั้งที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นมา (พรทิพา แซ่เอี้ยว,
2551: 1) แรงงานเป็นแหล่งสำคัญของการใช้จ่ายและการออมหากการจ้างงานในประเทศอยู่ในระดับสูง
แรงงานมีคุณภาพและมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่าย และจะช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้สามารถ
เติบโตได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน ดังนั้น ความเข้าใจและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในภาคแรงงานอย่าง
เหมาะสมและทันการณ์ จะช่วยลดปัญหาเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและทำให้ศักยภาพการผลิต
(Potential output) ของประเทศสูงขึ้น (สมศรี ศึกษมัต, 2554 : 1) ดังนั้นแรงงานจึงมีความสำคัญต่อ
กิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งในด้านการผลิตสินค้าและบริการ การผลิตปัจจัยการผลิตและการบริโภค
ทรัพยากรด้วย

ในประเทศที่มีแรงงานมากจะมีผลทำให้ค่าแรงงานถูก เกิดความได้เปรียบในการพัฒนา
อุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคนิคแบบแรงงานมาก (Labor Intensive Techniques) ส่งผลให้ต้นทุน
การผลิตค่อนข้างต่ำและสามารถตั้งราคาสินค้าให้ต่ำมีโอกาสที่จะส่งไปแข่งขันในตลาดมากขึ้น แต่
การที่ค่าแรงงานถูกนั้น อาจจะไม่ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำเสมอไป เพราะถ้าแรงงานเป็นแรงงานที่มี
ประสิทธิภาพในการผลิตต่ำแล้ว ก็ย่อมทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ดังนั้นประสิทธิภาพของแรงงาน
ก็เป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ความชำนาญของแรงงาน (Labor skill) ก็มีส่วนช่วยในการสนับสนุนต่อ
การพัฒนาอุตสาหกรรม เพราะจะมีผลทำให้สามารถผลิตได้ในจำนวนที่มากกว่าแรงงานที่ไม่ชำนาญงาน

(อ้อทิพย์ ราชภูริณิคม, 2555: 20) ปัญหาหนึ่งของตลาดแรงงานไทย คือ ความไม่สมดุลของโครงสร้างแรงงาน ความไม่สมดุลของตลาดแรงงานทั้งระดับล่างและระดับบน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ขาดแคลนแรงงานระดับล่าง (ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) แต่มีแรงงานส่วนเกินระดับอุดมศึกษาอยู่มาก และมีปัญหาคุณภาพแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของตลาด (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2555) ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและจะยังคงเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ถ้าไม่มีการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจังทั้งนี้เนื่องจากการผลิตกำลังคนส่วนใหญ่ไม่ได้อิงต่อความต้องการของประเทศ (Demand Driven) สถาบันหรือสถานศึกษาต่างๆ เลือกผลิตกำลังคนไปตามขีดความสามารถทางทรัพยากรของตนเอง (Supply Driven) ทำให้เกิดปัญหาคนว่างงานไปพร้อมๆ กับปัญหาการขาดแคลนกำลังคน (อำนาจ เถาตระกูล และคณะ, 2553: 5) นอกจากระบบการศึกษาผลิตแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแล้ว สาเหตุที่สำคัญอีกสาเหตุหนึ่งคือ โครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป สัดส่วนของกำลังแรงงานในวัยทำงานจะมีแนวโน้มไปในทิศทางที่น้อยลง ในขณะที่สัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่สูงขึ้น สาเหตุเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงานในระยะยาว (แก้วขวัญ ตั้งจิตพงค์กุล, 2555: 2) ปัญหาความไม่สอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานนี้เกิดขึ้นในทุกสาขาวิชาที่จบการศึกษา อาทิ สาขาคอมพิวเตอร์ สาขาวิศวกรรม หรือสาขาสังคมศาสตร์ โดยประเด็นสำคัญที่ควรตระหนักถึง คือ การผลิตนักศึกษาของสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่มีการเปิดหรือขยายสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไปอย่างรวดเร็ว และเปิดสอนในสาขาซ้ำๆ กัน อาจจะ มิได้เน้นในเรื่องคุณภาพของผู้จบการศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่เปิดไม่ทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ ความไม่สอดคล้องของคุณภาพกำลังคนจึงเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ต้องศึกษาในรายละเอียด เพื่อให้กำลังคนสามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้มากขึ้น และลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและปัญหาการว่างงานของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง (ปรีฉัตร จันโทธิ, 2555: 1-3) ปัญหาค่าจ้างหากเห็นว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันยังอยู่ใน ระดับที่ไม่เหมาะสม ไม่ได้ช่วยบรรเทาปัญหาความยากจน และสร้างความเป็นธรรมทางรายได้ให้แก่แรงงานระดับล่าง การปรับขึ้นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเรื่องที่จำเป็น เพราะนอกจากจะช่วยทำให้แรงงานระดับล่างมีรายได้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะช่วยดึงค่าจ้างทั้งระบบให้สูงขึ้นได้ แต่การขึ้นค่าจ้างจะส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและกระทบต่อผู้ประกอบการ โดยเฉพาะหากมีการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ แบบก้าวกระโดด ผลกระทบของการเพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อวันทั่วประเทศ จากระดับเฉลี่ยทั้งประเทศที่ 157 บาทต่อวัน ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นและไม่สามารถใช้ปัจจัยการผลิตอื่นทดแทนแรงงาน และมีผลกำไรอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจะได้รับผลกระทบมากเพราะเป็นการยากที่จะปรับตัวในระยะสั้นได้ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมในกลุ่มเครื่องหนัง ก่อสร้าง สิ่งทอ และเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น ส่วนอุตสาหกรรม

ที่ไม่ใช้แรงงานอย่างเข้มข้นและมีกำไรสูง อย่างเช่น ยานยนต์ ธุรกิจบริการ ปีโตรเคมี จะปรับตัวได้ง่ายกว่า (สมศรี ศิขมัต, 2554: 2) นอกจากค่าจ้างแล้วปัญหาความสามารถในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างพื้นที่ อุตสาหกรรมและอาชีพจะเป็นเครื่องมือชี้วัดความยืดหยุ่นหรือความคล่องตัวของผู้ใช้แรงงาน เมื่อมีความจำเป็นต้องรักษาระดับทรัพยากรแรงงานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ หรือเพื่อการแข่งขันซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารจัดการแรงงานและบุคลากร ในประเด็นสวัสดิการแรงงานการเคลื่อนย้ายแรงงานจะมีผลกระทบต่อสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของแรงงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น แนวโน้มการชะลอตัวของการเคลื่อนย้ายไปและกลับชนบทมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่และสภาพจิตใจของแรงงานและครอบครัว (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2555: 2)

ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ในปี 2558 (ครรชิต พุทธโกษา, 2554) ซึ่งจะเป็นตลาดแรงงานที่จะช่วยดูดซับแรงงานส่วนเกินของไทยกลุ่มนี้ได้ เนื่องจากภายใต้กรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเน้นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ (ซึ่งหมายถึงแรงงานกลุ่มบน) หรือแรงงานวิชาชีพ โดยไม่ได้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานระดับล่าง (TDRI, 2013: Online) การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีในกรอบของ AEC มี 2 ประเภท 1) การค้าบริการ (กรอบความตกลงการค้าบริการอาเซียน – ASEAN Framework Agreement on Services: AFAS) รวมทั้งการเคลื่อนย้ายตามธรรมชาติของการค้า/การลงทุน และ 2) การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพตามข้อตกลงยอมรับร่วมกันด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ซึ่งการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งสองประเภทนี้มีแตกต่างกัน กล่าวคือ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือตามการค้าบริการหรือ AFAS คือ การลด/ยกเลิกกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าบริการในอาเซียน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2555)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบเศรษฐกิจของประเทศในระดับมหภาค โดยมีจำนวนถึงประมาณร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมด วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นฐานรากการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นกลไกหลักในการฟื้นฟูและเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ รวมทั้งเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาความยากจนจากข้อมูลดัชนีชี้วัดเศรษฐกิจของไทยคือ ผลผลิตมวลรวมในประเทศของ SMEs ทั้งการนำเข้าและส่งออก การบริโภคภาคเอกชน การค้า การลงทุน รวมถึงการจ้างงานด้วย (วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556:1) มูลค่าผลผลิตมวลรวมในประเทศ (GDP) ปี 2555 ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มูลค่า 4,211,262.7 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 37.0 ของ GDP รวมทั้งประเทศ โดยมูลค่า GDP ของ SMEs ขยายตัวร้อยละ 6.6 เพิ่มขึ้นจากขยายตัวร้อยละ 0.6 ในปีก่อนหน้า เมื่อ

พิจารณามูลค่า GDP ตามขนาดวิสาหกิจ พบว่าวิสาหกิจขนาดย่อม (SE) มีมูลค่า GDP สูงกว่าวิสาหกิจขนาดกลาง (ME) โดยมูลค่า GDP ของ SE : ME เท่ากับ 2,824,898.2 : 1,386,364.5 ล้านบาท มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าเท่ากับร้อยละ 6.5 : 6.8 และมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 24.8 : 12.2 ของ GDP รวม ส่วนแนวโน้มของสัดส่วนมูลค่า GDP ของ SMEs ตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมา พบว่าในปี 2555 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยังคงเป็นกลไกการเจริญเติบโต (Engine of Growth) ในระบบเศรษฐกิจของประเทศ เห็นได้จากอัตราการขยายตัวของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยังคงสูงกว่าอัตราการขยายตัวของประเทศ และวิสาหกิจขนาดใหญ่เป็นส่วนใหญ่ โดยมูลค่า GDP ปี 2555 ของ SMEs ยังคงมีความเกี่ยวข้องกับภาคการบริการเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญสูงสุด มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 33.3 และขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.2 รองลงมาได้แก่ ภาคการผลิตคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 30.9 แต่ในปี 2554 หดตัวลดลงร้อยละ 4.3 เมื่อเทียบกับปีก่อน และภาคการค้าและการซ่อมบำรุงมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 27.7 ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.2 ซึ่งภาคการผลิตเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญสูงสุด (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556: 1-3) การจ้างงานจำแนกตามขนาดวิสาหกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจในปี 2555 พบว่ากิจกรรมการผลิตอุตสาหกรรม มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 4,623,747 คน โดยที่ SME มีจำนวนการจ้างงานรวมทั้งสิ้น 3,430,521 คน เมื่อพิจารณาผลิตภาพแรงงานเฉลี่ยของภาคการผลิต ปี 2555 พบว่าสาขาที่มีผลิตภาพแรงงานผลิตภัณฑ์จากแร่หล่อโลหะเฉลี่ยสูงสุด มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย 859,057.1 บาท/คน/ปี ซึ่งมีมูลค่า GDP เท่ากับ 170,744.5 ล้านบาท และมีจำนวนการจ้างงานรวม 198,758 คน รองลงมาคือสาขาที่มีผลิตภาพแรงงานโลหะขั้นมูลฐานเฉลี่ยสูงกว่าสาขาที่มีผลิตภาพแรงงานโลหะประดิษฐ์ มีผลิตภาพแรงงานเฉลี่ย 496,192.5 : 289,123.6 บาท/คน/ปี ซึ่งมีมูลค่า GDP เท่ากับ 47,457.3 : 115,405.1 ล้านบาท และมีจำนวนการจ้างงานรวม 95,643 : 399,155 คนตามลำดับ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556 : 28-29)

อุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นอุตสาหกรรมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในปี 2556 มีผู้ประกอบการโรงงานประเภทกลึงโลหะทั้งสิ้น 295 โรงงาน โดยแบ่งเป็นแขวงบางคอแหลม 34 โรงงาน แขวงบางโคล่ 242 โรงงาน และแขวงวัดพระยาไกร 19 โรงงาน (สำนักงานเขตบางคอแหลม, 2556) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน เป็นกลไกหลักที่จะทำให้ชุมชนมีเข้มแข็งและมีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นเขตรับผิดชอบพื้นที่ 4 ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อยู่ห่างจากแหล่งธุรกิจการค้า ซึ่งเหมาะสำหรับการสร้างโรงกลึง การขนส่งทางเรือติดแม่น้ำเจ้าพระยา ส่วนทางบกสามารถขนส่งไปยัง จังหวัดต่างๆและ สนามบินได้สะดวก

การติดต่อกับลูกค้าสามารถเข้าถึงกันได้โดยง่าย จึงทำให้อุตสาหกรรมประเภทเดียวกันเข้ามาประกอบธุรกิจประเภทช่างกลึง โลหะในเขตบางคอแหลมเป็นจำนวนมาก

จากการศึกษาความต้องการแรงงานฝีมือ พบว่าคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร คือ ความชำนาญด้านสาขาที่จบมา ความขยัน ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความชำนาญด้านภาษา ความมีวินัย การมีใบประกอบวิชาชีพ (กว.) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีลักษณะเป็นผู้นำ (ประสพสุข หอมหวานและยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา, 2552) และสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการช่างเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 24-28 ปี ไม่จำกัดสถานภาพ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา สาขาช่างที่สถานประกอบการต้องการช่างฝีมือเป็นส่วนใหญ่ต้องการในกลุ่มงานช่างเครื่องกล (สมศักดิ์ เฟื่องธรรม, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของธารทิพย์ ธรรมสอน (2542) ความต้องการแรงงานเป็นเพศชายอายุระหว่าง 25-29 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานบ้าง ผ่านการเกณฑ์ทหารเรียบร้อยแล้ว ถ้าจะรับสมัครงานจะใช้วิธีประกาศหน้าหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ซึ่งจิรพร สิมลา (2535) พบว่า แนวโน้มในอนาคตมีความต้องการแรงงาน คือ ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้าและช่างยนต์ ทั้ง ระดับ ปวช. และ ปวส. สอดคล้องกับผลงานของประสพสุข หอมหวานและยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา (2552) พบว่าสาขาที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ สาขาเครื่องกล และผลงานของอุไรวรรณ ต้นประภัสร์ (2536) สาขาที่ต้องการมากที่สุด คือสาขาช่างกลโรงงาน ส่วนช่างเทคนิคมีความต้องการโดยเฉลี่ยปีละ 1,582 คน หรือ 7,910 คน ใน 5 ปี

ปัญหาด้านแรงงาน ประภาพรรณ เบญจรัตน์ภรณ์ (2534) พบว่า ปัญหาคือการขาดแคลนแรงงานช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในขณะที่สุพล อิศโรสกุล (2537) ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ควรพัฒนาครูผู้สอนให้มีโอกาสศึกษาดูงานและฝึกปฏิบัติงานในโรงงาน ควรให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์จริงจากโรงงาน โดยการจัดตั้งโรงงานจำลองเพื่อเป็นศูนย์ฝึกงาน และควรพัฒนาหลักสูตรปรับปรุงเนื้อหาบางวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงงาน นอกจากนี้วัชรินทร์ ศิริพานิช (2535) พบว่า สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ มีความต้องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการผลิตและบริการมากขึ้น มีความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ นอกจากนี้ยังต้องการพัฒนาเทคโนโลยีในองค์ประกอบด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานในระดับดังกล่าวในท้องถิ่นมีขีดจำกัดและขาดแคลน และยังพบว่าปัจจัยพื้นฐานทางด้านอุตสาหกรรมในท้องถิ่นชนบทยังไม่ดีพอที่จะรองรับนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีประสิทธิภาพได้ และบุญชัย นพพรพิทักษ์ (2542) พบว่ามีความต้องการแรงงานในระดับ ปวช. และ

ปริญญาตรีในระดับน้อย ส่วนระดับ ปวส. มีความต้องการช่างเขียนแบบและออกแบบด้วยคอมพิวเตอร์ ส่วนในระดับปริญญาตรีมีความต้องการในสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ที่สามารถออกแบบและเขียนโปรแกรมได้ดี ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่การทำงานอยู่ในระดับมาก

จากปัญหาดังกล่าวแรงงานฝีมือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตและการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศ แรงงานฝีมือในสาขาต่างๆ จะต้องมีพอเพียงที่จะทำให้การลงทุนและโครงการเศรษฐกิจต่างๆ ดำเนินไปอย่างไม่มีอุปสรรค และไม่มากจนเกินไปจนเกิดภาวะการฉ้อฉลว่างงานหรือการตกต่ำ ของรายได้ โครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทยและของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและเทคนิคการผลิต การแข่งขันระหว่างประเทศ การกำหนดมาตรการทางการค้าระหว่างประเทศสนธิสัญญาหรือข้อผูกมัดต่างๆ การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองของประเทศเพื่อนบ้าน และประเทศในเครือสังคมนิยม ซึ่งทำให้มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นและทำให้ข้อได้เปรียบของประเทศไทยในด้านแรงงานลดลง ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีนโยบายและวางแผนทางด้านแรงงานอย่างรัดกุมมากขึ้น การพัฒนาฝีมือแรงงานจำเป็นต้องมีทิศทาง และเป้าหมายอย่างชัดเจนมากขึ้นแต่ก่อน นอกจากนั้นแล้วการที่ประเทศไทยยังขาดสิ่งจูงใจในการลงทุนจากต่างประเทศ ในแง่ของแรงงานราคาถูก ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์หรือความได้เปรียบในการใช้แรงงานฝีมือหรือทักษะเป็นสิ่งจูงใจแทนระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ยงยุทธ แจกัฒนวงศ์, 2540 : 1) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการแรงงานฝีมือช่างกลึงโลหะมีปัจจัยใดบ้าง ในขณะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะเศรษฐกิจ จำนวนประชากรมีเพิ่มขึ้น ปริมาณความต้องการสินค้าก็มากขึ้น การผลิตสินค้าไม่เพียงพอต่อการบริโภค ผู้ผลิตจึงเพิ่มปริมาณการผลิต โดยการเพิ่มจำนวนเวลาทำงานและต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น การแข่งขันของผู้ประกอบการทำให้แรงงานไม่เพียงพอกับความ ต้องการ และบางครั้งแรงงานที่ได้ไม่ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ ทำให้ต้องใช้เวลาฝึกทดลองงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นต้นทุนของผู้ประกอบการ การศึกษานี้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ประกอบการขนาดย่อมอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. แรงงานช่างฝีมือมีทัศนะอย่างไรในการทำงานเป็นพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2. ความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

3. ผู้ประกอบการต้องการแรงงานช่างฝีมือเพื่อวัตถุประสงค์ใด อะไรบ้าง

4. ผู้ประกอบการที่มีความต้องการต่อแรงงานช่างฝีมือจะสามารถเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางธุรกิจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการของแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ได้อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงาน กับความต้องการแรงงานผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2. ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลมกรุงเทพมหานคร ในด้านจำนวนผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้าง และต้นทุนการผลิต

3. ทราบถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงานกับความต้องการแรงงาน ผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

4. ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

5. เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มอุตสาหกรรมช่างฝีมือ ในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากผู้ประกอบในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ที่ได้มีการจดทะเบียนของสถานประกอบการ จำนวน 295 ราย (สำนักงานเขตบางคอแหลม, 2556)

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ความต้องการแรงงาน (Demand of labour) หมายถึง ความต้องการแรงงานเพื่อทดแทนบุคคลที่ออกไปเพื่อขยายการผลิต ปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้น หรือเพื่อต้องการวางแผนกำลังการผลิตไว้ในอนาคตเป็นต้น โดยจะกำหนดคุณลักษณะและความรู้ความสามารถของบุคคลอันพึงประสงค์ของกำลังคนตามความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ช่างฝีมือ (Craftsman) หมายถึง แรงงานที่จะใช้ในการผลิตในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร แบ่งแรงงานฝีมือออกเป็น 3 ประเภท ตามเกณฑ์ ดังนี้

1. แรงงานฝีมือ (Skilled Level) คือ แรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ เช่น ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร ช่างประกอบ พนักงานตัวสอบ คุณภาพสินค้า หัวหน้าในสายการผลิต เป็นต้น

2. แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Level) คือ แรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน เช่น คนคุมเครื่องจักรแรงงานฝีมือกลึงโลหะ เป็นต้น

3. แรงงานไม่ใช่ฝีมือ (Unskilled Level) คือ แรงงานระดับล่างซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งแนะหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น เพราะจะมีผู้คุมงานคอยให้คำแนะนำ เมื่อจำเป็นอาจจะเรียกว่า ลูกมือ หรือ ผู้ช่วยช่าง

ผู้ประกอบการ (Small and Medium Enterprise: SME) หมายถึง กลุ่มธุรกิจที่ประกอบกิจการอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คนในเขตบางกอกแหลมกรุงเทพมหานคร

การขาดแคลนแรงงาน (Labor shortages) หมายถึง การขาดแคลนแรงงานมาทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ ซึ่งสถานประกอบการเปิดรับสมัครแล้วแต่ไม่มีคนมาสมัครหรือมาสมัครแต่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่ต้องการ

งานกลึง (Turning Operation) หมายถึง งานแปรรูปชิ้นงานโลหะหรือวัสดุอื่นโดยใช้เครื่องมือปาดผิวซึ่งเรียกว่าเครื่องกลึง (มีเศษโลหะเกิดขึ้นในขณะที่แปรรูป) ใช้ชิ้นงานมีพื้นที่ภาคตัดเป็นวงกลมในรูปทรงและขนาดต่างๆ ที่แน่นอน ตัวอย่างงานแปรรูปด้วยเครื่องกลึง เช่น สลักเกลียว เพลาส่งกำลัง ล้อสายพาน ด้ามจับ เพลารีว ด้ามมีดกัด เป็นต้น

เครื่องกลึง (Turning Machine) หมายถึง เครื่องจักรที่ใช้ในการแปรรูปชิ้นงานให้มีขนาดและลักษณะตามความต้องการของผู้ผลิต เครื่องกลึงสามารถทำงานได้หลายอย่าง เช่น กลึงปอกกลึงปาดหน้า กลึงรีว กลึงคว้านรู กลึงเกลียว เจาะรู พิมพ์ลาย เป็นต้น ใช้แทนแรงงานคน โดยมีคนคอยกำหนดค่าและควบคุมในการทำงาน

ความต้องการสินค้าและบริการ (Demand for Goods and Services) หมายถึง ความต้องการสินค้าและบริการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมช่างกลึงโลหะ เขตบางกอกแหลม เป็นความต้องการแรงงานจะมีลักษณะเป็นความต้องการสืบเนื่อง เมื่อความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ผลิตต้องผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นและต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น

อัตราค่าจ้าง (Wage Rate) หมายถึง ค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้ประกอบการ ถ้ากิจการใช้แรงงานมาก จะมีต้นทุนซึ่งเกิดจากค่าจ้างในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง แต่ถ้าเป็นกิจการประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรสัดส่วนของการใช้แรงงานก็จะต่ำ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการกึ่งโลหะ เขตบางคอแหลม

ผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตกับจำนวนแรงงานของผู้ประกอบการกึ่งโลหะ เขตบางคอแหลม ที่มีปริมาณผลงานเฉลี่ยต่อคนของลูกจ้างที่คำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี ผลิตภาพแรงงานเป็นข้อมูลบ่งชี้ถึงความสามารถในการผลิตต่อคนของคณงานหรือลูกจ้างในแต่ละช่วงเวลา (เช่น ต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ ฯลฯ) โดยมีเกณฑ์วัดผลิตภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการแต่รายละราย (Individual Industrial Establishment) คือ ผลิตภาพแรงงาน เท่ากับ มูลค่าเพิ่มของแรงงานหารด้วยชั่วโมงการทำงานทั้งหมด โดยที่มูลค่าของแรงงาน เท่ากับยอดขายลบด้วยต้นทุนทั้งหมด (ไม่รวมค่าตอบแทน)

จำนวนผู้ประกอบการ (Number of Entrepreneur) หมายถึง จำนวนธุรกิจช่างกึ่งโลหะ เขตบางคอแหลม มีจำนวนผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงานมากขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการผลิตจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อการจ้างงาน ซึ่งอาจจะจ้างแรงงานที่มีความรู้ในการคุมเครื่องจักรเท่านั้น ทำให้คนงานที่ไม่สามารถทำงานกับเครื่องจักรทดแทนและลดปริมาณการจ้างแรงงานไม่มีฝีมือ

ต้นทุนการผลิต (Production) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าเช่า ค่าขนส่ง ค่าจ้าง ค่าซ่อมเครื่องจักร วัสดุคิบัติที่ใช้ในการกึ่งโลหะของผู้ประกอบการ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร มีราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้นเช่นเดียวกับราคาผู้ประกอบการชะลอผลิตและลดจำนวนเวลาทำงานและการจ้างงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน (Factors related to employment) หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดให้เกิดการจ้างงาน ได้แก่ จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร อัตราหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียด้านแรงงาน คุณภาพแรงงานที่อยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น และ สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงาน

บทที่ 2

การตรวจเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานการศึกษาวิจัยต่างๆ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. ทฤษฎีการจ้างงาน (Theory of Employment)
2. ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน (Demand of Labour)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการกลึงโลหะ
5. ข้อมูลทั่วไปของเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีการจ้างงาน

กำลังคน หมายถึง ปริมาณทางกายภาพและลักษณะเชิงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำไปใช้ทำงานร่วมกับทุนและปัจจัยการผลิตชนิดอื่น ๆ เพื่อการผลิตสินค้าและบริการกำลังคนก่อนที่จะมีงานทำนั้นจะต้องเข้าไปในตลาดแรงงานในฐานะผู้เสนอขายแรงงานถ้าหากการต่อ รองเป็นที่น่าพอใจทั้งฝ่ายผู้เสนอขายแรงงานและผู้ซื้อแรงงานกำลังคนนั้นหรือกลุ่มนั้นก็จะมีงานทำและถ้ากำลังคนถูกปลดออกจางานด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง เช่น ผลผลิตภาพของเขาตกลงเพราะอายุมากหรือหน่วยธุรกิจที่เขาทำงานอยู่เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีไปใช้ทุนมากกำลังคนเหล่านั้นก็จะ

กำลังคนที่ว่างงานและกลับสู่ตลาดแรงงานได้หากเขายินดีจะเข้าทำงานกำลังคนที่ไม่มีงานทำอาจมีงานทำได้ถ้าหากอุปสงค์ในแรงงานขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น (สัมพันธ์ สุทธิ, 2553: 8-9)

เมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไปปริมาณและคุณภาพของแรงงานก็อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งปริมาณและคุณภาพหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ปริมาณคนอาจคงที่แต่คุณภาพของกำลังคนดีขึ้นปริมาณกำลังคนลดต่ำลงแต่คุณภาพดีขึ้นหรือปริมาณกำลังคนมากขึ้นและคุณภาพของกำลังคนก็ขึ้น ด้วย เป็นต้น การเปลี่ยนในลักษณะปริมาณและคุณภาพของกำลังคนจะเป็นไปในลักษณะใดย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น นโยบายด้านประชากร การศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาเศรษฐกิจในสาขาต่างๆ อย่างไรก็ตามปัจจัยทางด้านโครงสร้างของตลาดแรงงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อปริมาณงานและคุณภาพของกำลังคนในระยะยาว เช่น ในกรณีที่มีการขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณภาพระดับใดระดับหนึ่งอัตราค่าจ้างที่นายจ้างเสนอให้แก่กำลังคนดังกล่าวที่มีค่าสูงเมื่อเปรียบเทียบกับกำลังคนกลุ่มอื่นๆ ซึ่งในระยะแล้วการลงทุนฝึกอบรมให้กำลังคนมีคุณภาพควรจัดให้มีมากขึ้นเพื่อเป็นการสร้างอุปสงค์ในตลาดแรงงาน

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการจ้างงานที่ต้องนำมาพิจารณามีดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533 : 388-389 อ้างใน กนกรัตน์ กานันชัย, 2541: 3-5)

1. จำนวนของพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กรแบ่งเป็นเพศ อายุ ปริมาณและลักษณะของบุคลากร เป็นปัจจัยกำหนดหรือคาดคะเนความต้องการบุคลากร ถ้าปริมาณของบุคลากรมีไม่เพียงพอกับความต้องการก็จะมีการกำหนดความต้องการรวมทั้งลักษณะในแง่เพศ อายุ ซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการใช้แรงงานเหล่านี้ เช่น บางองค์กรต้องการเพศหญิงอายุไม่มากนัก แต่บางองค์กรต้องการเพศชายอายุกลางคน ซึ่งความต้องการต่างกันไปตามลักษณะงาน

2. งบประมาณการว่าจ้างบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดความต้องการกำลังคน/แรงงาน งบประมาณส่วนนี้จะเป็นตัวกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน ผลตอบแทนสวัสดิการอื่นๆ ที่จำเป็น ดังนั้นการกำหนดความต้องการกำลังคน/แรงงาน จึงต้องพิจารณาว่าองค์กรควรใช้คนประเภทไหน คุณสมบัติอย่างไร และทำงานในลักษณะใด จำเป็นจะต้องใช้เงินว่าจ้างเท่าใดจึงจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร ความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทำให้มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดความต้องการการบุคลากรหรือแรงงานใหม่ (New blood) ที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้นให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4. อัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาด งาน การสูญเสียด้านแรงงาน

5. คุณภาพของแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ การศึกษา การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานของพนักงานที่เปรียบเทียบกับตลาดแรงงานทั่วไปที่มีอยู่ในจิตที่อำนวยความสะดวกให้แก่การบริการหรือไม่ ถ้ายังไม่พอก็จำเป็นต้องสรรหามาให้เพียงพอ นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่ต้องพิจารณา วิเคราะห์ วิจัยให้มากที่สุดเพราะงานที่เราเตรียมไว้สำหรับคนนั้นถ้าจะมองให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นได้ว่างานต้องการคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของคนมากกว่าตัวคน ดังนั้นการแยกแยะบุคคลที่ต้องการ โดยใช้เกณฑ์ที่ว่าต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ และถ้าได้คนเหล่านี้มาทำงานก็จะช่วยให้งานดำเนินไปด้วยดี

6. สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อัตราค่าจ้าง แรงงานในตลาด ข้อกำหนดของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ทฤษฎีอุปสงค์แรงงาน

แรงงาน (Labour) หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้อยู่ในกระบวนการผลิต ซึ่งแรงงานที่มีความรู้ด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเรียกว่า แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labour) ได้แก่ แรงงานที่ใช้กำลังกายในการผลิต และแรงงานที่ความชำนาญเฉพาะเรียกว่า แรงงานฝีมือ (Skilled labour) เช่น ช่างเทคนิคต่าง ๆ ผลตอบแทนของแรงงานจะอยู่ในรูปค่าจ้างหรือเงินเดือน (นราทิพย์ ชุตินวงศ์, 2546)

อุปสงค์ของแรงงาน (Demand of Labour)

อุปสงค์ของแรงงาน คือ ปริมาณของแรงงานที่ผู้เสนอซื้อแรงงานหรือนายจ้างต้องการจะจ้างแรงงาน ณ ระดับค่าจ้างต่างๆ กัน ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

ทฤษฎีอุปสงค์ของแรงงาน โดยสรุปกล่าวได้ว่า อุปสงค์ของแรงงานเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (derived Demand) สัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามอัตราค่าจ้าง ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการ

จ้างงานจะลดลง อุปสงค์ของแรงงานจะขึ้นอยู่กับอุปสงค์ของสินค้าและบริการที่แรงงานนั้นถูกใช้ ในการผลิตเมื่อการผลิตสินค้าและบริการจำเป็นต้องใช้แรงงานมากขึ้น อุปสงค์ของแรงงานก็จะมีมากขึ้นตาม โดยผู้ผลิตจะว่าจ้างแรงงานมาเพื่อผลิตสินค้าโดยมีเป้าหมายเพื่อทำกำไรสูงสุด ดังนั้น อุปสงค์ของแรงงานและตลาดแรงงานจึงมีความสัมพันธ์กับตลาดสินค้าและบริการและตลาดปัจจัยการผลิตอื่นๆ โดยเฉพาะสินค้าประเภททุน นอกจากนี้ อุปสงค์ของแรงงานยังเป็นอุปสงค์ร่วม (Joint Demand) ซึ่งเป็นอุปสงค์ที่ขึ้นอยู่กับความต้องการแรงงานร่วมกับปัจจัยการผลิต (ทุน ที่ดิน แรงงาน และผู้ประกอบการ) อย่างอื่น

ในการผลิตจำเป็นต้องใช้ปัจจัยหลายๆ อย่างซึ่งอุปสงค์แรงงานสามารถอธิบายได้จากทฤษฎี การผลิต (Production Theory) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับผลผลิตกับส่วนประกอบของ การใช้แรงงานและปัจจัยการผลิตอื่นๆ โดยทั่วไปเมื่อปัจจัยการผลิตอย่างอื่นไม่เปลี่ยนแปลงการเพิ่ม ผลผลิตความต้องการแรงงานก็จะลดลง ดังนั้นความต้องการแรงงานจึงขึ้นอยู่กับระดับผลผลิตและ ปัจจัยอื่นๆ ที่สำคัญ

อุปสงค์แรงงานของตลาด (Market Demand of Labour) หมายถึง จำนวนแรงงานตามที หน่วยวัดทั้งหมดในตลาดแรงงานต้องการ ณ อัตราค่าจ้างใดอัตราค่าจ้างหนึ่งจะเท่ากับผลรวมของ อุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ในเชิงกลับกัน ระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง นั่นคือ ถ้าค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลง

1. ถ้าอัตราค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจะทำให้ต้นทุนการผลิตของหน่วยธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นด้วยจะส่งผล ให้ราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้นและจะส่งผลกระทบต่ออุปสงค์สำหรับสินค้าสำหรับหน่วยธุรกิจนั้น ในตลาด

2. ในการผลิตสินค้า หน่วยธุรกิจจะใช้แรงงานพร้อมกับปัจจัยการผลิตอื่นๆ เช่น เครื่องจักร ซึ่งสามารถใช้ทดแทนกันได้ในบางส่วนถ้าหากค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นในขณะที่ปัจจัยอื่น เช่น เครื่องจักร ซึ่งสามารถใช้ทดแทนกันได้ในบางส่วนถ้าหากค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นในขณะที่ปัจจัยอื่นไม่เปลี่ยนแปลง จะใช้ปัจจัยอื่นทดแทน ดังนั้นความต้องการแรงงานจึงมีแนวโน้มลดลง

เส้นอุปสงค์ของตลาดแรงงาน แสดงให้เห็นถึงจำนวนแรงงานที่ได้รับการจ้าง ณ อัตรา ค่าจ้างต่างๆ กัน ในกรณีที่อัตราค่าจ้างถูกกำหนดโดยการต่อรองหรือโดยสถาบัน เส้นอุปสงค์ แรงงานจะแสดงถึงการจ้างงานในตลาดนั้นๆ จึงทำให้เกิดการจ้างงานต่ำกว่าที่ควรจะเป็นและ

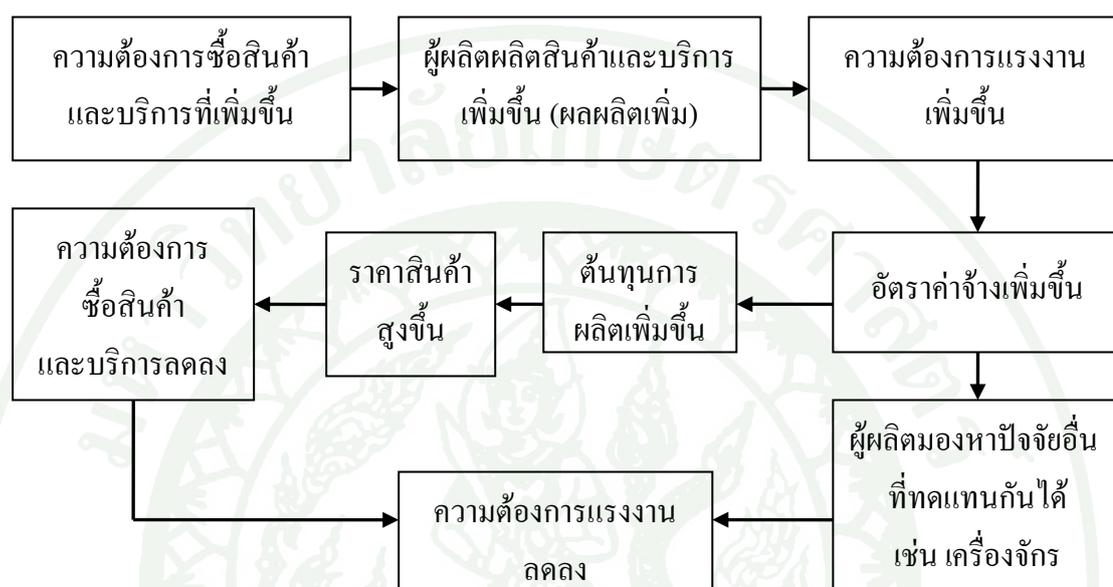
สภาพแรงงานสามารถกำหนดค่าจ้างให้สูงกว่าระดับแข่งขันในตลาด อีกทั้งระดับค่าจ้างจะขึ้นกับอำนาจต่อรองแต่ละกลุ่มผลประโยชน์ในระบบเศรษฐกิจแต่ถ้าอัตราค่าจ้างถูกกำหนดโดยสภาการณ การแข่งขัน เส้นอุปสงค์แรงงานจะมีส่วนกำหนดอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน ถ้าตลาดแรงงานเป็นตลาดที่แข่งขันอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์แรงงานของตลาดแรงงานและอุปทานของตลาดแรงงานตัดกัน การที่ตลาดแรงงานจะดึงดูดแรงงานที่อื่นให้ไหลเข้ามาในตลาดแรงงานมากขึ้น จำเป็นจะต้องเพิ่มอัตราค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อให้แรงงานโยกย้ายมาจากแหล่งอื่นหรือมีแรงจูงใจมากพอที่จะให้แรงงานลงทุนศึกษาฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอาชีพนั้น

ปัจจัยที่มีผลต่ออุปสงค์แรงงาน

จากการศึกษาเรื่องอุปสงค์แรงงานจะพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอุปสงค์แรงงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างเพียงอย่างเดียว ยังมีปัจจัยอื่นๆ เป็นตัวกำหนดอีกด้วย ดังนี้

1. อุปสงค์ในการสินค้า (Demand-Side) อุปสงค์แรงงานจะมีลักษณะเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง เมื่อความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ผลิตต้องผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นและต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น
2. อัตราค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้ประกอบการ ถ้ากิจการใช้แรงงานมาก จะมีต้นทุนซึ่งเกิดจากค่าจ้างในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง แต่ถ้าเป็นกิจการประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรสัดส่วนของการใช้แรงงานก็จะต่ำ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการ
3. ผลิตภาพแรงงาน (Labor productivity) ผลิตภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจของนายจ้างว่าจะจ้างแรงงานหรือไม่ ถ้าหากแรงงานเป็นแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีผลิตภาพในการทำงานดีจะทำให้อุปสงค์ของแรงงานเพิ่มขึ้น
4. ราคาของปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (Price of the factors associated with labor) ซึ่งต้องเป็นปัจจัยที่ใช้ประกอบหรือทดแทนกันได้ เช่น เครื่องจักร หากราคาของเครื่องจักรมีแนวโน้มต่ำลง หรืออัตราค่าจ้างมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น
5. จำนวนผู้ประกอบการ (Number of households) ถ้าในธุรกิจมีจำนวนผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงานมากขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น

6. เทคโนโลยี (Technology) การทำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการผลิตจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจ้างงาน อาจเป็นผลทำให้คนงานที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยต้องตกงานเนื่องจากสถานประกอบการลดปริมาณการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ



ภาพที่ 1 ความต้องการแรงงาน
ที่มา: กองวิจัยตลาดแรงงาน (2548)

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์ร่วม

อุปสงค์แรงงานเป็นอุปสงค์ร่วม หมายความว่า การเกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงไปของ อุปสงค์แรงงานเป็นไปพร้อมๆ กับการเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปของอุปสงค์ในปัจจัยอื่นๆ เช่น เมื่อผู้ผลิตต้องการเครื่องจักรมากขึ้น อาจมีความต้องการช่างเทคนิคเพื่อการควบคุม และซ่อมเครื่องจักรเพิ่มขึ้น หรือถ้าผู้จัดบริการการขนส่งต้องการรถบรรทุกเพื่อรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์เพิ่มมากขึ้น เขาจำเป็นต้องต้องมีพนักงานขับรถให้พอเพียงกับจำนวนรถบรรทุกที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นอุปสงค์แรงงานพนักงานขับรถจึงเพิ่มขึ้นด้วย

ดังนั้นจะเห็นว่า อุปสงค์แรงงานมิได้เป็นอิสระจากอุปสงค์สินค้าและอุปสงค์ปัจจัยอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสงค์สินค้าและอุปสงค์แรงงาน ขึ้นอยู่กับลักษณะการใช้แรงงานในการผลิตสินค้านั้นๆ ร่วมกับปัจจัยอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในการผลิตกับผลผลิตนั้น

เราเรียกว่า “ผลิตรกรรมสัมพันธ์” กล่าวคือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอุปสงค์สินค้า จะทำให้ การเกิดการเปลี่ยนแปลงในอุปสงค์แรงงานและอุปสงค์ปัจจัยอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงใน อุปสงค์ แรงงานจะมีมากน้อยเพียงใด ผลิตรกรรมสัมพันธ์นี้เองจะเป็นตัวกำหนด

ลักษณะของอุปสงค์แรงงาน

ในการวิเคราะห์กลไกการทำงานของตลาดแรงงาน นักเศรษฐศาสตร์มักจะเริ่ม โดยการ สร้างแบบจำลองของตลาดแรงงานอย่างง่าย ๆ ขึ้นมาเสียก่อนพร้อมทั้งตั้งสมมติฐานต่างๆ เพื่อให้ การวิเคราะห์ทำได้โดยไม่เกิดความสับสนจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ต่อไปโดยค่อยๆ ยกเลิกข้อ สมมติฐานเหล่านั้น ลักษณะดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

1. มีแรงงานและนายจ้างเป็นจำนวนมากในตลาดไม่มีใครที่มีอิทธิพลในการกำหนดอัตรา ค่าจ้างในตลาดได้
2. คนงานและนายจ้างสามารถเข้าออกตลาดได้อย่างเสรีและคนงานสามารถโยกย้ายจาก นายจ้างคนหนึ่งไปสู่ นายจ้างคนอื่นๆ ได้โดยเสรีเช่นกัน
3. ไม่มีอำนาจของสถาบันใดเข้ามามีอิทธิพลในตลาด อาทิ ไม่มีการรวมตัวกันของ นายจ้าง เพื่อกดราคาแรงงาน หรือการรวมตัวกันของคนงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และไม่มีกลไกรัฐเข้ามากำหนด ค่าจ้างในตลาด
4. นายจ้างและลูกจ้างมีข่าวสารพร้อมมูล คนงานมีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งว่าง อัตราค่า จ้าง รวมทั้งเงื่อนไขการจ้าง นายจ้างก็ทราบเกี่ยวกับจำนวนคนงานที่พร้อมจะเข้าทำงานรวมทั้งอัตราค่าจ้าง ซึ่งคนงานต้องการได้รับ
5. ทั้งนายจ้างและลูกจ้างมีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยอื่น ๆ คงที่ คนงานย่อมที่จะเลือกงานซึ่งให้ค่าจ้างสูงมากกว่างานที่ให้ค่าจ้างต่ำ และนายจ้างก็เช่นเดียวกันย่อม เลือกสภาวะการให้กำไรสูงมากกว่ากำไรต่ำ
6. อัตราค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญเพียงปัจจัยเดียวในการพิจารณาเลือกงานส่วนปัจจัยอื่นถือว่าเป็นปัจจัยคงที่และมีสภาพเท่าเทียมกัน

7. ตำแหน่งงานว่างทั้งหมดได้รับการบรรจุโดยการผ่านตลาดเท่านั้น ไม่มีการบรรจุจากการเลื่อนตำแหน่งเป็นการภายในของหน่วยธุรกิจ

8. ในสายตาของนายจ้าง คนงานทุกคนมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันและทดแทนกันได้

อุปสงค์แรงงานในหน่วยธุรกิจ

การวิเคราะห์อุปสงค์สำหรับแรงงาน โดยทั่วไปจะเริ่มจากคำถามว่า เพราะเหตุใดหน่วยธุรกิจจึงต้องการแรงงานหรือมีอุปสงค์สำหรับแรงงาน

อุปสงค์สำหรับแรงงานของหน่วยธุรกิจเกิดขึ้นเนื่องจาก หน่วยธุรกิจจะต้องผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองอุปสงค์สินค้าสำหรับสินค้าและบริการของผู้บริโภคในตลาด ดังนั้น อุปสงค์สำหรับแรงงานจึงเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง (Derived demand) ซึ่งจะเกิดขึ้น เมื่อมีการเสนอซื้อสินค้าและบริการที่แรงงานได้ผลิตขึ้นและเมื่อใดที่อุปสงค์สินค้าเปลี่ยนแปลงไป (โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่) อุปสงค์แรงงานย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วยในทิศทางเดียวกัน ตัวอย่างเช่น เมื่ออุปสงค์สำหรับบ้านจัดสรรเพิ่มมากขึ้น อุปสงค์สำหรับช่างก่อสร้างก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

นอกจากเป็นอุปสงค์สืบเนื่องแล้ว อุปสงค์สำหรับแรงงานยังเป็นอุปสงค์ร่วม (Joint Demand) กับปัจจัยการผลิตอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ถ้าอุปสงค์สำหรับบริการรถโดยสารเพิ่มมากขึ้น ผู้ประกอบการจะต้องซื้อรถโดยสารเพิ่มมากขึ้นซึ่งการเพิ่มจำนวนรถโดยสาร นอกจากจะทำให้อุปสงค์สำหรับช่างผลิตรถโดยสารเพิ่มขึ้นแล้ว ยังทำให้อุปสงค์สำหรับคนขับรถและกระเป่ารถโดยสารเพิ่มตามขึ้นไปด้วย

เมื่อมีอุปสงค์สำหรับแรงงานแล้ว การที่หน่วยธุรกิจจะเพิ่มหรือลดอุปสงค์สำหรับแรงงานนั้น การวิเคราะห์กระบวนการตัดสินใจดังกล่าวในเชิงเศรษฐศาสตร์จะอาศัยแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีผลผลิตหน่วยสุดท้ายของแรงงาน (Theory of Marginal Productivity of Labour) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ภายใต้ข้อสมมติของการแสวงหากำไรสูงสุด (Profit maximization) การที่หน่วยธุรกิจจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นหรือลดลงอีก 1 หน่วยนั้น หน่วยธุรกิจจะต้องพิจารณาประเด็นสำคัญๆ ดังต่อไปนี้

1. ปริมาณผลผลิตเพิ่ม ซึ่งหน่วยธุรกิจสามารถประเมินได้จากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก

1.1 หน่วย (Marginal Physical Product of Labour หรือ MPPL)

1.2 รายได้ที่เป็นตัวเงินจากการขายผลผลิตเพิ่ม ซึ่งเท่ากับ MPPL คูณด้วยราคาในท้องตลาดของผลผลิต ซึ่งเรียกว่ามูลค่าของ MPPL หรือ Value of Marginal Product of Labour หรือ VMPL รายได้จำนวนนี้เป็นรายได้ทั้งหมดที่เพิ่มขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 หน่วย (ในกรณีนี้ราคาสินค้าคงที่โดยสมมุติตลาดแบบแข่งขัน)

ในกรณีที่หน่วยธุรกิจมีขนาดใหญ่ ปริมาณผลผลิตของหน่วยธุรกิจจะมีอิทธิพลต่อราคาสินค้าในตลาด ในกรณีเช่นนี้หน่วยธุรกิจจะต้องคำนวณรายได้เพิ่มโดยการเอาผลผลิตของแรงงาน (MPPL) คูณด้วยรายได้เพิ่มจากการขายผลผลิตเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหน่วย หรือ Marginal Revenue (MR) ผลลัพธ์ที่ได้เรียกว่า Marginal Revenue Product of Labour (MRPL)

3. เปรียบเทียบ VMPL ซึ่งในตลาดแข่งขันจะเท่ากับอัตราค่าจ้างที่เกิดขึ้นจากการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นอีก 1 หน่วย และจะเท่ากับอัตราค่าจ้างของแรงงาน และอัตรานี้จะเท่ากับอัตราค่าจ้างในตลาดตราบไคที่แรงงานทำรายได้เพิ่ม (MRPL) หรือมูลค่าเพิ่ม (VMPL) ให้กับหน่วยธุรกิจมากกว่าค่าใช้จ่ายที่หน่วยธุรกิจจ่ายให้กับแรงงาน ตราบนั้นหน่วยธุรกิจยินดีที่จะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น และเช่นเดียวกัน ถ้า MRPL หรือ VMPL ต่ำกว่าค่าจ้างก็จะไม่มีการจ้างเพิ่ม โดยสรุป หน่วยธุรกิจยินดีจะจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตราบใดที่ VMPL หรือ MRPL ของแรงงานหน่วยสุดท้ายยังสูงกว่าค่าจ้าง (W) และจะจ้างไปเรื่อย ๆ จนกระทั่ง VMPL ของแรงงานหน่วยสุดท้ายเท่ากับค่าจ้าง หน่วยธุรกิจก็จะได้ดุลยภาพคือได้กำไรสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาฝีมือแรงงาน (Skill Development) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีหลายแนวทาง เช่น การพัฒนาสุขภาพอนามัย การให้การศึกษา รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน (จำพรรณ สุนทรไชยา, 2549: 81)

การพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ประชากรวัยทำงานมีความรู้ ความสามารถ ในทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นจนมีความชำนาญถึงระดับที่เรียกว่า “ทักษะฝีมือ” โดยเมื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือที่ได้มานั้นไปประกอบอาชีพและรายได้ และได้งานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาฝีมือแรงงานนั้นเป็นกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องอาศัย

ปัจจัยต่างๆ เช่น คน วัสดุ เงิน และวิธีปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้การฝึกฝีมือแรงงาน บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (สมชาติ เลขาลาวัณย์, 2544)

ภาพรวมมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การศึกษาภาพรวมมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานและการกำหนดวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ปรีชา ศรีชัยญา (2539) ได้อธิบายถึงรูปแบบการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานไว้ดังนี้

1. การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานตามรูปแบบของ APSDEP (Asian and Pacific Skill Development Programmed) การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่อาจกระทำโดยบุคคล เช่น ผู้ประสานงาน (Co-ordination) เป็นผู้ที่จะทำแผนวิเคราะห์อาชีพรวมทั้งการเลือกคณะผู้เชี่ยวชาญสาขาอาชีพต่างๆมาร่วมกำหนดมาตรฐานฝีมือ รวมทั้งการดำเนินการตามวิธีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน และฝึกอบรมหรือแนะนำคณะกรรมการ (Collaborator) ตามสาขาอาชีพบางครั้งบุคคล 2 กลุ่ม อาจเป็นคนเดียวกันก็ได้หากมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1.1 ทักษะในการวิเคราะห์งานอาชีพ

1.2 มีทักษะในการฟังและจดจำได้ดี ใช้เมื่อไปพูดคุย ในขณะที่เยี่ยมชมสถานประกอบการ

1.3 มีความรู้ความเข้าใจ วิธีการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างดี

2. ข้อพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้างการจ้างงานในอุตสาหกรรมโดยทั่วไปโครงสร้างการจ้างงานในอุตสาหกรรมแบ่งออกเป็น 6 ประเภท

2.1 ผู้จัดการ (Manager)

2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ (Technologists / Professionals)

2.3 ช่างเทคนิค (Technicians)

2.4 ช่าง / คนงานฝีมือ (Craftsmen / Skilled Worker)

2.5 ช่างกึ่งฝีมือแรงงาน (Semi - Skilled Worker)

2.6 แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Laborers)

การจัดสายงานช่างฝีมือจะจัดอยู่ระหว่างช่างเทคนิคและคนงานกึ่งฝีมือระดับของค่าจ้าง จะตั้งอยู่บนพื้นฐานคุณสมบัติของแต่ละระดับ เช่น งานที่ต้องการการตัดสินใจ ประมาณงานที่ต้องควบคุม จำนวนคนงานที่ต้องควบคุมหรืออื่นๆ อีกทางหนึ่ง คือ ดูจากปริมาณงานภาคปฏิบัติในแต่ละชั้น เราคงตระหนักดีว่าช่างฝีมือทำงานด้วยมือหรือเครื่องจักรในการผลิตงานส่วนช่างเทคนิคหรือผู้ชำนาญการในวิชาชีพจะเกี่ยวข้องกับการควบคุม ตัดสินใจพอกับการใช้ความรู้ทางทฤษฎีและการศึกษา การวิเคราะห์งาน

3. ข้อพิจารณาเรื่องฝีมือที่คนงานฝีมือจำเป็นต้องมี

จากการสังเกตปริมาณงานฝีมือและคุณสมบัติทั่วไป เราสามารถให้ความหมายของคำว่าคนงานฝีมือ (Skilled Worker) ได้ดังนี้

3.1 ระดับของการใช้เหตุผลในงานที่คนงานฝีมือต้องมี

3.2 ความต้องการความสามารถเป็นพิเศษที่จะทำงานนั้น

3.3 เป็นงานชนิดธรรมดาที่คนงานนั้นควรทำได้

4. ความสำคัญของคนงานฝีมือ

คนงานที่ผ่านการฝึกฝนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการดำเนินการธุรกิจอุตสาหกรรมหรือองค์กร คนงานฝีมือจะต้องได้รับการพัฒนา โดยมีแผนการฝึกที่มีประสิทธิภาพ แต่การฝึกที่ดีก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแต่เป็นการลงทุนที่สำคัญมาก นอกจากเงินและเวลาแล้ว จะต้องฝึกฝนให้ได้มาตรฐานที่อุตสาหกรรมยอมรับได้ มาตรฐานเหล่านี้จะช่วยเป็นแนวทางในการฝึกคนงานที่จะจ้างทำงานที่สำคัญที่สุด จากข้อเท็จจริงเหล่านี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน

โดยอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้มาตรฐานที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริงและจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ

5. กระบวนการวิเคราะห์อาชีพ (ปรีชา ศรีธัญญา, 2539)

5.1 ข้อสรุปและบทบาทของคณงานฝีมือ

ในการวิเคราะห์อาชีพใดก็ตามต้องรู้ลักษณะงานเฉพาะของคณงานอย่างแน่นอน ต้องพิจารณาด้วยว่า คณงานต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และวัสดุอะไร ข้อมูลอื่นๆที่คณงานต้องใช้ปฏิบัติงานนั้น ดังมีขั้นตอนช่วยในการวิเคราะห์อาชีพดังนี้

5.1.1 คณงานนั้นทำอะไร (การใช้ฝีมือของคณงาน)

5.1.2 คณงานต้องใช้อะไร (เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ต้องใช้ทำงาน)

5.1.3 คณงานต้องรู้อะไร (ความรู้เกี่ยวข้องที่จะใช้ทำงานนั้นได้)

5.2 หลักการพิจารณากำหนดกลุ่มงานในอาชีพหรืองานหลัก (Blocks)

การจัดกลุ่มงานหลักในอาชีพค่อนข้างยุ่งยาก เพราะงานบางอย่างไม่ได้มีอยู่ด้วยตัวเองต้องการพัฒนาผ่านการประดิษฐ์และสร้างสรรค์ การกำหนดงานเป็นกลุ่ม ทำโดยการวิเคราะห์อาชีพดังนี้

5.2.1 กระบวนการพื้นฐานที่เกี่ยวกับอาชีพนี้

5.2.2 อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานอาชีพนี้

5.2.3 งานก่อสร้าง

5.2.4 เครื่องมือและวัสดุที่ใช้ในอาชีพนี้

5.2.5 งานบริการ

5.2.6 ผลผลิตจากอาชีพ

5.2.7 ชนิดของปัญหาที่จะต้องแก้ไข

5.2.8 หน้าที่และความรับผิดชอบ

5.3 ข้อสรุปเกี่ยวกับงานหลัก (Blocks)

ขั้นแรกของการวิเคราะห์อาชีพ คือ การเตรียมรายงานหลักในอาชีพนั้น งานหลักจะเป็นหัวข้อใหญ่ของงานอาชีพนั้น ควรเขียนเรียงลำดับของการสอน จากกิจกรรมที่ง่ายไปสู่กิจกรรมที่ซับซ้อนงานหลักควรเขียน ในรูปแบบหัวข้อซึ่งเป็นทั้งหัวข้อทักษะและความรู้ที่ต้องใช้ เมื่อแบ่งอาชีพเป็นงานหลักแล้ว แต่ละงานหลักจะถูกแบ่งย่อยลงไปอีกเพื่อให้เจาะลึกลงไปในตัวกิจกรรมเฉพาะของงานซึ่งต่อไปเรียกว่า งานย่อย (Unit)

5.4 ลักษณะงานย่อย (Unit)

งานหลักจะถูกแบ่งออกเป็นงานย่อย งานย่อยจะประกอบด้วยฝีมือ หรือสิ่งที่คนงานจะต้องทำโดยเฉพาะ โดยรวมทั้งงานที่ใช้ฝีมือและความรู้เกี่ยวข้อง งานย่อยจะขึ้นต้นด้วยคำที่เป็นกริยา เพื่อที่จะแสดงออกถึงความสามารถ สังเกตเห็นได้ และสามารถวัดพฤติกรรมนั้นได้ ทั้งนี้เพื่อให้ภาพรวมของงานย่อยมีประโยชน์และเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของคนงาน ในการแบ่งงานหลักออกเป็นงานย่อย ต้องระลึกระลึกเสมอว่ากำลังวิเคราะห์สิ่งที่คนต้องทำออกมา และไม่ใช่กริยาที่คนงานทำงานนั้น งานนั้นไม่เกี่ยวข้องกับกริยาของมนุษย์ และต้องวิเคราะห์เนื้อหาของงานที่แท้จริงเพราะว่าคนงานก็คือคนธรรมดาที่อาจมีวิธีการทำงานตามแบบฉบับของตนเอง ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์งานหลักต้องเข้าใจว่าเป็นงานช่าง ซึ่งทำโดยคนงานผู้ชำนาญการแล้ว ต้องไม่วิเคราะห์การทำงานที่แปลกประหลาด ไปจากปกติชนและพึงระลึกระลึกเสมอว่ากำลังวิเคราะห์ฝีมือช่างไม่ใช่งานผลิตแบบอุตสาหกรรม ดังนั้นการวิเคราะห์งานหลังจึงขึ้นอยู่กับงานที่ใช้ฝีมือทางช่าง

6. การกำหนดระดับฝีมือและตัวชี้วัด (Entry - Level) นอกจากการวิเคราะห์อาชีพข้างแล้ว ยังมีการแบ่งชั้นไปตามธรรมชาติของงานแต่ละระดับ โดยมีข้อแตกต่างระหว่างระดับ ดังนี้

6.1 ระดับต้น (Basic Level) คนงานในระดับนี้มีฝีมืออยู่ในขอบข่ายที่จำกัดแต่มีประโยชน์ มีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำที่ไม่ต้องตัดสินใจหรือตัดสินใจเล็กน้อย หัวหน้างานในระดับสูงกว่าจะเป็นผู้สั่งงาน ให้คำแนะนำหรือสอนงานเมื่อจำเป็น ระดับนี้จึงเป็นระดับต่ำสุด

6.2 ระดับกลาง (Intermediate Level) คนงานในระดับนี้ต้องปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สูงขึ้นจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะสูงพร้อมทั้งสามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ เลือกรวัสดุที่จะใช้ได้ดีและถูกต้อง และประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถให้คำแนะนำผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้

6.3 ระดับสูง (Higher Level) คนงานในระดับนี้ต้องปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะฝีมือสูงและมีขอบข่ายกว้างขวาง คนงานต้องใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา ตัดสินใจรู้ขั้นตอนของงานสามารถช่วยแนะนำคนงานในระดับต่ำกว่าหน้าที่ในระดับนี้ เน้นการใช้หนังสือคู่มือ นำความรู้และ ทักษะ มาประยุกต์ใช้วัสดุ เครื่องมือ และหลักการให้สัมพันธ์กับอาชีพ โดยเฉพาะการตัดสินใจและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น การที่ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer Aided Design Mechanical Drafting) เป็นต้น

การกำหนดวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

ในการพัฒนาทรัพยากรแรงงาน ย่อมต้องการวัดประสิทธิภาพของแรงงาน เพื่อคัดเลือกหรือจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณภาพการผลิต การทดสอบฝีมือจะช่วยตัดสินใจได้ว่า จะวางแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไปอย่างไร ก่อนที่จะวัดหรือประเมินผลใดๆ ก็ต้องกำหนดเกณฑ์ขึ้นมา ก่อนว่าจะวัดอะไร อย่างไร เท่าไรที่จะพึงพอใจ แต่การที่จะทำหลักเกณฑ์ได้ต้องรู้ก่อนว่าสิ่งนั้นมีเนื้อหาอะไรบ้าง ซึ่งอาจถูกกำหนดขึ้นเองหรือมีผู้กำหนดเอาไว้เป็นบรรทัดฐานหรือมาตรฐาน เช่น มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มาตรฐานฝีมือแรงงาน หลักสูตรการเรียนการสอน กฎหมาย ข้อตกลง ฯลฯ หรือถ้าพิจารณาย้อนกลับก็ต้องกำหนดมาตรฐานเสียก่อนแล้วจึงหาวิธีวัดค่าได้ มาตรฐานหรือยัง (ปริษา ศรีธัญญา, 2539)

1. มาตรฐานฝีมือแรงงาน

การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานได้มาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภาครัฐและเอกชน นำมาตรฐานอาชีพมาวิเคราะห์ว่าอาชีพนั้นๆ จะต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติ

อย่างไร มากน้อยเท่าไร บางอาชีพอาจจะแบ่งระดับฝีมือออกเป็นหลายระดับ เมื่อกำหนดและได้รับ อนุมัติแล้วก็ต้องนำมากำหนดวิธีการทดสอบหรือเรียกว่า ออกข้อสอบนั่นเอง รวมทั้งกำหนดการ วัดผลและทดลองทดสอบคุณเป็นที่น่าสนใจ จึงประกาศใช้ทดสอบและออกใบรับรองมาตรฐาน ฝีมือให้แก่ผู้ผ่านการทดสอบต่อไป

มาตรฐานฝีมือแรงงานจะแตกต่างกับมาตรฐานอื่นๆ เพราะเป็นมาตรฐานของการกระทำ ใช้กำหนด ในรูปของมาตรฐานฝีมือการทำงานอาชีพ โดยระบุว่าอาชีพนั้นต้องทำอะไร ทำอย่างไร แค่ไหน นอกจากนี้ยังแบ่งเป็นระดับชั้นฝีมือจากง่ายไปยาก เช่น กึ่งฝีมือ ฝีมือ และฝีมือชั้นสูง เป็น ต้น สถาบันการศึกษาหรือฝึกอาชีพ สถานประกอบการกิจการต่างๆก็กำหนดมาตรฐานฝีมือเช่นกัน เรา ไม่สามารถบอกใครดีกว่าเพราะอาจกำหนดคนละมาตรฐาน แต่ถ้าใช้มาตรฐานเดียวกันมาวัด จึงจะ เทียบกันได้ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะเน้นการปฏิบัติและจะวัดภาคความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ ในการปฏิบัติงานเท่านั้น สำนักอื่นๆอาจเน้นทฤษฎีมากกว่า ถ้าใช้มาตรฐานปฏิบัติมาดำเนินการ ทดสอบก็จะไม่ผ่าน นอกจากนี้การกำหนดมาตรฐานแต่ละแห่งอาจมีมุมมองต่างกัน แม้จะเป็นอาชีพ เดียวกัน เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะกำหนดตามอาชีพย่อยในท้องตลาด (แนวสากล) เช่น อาชีพหลัก ช่างยนต์ ก็แบ่งเป็นมาตรฐานอาชีพ ช่างเครื่องยนต์เบนซิน ช่างเครื่องยนต์ดีเซล ช่าง ไฟฟ้าในรถยนต์ ช่างส่งถ่ายกำลัง ฯลฯ ช่างเชื่อมก็แบ่งเป็นช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างเชื่อมก๊าซ ฯลฯ การ วัดระดับฝีมือจึงกระทำได้อย่างละเอียดในระดับการศึกษา การวางหลักสูตร การฝึกเกี่ยวกับเครื่องกล อาจกำหนดช่างยนต์เบนซิน ดีเซล หรือช่างไฟฟ้าในรถยนต์เป็นเพียงรายวิชาหรือหัวข้อการฝึกก็ได้ ต่างกัน แม้จะเป็นอาชีพเดียวกัน เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จะกำหนดตามอาชีพย่อยใน ท้องตลาด เช่น อาชีพหลัก ช่างยนต์ ก็แบ่งเป็นมาตรฐานอาชีพ ช่างยนต์เบนซิน ช่างเครื่องยนต์ดีเซล ช่างไฟฟ้าในรถยนต์ ช่างส่งถ่ายกำลัง ฯลฯ ช่างเชื่อมก็แบ่งเป็นช่างเชื่อมก๊าซ ฯลฯ การวัดระดับฝีมือ จึงกระทำได้อย่างละเอียด ในระบบการศึกษาการวางหลักสูตร การฝึกเกี่ยวกับเครื่องกลอาจกำหนด ช่างยนต์เบนซิน ดีเซล หรือช่างไฟฟ้า ในรถยนต์เป็นเพียงรายวิชาหรือหัวข้อการฝึกก็ได้

2. หลักเกณฑ์วิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

การวัดประสิทธิภาพในการทำงานของคนค่อนข้างยากและมีปัญหา คนต่างกับวัตถุอื่นๆ เพราะมีสิ่งที่เป็นนามธรรมที่ยังวัดไม่ได้แฝงอยู่ด้วย ดังนั้นการวัดฝีมือคนจำเป็นต้องสร้างหลักเกณฑ์ วิธีการให้เป็นวิทยาศาสตร์ ให้มากเพื่อลดการใช้ความรู้สึกส่วนตัว ทั้งการสังเกตผลการสอบข้อเขียน เพื่อให้การวัดเชื่อถือได้มากที่สุด โดยใช้วิทยาศาสตร์เชิงปริมาณ มาช่วยในการประเมินสอบข้อเขียน เพื่อให้การวัดเชื่อถือได้มากที่สุด โดยใช้วิทยาศาสตร์เชิงปริมาณมาช่วยในการประเมิน

3. เกณฑ์วัดภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี

ในการปฏิบัติงานคนเราต้องใช้ฝีมือในการทำงานให้เสร็จตามเวลาและต้องใช้ความรู้ควบคู่ไปด้วยเพื่อให้งานถูกต้องตามหลักวิชาหรือคำสั่ง แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีทัศนคติที่ดีงาน เช่น ระวังเรื่องความปลอดภัย ประหยัด ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือดี องค์กรประกอบเหล่านี้นั้นจะต้องนำมาวัดผลด้วยโดยอาจจำแนกเป็นเกณฑ์ 7 ข้อหลักคือ

- 3.1 วิธีการปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักเทคนิคทางวิชาการที่ยอมรับได้
- 3.2 ใช้วัสดุปฏิบัติงานอย่างประหยัด
- 3.3 เสร็จตามเวลาที่กำหนดให้ ถ้าไม่เสร็จแสดงว่าฝีมือยังไม่ได้มาตรฐาน
- 3.4 ใช้และบำรุงรักษา ความสะอาดเครื่องมือ อุปกรณ์ได้ถูกต้อง
- 3.5 ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามแบบรายการหรือคำสั่งที่แสดงว่ามีฝีมือจริง
- 3.6 แสดงออกถึงความตระหนักรู้ ในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน
- 3.7 ภาคความรู้และภาคทฤษฎีที่จะเป็นที่ใช้ทำงานได้เป็นอย่างดี

4. หลักเกณฑ์อ้างอิง

4.1 ฝีมือระดับต้น (Basic Level) เป็นผู้มีฝีมือในระดับจำกัด แต่จำเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติงานประจำ โดยใช้ทัศนคติหรือการตัดสินใจน้อย ไม่ต้องยึดข้อกำหนดมากนัก เพราะจะมีผู้คุมงานคอยให้คำแนะนำ เมื่อจำเป็นอาจจะเรียกว่า ลูกมือ หรือ ผู้ช่วยช่าง

4.2 ฝีมือระดับกลาง (Intermediate Level) ผู้ทำงานในระดับนี้ต้องการประสิทธิภาพและมาตรฐานที่กำหนด การตัดสินใจ หรือความรู้สัมพันธจำกัดอยู่ในงานที่ตนทำ สามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ประกอบการ ใช้วัสดุ เครื่องจักร ให้ได้ผลตามข้อกำหนด

4.3 ฝีมือระดับสูง (Advance Level) เป็นผู้ที่ทำงานใช้ฝีมืออย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพสูงสามารถวินิจฉัย แก้ปัญหา ตัดสินใจ รู้ขั้นตอนกระบวนการของงาน สามารถช่วยแนะนำคนงานระดับต่ำกว่าได้ สามารถใช้หนังสือคู่มือมาประยุกต์ใช้กับวัสดุเครื่องมือและหลักการของอาชีพนั้นได้ตามสถานการณ์

5. ประเภทของการทดสอบ

เนื่องจากองค์ความรู้และจำนวนช่างฝีมืออยู่ในอาชีพมากมาย จึงจำเป็นต้องสร้างข้อทดสอบเข้ามาวัดให้ครอบคลุมตัวมาตรฐานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้เชื่อถือได้ว่าผู้ทดสอบมีความรู้จริง ต้องมีอำนาจจำแนกคนที่รู้จริงออกจากคนไม่รู้จริง ผู้ออกข้อสอบจะทำแบบทดสอบโดยแบ่งเป็นภาคทฤษฎี โดยจำแนกเป็นหัวข้อย่อยของความรู้และหัวข้อที่ปฏิบัติดังนี้

5.1 ภาคทฤษฎี มักเป็นข้อสอบแบบปรนัย เนื่องจากสามารถวัดได้อย่างกว้างขวางครอบคลุมทั้งมาตรฐาน ถ้าออกข้อสอบอย่างถูกวิธี การวัดผลแล้วจะมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้มากกว่าแบบอัตนัยและรับกับภาคปฏิบัติ ตรวจสอบผลทดลองได้เร็ว บางประเทศให้วิธีสอบปากเปล่ากรณีคนงานอ่านหนังสือไม่ออก

5.2 ภาคปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะงาน คือ

5.2.1 งานผลิต (Manufacturing) เป็นการกำหนดแบบชิ้นงานให้ผู้ทดสอบทำไปตามแบบและคำสั่งจนสำเร็จ แล้วจึงตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่ทางที่ดีแล้วกรรมการควรสังเกตการทำงานว่าถูกต้องหรือไม่ ทำงานด้วยความระมัดระวัง อันตรายหรือไม่ เพื่อให้ได้คะแนนในหมวดนี้ได้ถูกต้อง เช่น งานกลึง งานเฟอร์นิเจอร์ ฯลฯ

5.2.2 งานบริการ (Servicing) เช่น งานซ่อมรถยนต์ การเสิร์ฟอาหาร กรรมการจะวัดพฤติกรรมการทำงานตลอดเวลา ที่ผู้เข้าทดสอบ ปฏิบัติงานพอกับการดูผลงานที่สำเร็จออกมาว่าใช้งานได้หรือไม่ การตรวจให้คะแนนแต่ละหมวดจะเสร็จสิ้นทันที ผู้เข้าทดสอบสามารถเปลี่ยนไปทดสอบในหมวดงานอื่นต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการกลึงโลหะ

งานกลึง (Turning) หมายถึง การตัดโลหะโดยให้ชิ้น (Work piece) หมุนรอบตัวเอง โดยมีดกลึงเคลื่อนที่เข้าหาชิ้นงาน การกลึงมีสองลักษณะใหญ่ คือ 1) การกลึงปาดหน้า คือ การตัดโลหะโดยให้มีดตัดชิ้นงานไปตามแนวขวาง (across the work) 2) การกลึงปอก คือ การตัดโลหะโดยให้มีดตัดเคลื่อนที่ตัดชิ้นงานไปตามแนวขนานกับแนวแกนของชิ้นงาน (ชานินทร์ บัวบาน, 2554: 7)

การกลึงโลหะ (Turning metal) เป็นการสร้างชิ้นงานที่มีลักษณะเป็นทรงกระบอก เช่น เฟลา สลักเกลียว โดยใช้เครื่องกลึง เครื่องกลึงโลหะ มี 2 ชนิด คือ เครื่องกลึงธรรมดาและเครื่องกลึงซีเอ็นซี 9 (สมเกียรติ ตั้งจิตสิตเจริญ, 2554) ขั้นตอนการกลึงโลหะ คล้ายการกลึงไม้ โดยใช้เครื่องกลึงจับยึดชิ้นงาน แล้วใช้ใบมีดเหล็กกล้า (คัตเตอร์) ตัดหรือขูดเนื้อโลหะลงไปทีละน้อย ๆ (ผู้ทำต้องใส่เครื่องป้องกันตา) ถ้าจะเซาะร่องตามแนวระดับซ้าย-บน ก็ใช้คัตเตอร์หน้ากว้าง ถ้าแนวระดับซ้าย-ล่าง ก็ใช้คัตเตอร์เซาะร่อง

ขั้นตอนการ กลึงโลหะ เพื่อปรับลดขนาดของชิ้นงาน

1. เลือกเครื่องกลึงที่จะนำมาใช้งาน เช่น เครื่อง Manual, Semi-Auto, Auto, NC หรือ CNC
2. เตรียมเครื่องกลึง ให้พร้อมใช้งาน
3. ติดตั้งเครื่องมือตัดกลึง (Cutting Tools)
4. เตรียมวัตถุดิบ
5. เตรียมเครื่องมือวัด
6. เตรียมแบบ หรือ ภาพสเก็ต ของลักษณะงานสำเร็จรูป
7. ปฏิบัติงานกลึงตามลักษณะ ประเภทของเครื่อง

วัตถุประสงค์ของการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมกลึงโลหะ

1. เพื่อผลิตสินค้าตามแบบพิมพ์ที่ลูกค้าต้องการหรือทำแบบพิมพ์ต่างๆ โดยการจัดทำตามใบสั่งซื้อของลูกค้า

2. เพื่อผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วนของเครื่องจักรซึ่งเป็นสินค้ามาตรฐานของตลาดสามารถใช้กับเครื่องจักรกลในตลาดได้ทันที

3. เพื่อผลิตอุปกรณ์หรือการซ่อมแซมของเครื่องจักรและอุปกรณ์ ตามที่ลูกค้าต้องการ ซึ่งในตลาดอาจไม่มีตามที่ต้องการจึงต้องจ้างทำเป็นพิเศษ หรือต้องมีการปรับลด หรือเพิ่มขนาดของผลิตภัณฑ์เพื่อให้สามารถใช้งานกับเครื่องจักรกลที่ต้องการซ่อมบำรุง

งานกลึง ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ เครื่องจักรกลและแรงงาน

1. **เครื่องจักรกล (Machine tool) หรือเครื่องกลึงโลหะ (Machine Lather)** หมายถึง อุปกรณ์ที่ใช้ในการจับยึดชิ้นงาน กำหนดตำแหน่งของมีดกัดและชิ้นงาน รวมถึงการให้กำลัง (power) เครื่องจักร ความเร็ว การป้อน และความลึกที่กำหนด โดยสามารถควบคุมเครื่องมือกัด ชิ้นงานและภาวะการกัดได้ เครื่องมือกลึงจะช่วยให้สามารถทำชิ้นงานที่มีความถูกต้องและสามารถผลิตงานซ้ำได้โดยมีความคลาดเคลื่อนหรือพิสัยเพื่อเท่ากับ 0.001 นิ้ว (0.025 มิลลิเมตร) หรือดีกว่า คำว่า Machine tool จะมีความหมายรวมถึงเครื่องจักรที่ใช้ กำลังขับเคลื่อน (Power-driven machine) ที่ถูกใช้ในกระบวนการกัด ทั้งนี้รวมถึงการเจียรระไน (Grinding) ด้วย (ชาญณรงค์ รุ่งเรือง, 2554)

ชนิดของเครื่องกลึง (สมเกียรติ ตั้งจิตสิตเจริญ, 2554)

1) เครื่องกลึงขั้นศูนย์ (Engine Lathe) เป็นเครื่องกลึงความเร็วรอบสูง ใช้กลึงงานได้หลายขนาดที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่ใหญ่เกินไป และกลึงงานได้หลากหลาย นิยมใช้ในโรงงานทั่วไป

2) เครื่องกลึงเทอร์เรท (Turret Lathe) เป็นเครื่องกลึงที่มีหัวจับมีดกัดหลายหัว เช่น จับมีดกลึงปากหน้า มีดกลึงปอก มีดกลึงเกลียว จับดอกเจาะขั้นศูนย์ เป็นต้น ทำให้การกลึงงานที่มีรูปทรงเดียวกันและมีจำนวนมากๆ ได้อย่างรวดเร็ว เช่น การกลึงเกลียว การบู๊ช เป็นต้น

3) เครื่องกลึงตั้ง (Vertical Lathe) เป็นเครื่องกลึงที่ใช้ในงานกลึงปอก งานคว้านชิ้นงานที่มีขนาดใหญ่ เช่น เลื่อยสูบ เป็นต้น

4) เครื่องกลึงหน้างาน (Facing Lathe) เป็นเครื่องกลึงที่ใช้ในการปาดหน้าชิ้นงานที่มีขนาดใหญ่ เช่น ล้อรถไฟ เป็นต้น

5) เครื่องกลึงที่ควบคุมด้วยคอมพิวเตอร์ (Computer Numerical Control) เป็นเครื่องจักรกลอัตโนมัติที่ทำงานโดยการป้อนโปรแกรมเข้าไปด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ มีหลายภาษาที่ใช้กับเครื่อง โดยมากจะเป็นงานโลหะที่มีความซับซ้อนและต้องการความแม่นยำสูง โดยที่การหล่อไม่สามารถทำได้หรือสามารถทำได้ก็ตาม เช่น ล้อรถไฟ เป็นต้น โดยเครื่องจักรกล CNC มีหลักการทำงานเป็นเครื่องจักรกลที่พัฒนามาจากระบบมาจากเครื่อง NC (Numerical Control) กล่าวคือ เป็นการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์มาควบคุมการทำงานของเครื่อง (Computerized Numerical Control) หรือสั่งให้เครื่องทำงานโดยอาศัย โปรแกรมหรือคำสั่ง (M & G Code) ที่เขียนขึ้นมาผ่านชุดควบคุมการทำงานของเครื่อง (Controller) เพื่อบังคับแนวแกนการเคลื่อนที่ของเครื่องให้เดินไปตามโปรแกรมที่เขียนไว้อย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการทำงาน โดยมีเพลาหมุน (Spindle) จับยึดเครื่องมือตัด (Cutting Tool) อยู่ในแนวตั้ง (Vertical) หรือแนวนอน (Horizontal) ก็ได้ซึ่งเหมาะกับการผลิตชิ้นงานจำนวนมาก (Mass Production) และงานที่ต้องการความเที่ยงตรงสูงๆ (วิเชียร เกื้อนเครือวัลย์ และคณะ, 2556 : 9)

แผนภูมิคนและเครื่องจักร (Man-Machine Chat)

แผนภูมิที่ใช้แสดงกิจกรรมการทำงานของคนและเครื่องจักรในลักษณะงานที่สัมพันธ์นับเป็นวัฏจักร (Cycle) ระยะเวลาที่นานที่สุดในการทำงานจนครบวัฏจักรเรียกว่า Cycle Time แผนภูมิคนและเครื่องจักรประโยชน์ในการหาเวลาของวัฏจักร (Cycle Time) และยังสามารถวิเคราะห์เพื่อลดเวลานั้นหรือทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ระหว่างคนและเครื่องจักรด้วยหลักการที่ว่า “เครื่องจักรต้องไม่รอคน คนต้องไม่รอเครื่องจักร” จากนั้นทำให้เกิดการเตรียมการของคนทำงานก่อนที่เครื่องจักรจะเริ่มทำงานรอบต่อไป นอกจากนี้แผนภูมิคนและเครื่องจักรยังช่วยในการวางแผนงานดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ บัวบาน, 2554: 24)

1) ช่วยในการคำนวณจำนวนคน / เครื่องจักรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

- 2) ช่วยในการวางแผนการผลิต การประจุนและกำหนดเวลา
- 3) ช่วยในการวางแผนและกำหนดกิจกรรมเสริม เช่น การซ่อมบำรุงรักษา เป็นต้น
- 4) ช่วยในการค้นหาวิธีทำที่จะใช้เครื่องให้เป็นประโยชน์มากที่สุด
- 5) ช่วยในการหาวิธีลดรอบงานให้น้อยลง
- 6) ช่วยในการแจกจ่ายงานให้คนงานแต่ละคนทำงานเท่ากัน

2. แรงงาน (Labour) หรือ ช่างกลึง (Turner) เป็นช่างฝีมือประเภทหนึ่ง ในจำพวกช่างสิบหมู่ งานช่างของช่างประเภทนี้ คือ การสร้างทำสิ่งของบางสิ่งขึ้นจากวัสดุธรรมชาติ โดยวิธีการกลึง เป็นรูปทรงต่างๆ มีรูปลักษณะที่ประกอบด้วยศิลปะลักษณะเป็นงานสร้าง ทำเครื่องอุปโภค และ เครื่องสำหรับประดับตกแต่งซึ่งโดยมากเป็น ลักษณะทรงกลม ทรงกระบอก หรือรูปทรงกรวย กลม จัดเป็นงานประณีตศิลปะอีกประเภทหนึ่ง นอกจากนี้ช่างกลึง ยังหมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษา การปรับตั้งและการใช้เครื่องกลึงพร้อมอุปกรณ์ประกอบ มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างกลึง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1 หมายถึง ช่างที่มีความรู้ทักษะพื้นฐาน การตัดสินใจน้อย มีผู้แนะนำหรือคอยตรวจสอบ
- 2 หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ความสามารถสูง ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้ดีต้องการคำแนะนำบ้าง คุณภาพงานสูง

3 หมายถึง ช่างที่มีความรู้ ทักษะสูง ขึ้นวินิจฉัยได้ ตัดสินใจแก้ปัญหา ให้คำปรึกษาช่วยเหลือแก่ผู้อื่น ประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ (ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2555: 22) การเป็นช่างกลึงนั้นจะต้องมีความชำนาญและได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี เพื่อไม่ให้เกิดอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานและให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ช่างกลึง จะต้องมีความรู้ ทักษะ และสามารถปฏิบัติงานด้านการกลึงโลหะ สามารถปฏิบัติงานปรับแต่งและใช้เครื่องกลึงในการผลิตชิ้นส่วนเครื่องกลได้ ตามแบบงานและพิถีพิถันตามที่กำหนด การเลือกใช้วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องจักรในงานช่างกลึง ตลอดจนการจัดเก็บและบำรุงรักษาอย่างถูกวิธี

อุตสาหกรรมกลึงโลหะ ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์การผลิต ได้แก่ โลหะและเหล็ก
2. ชิ้นส่วนและส่วนประกอบ ได้แก่ ผู้ผลิตชิ้นส่วนทางกล ผู้ผลิตระบบควบคุม ผู้ผลิตโครงสร้างเครื่องกล สิ้นค้ากลึงโลหะ และชิ้นส่วนทางไฟฟ้า
3. อุตสาหกรรมสนับสนุน ได้แก่ อุตสาหกรรมหล่อโลหะ อุตสาหกรรมกดขึ้นรูปโลหะ อุตสาหกรรมตีขึ้นรูปโลหะ อุตสาหกรรมตัดผิวงานด้วยเครื่องจักร อุตสาหกรรมโลหะแผ่นและงานเชื่อม อุตสาหกรรมชุบโลหะด้วยความร้อน อุตสาหกรรมแม่พิมพ์ และผู้ให้บริการด้านอื่นๆ
4. อุตสาหกรรมต่อเนื่อง ได้แก่ อุตสาหกรรมภาคการเกษตร อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล อุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมอื่นๆ (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2556: 3)

สินค้าของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม

อุตสาหกรรมกลึงโลหะเขตบางคอแหลม เป็นประเภทงาน กลึง เจาะ ตัด พับ เจียร เจาะคว้าน กัด ไส เชื่อมโลหะ พับโลหะ ชุบโลหะ แบบแม่พิมพ์โลหะแบบแม่พิมพ์พลาสติก และงานปั๊ม เป็นส่วนใหญ่ โดยมีสินค้า(กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2556) ดังนี้

1. ทำแบบแม่พิมพ์โลหะ ได้แก่ ทำแม่พิมพ์โลหะ ผลิตภัณฑ์พลาสติก แบบของใช้จากพลาสติก แบบทำชิ้นส่วนเครื่องปั๊มมือ แบบพิมพ์ร่องเท้า แบบพิมพ์ ชิ้นส่วนปรับอากาศ อะไหล่เครื่องทดสอบทำแบบพิมพ์โลหะสำหรับอัดพลาสติกและยาง ทำแบบพิมพ์โลหะ แบบผลิตภัณฑ์พลาสติกต่าง ๆ เช่น ของเด็กเล่น แบบพิมพ์ ตะแกรงพัดลม ฝ้ามือน้ำรถยนต์ ฯลฯ

2. งานปั๊มโลหะ ได้แก่

- 2.1 อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ตาไก่ผ้าใบด้วยโลหะ ส่วนประกอบของแฟ้มเอกสาร ลีนแฟ้มใส่เอกสาร อะไหล่แฟ้มชนิดต่างๆ ฯลฯ

2.2 อุปกรณ์เครื่องครัว เช่น ทำเครื่องทำลูกชิ้น ซ้อน ที่รองแก้ว ทำเครื่องใช้จากโลหะ กระป๋อง ชั้นน้ำ โลหะ เหล็กปิ้งปลา ฝาจุก ฝาขวด ฯลฯ

2.3 อุปกรณ์ก่อสร้าง เช่น ทำขอเกี่ยวกระเบื้อง สายรัดโลหะ ทำบานพับและกลอนประตู หน้าต่าง ที่แขวนเสื้อจากโลหะ อุปกรณ์ฝ้าบ้าน ฯลฯ

2.4 อุปกรณ์เครื่องใช้ส่วนตัว ทำกระดุมจากโลหะ ฯลฯ

2.5 อุปกรณ์เครื่องประดับโลหะ ได้แก่ ทำเครื่องประดับจากเงิน เช่น ทำแหวนเงิน จี้ สร้อยมือ ต่างหู และสร้อยคอ ฯลฯ

2.6 อุปกรณ์ของเด็กเล่นและเครื่องใช้ในบ้าน เช่น โคมไฟฟ้า ลูกล้อรถเด็กเล่น

2.7 อุปกรณ์ทำผลิตภัณฑ์โลหะด้วยวิธีปั๊มกระแทก เช่น อุปกรณ์รถจักรยาน เสาอากาศทีวี ประตูกว้าง ทำตะเกียงน้ำมันก๊าด เป็นต้น

2.8 อุปกรณ์รถยนต์และเครื่องจักรอื่นๆ เป็นต้น

3. ผลิตเครื่องจักรกล ได้แก่ อุตสาหกรรมภาคการเกษตร อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล อุตสาหกรรมก่อสร้าง และอุตสาหกรรมอื่นๆ เป็นต้น

4. ผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วนเครื่องจักรกล สำหรับเครื่องจักรต่าง ๆ เช่น เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์รถยนต์ เครื่องยนต์ เรือยนต์ เครื่องทำน้ำอัดลม เครื่องตัดกระดาษ เครื่องทอผ้า เครื่องพิมพ์ หนังสือ เครื่องปั๊ม เครื่องโรงเลื่อย อุปกรณ์โรงสีข้าว เครื่องสีข้าว เครื่องตะแกรงกลมคัดข้าว เครื่องกะเทาะเปลือกข้าวและเครื่องทำความสะอาดข้าวทุกชนิด เครื่องรีด เครื่องเรือหางยาว เครื่องกลึงโลหะ อุปกรณ์ชิ้นส่วนแม่พิมพ์ เครื่องเลื่อยเหล็ก และเครื่องปั๊มข้อเสื่อ เครื่องทำความสะอาดข้าวทุกชนิด อุปกรณ์ชิ้นส่วนเครื่องจักร ได้แก่ บูช แหวน น็อต สกรู ข้อต่อ แหวนลูกสูบ สลักก้านสูบ บูช แป้นเกลียว เฟลา เฟือง สลัก เฟลากลาง หน้าแปลน เจียรไนวาล์ว และปาดท่อไอเสีย ทำหน้าแปลน สำหรับใช้ในการต่อวาล์วหรือท่อ ล้อรถเข็น กระบอกสูบเครื่องยนต์ วาล์วเครื่องยนต์ พลุเลยเครื่องยนต์

ฝาสือบ หม้อน้ำ ชิ้นส่วนอะไหล่ ท่อ ท่อเกลียว หัวจับ สปริง แหวน เบรก แกน โช้คอัพ ทำขดสปริง เหล็ก เหล็กเกลียว ทำลูกดัดประคูลูกยึด ปะกับยึดท่อ โครงลำโพง ชิ้นส่วนอุปกรณ์แม่แรง ฯลฯ

5. ซ่อมอุปกรณ์และเครื่องจักรกล ได้แก่ ซ่อมแซมเครื่องจักรกล โรงงานกระดาษ อุตสาหกรรม ยาง ฯลฯ ซ่อมและกลึงชิ้นส่วนเครื่องจักรกล กลึงประกอบเครื่องขัดพื้นหินขัด กลึงประกอบเครื่องไฮดรอลิก ซ่อมเครื่องทำเส้นก๊วยเตี๋ยว ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ของเครื่องจักรการเกษตร ได้แก่ เครื่องสีข้าว, เครื่องตะแกรงกลมคัดข้าว, เครื่องสีข้าว, เครื่องกะเทาะเปลือกข้าวและอะไหล่เครื่องสูบน้ำ ทำอุปกรณ์เครื่องสีข้าว และทำอุปกรณ์เครื่องโรงสีและเครื่องโรงเลื่อย เช่น พลุเลย์ เลาไบพัดปัดน้ำ, ทองเหลืองแท่ง ทำชิ้นส่วนอุปกรณ์เครื่องปั๊ม ฯลฯ

ข้อมูลทั่วไปของเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

เขตบางคอแหลมเป็น 1 ใน 50 เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร อยู่ในกลุ่มเขตกรุงเทพฯใต้ สภาพโดยทั่วไปเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่นมาก มีพื้นที่ 10.921 ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ริมฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยา ประชากรทั้งหมด 96,422 คน เขตบางคอแหลมเดิมขึ้นอยู่กับอำเภอบ้านทเวาย จังหวัดพระประแดง ต่อมาอำเภอบ้านทเวายย้ายมาขึ้นกับจังหวัดพระนคร และเปลี่ยนชื่อเป็นอำเภอยานนาวาและเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครในสมัยต่อมาภายหลังพื้นที่เขตยานนาวามีความเจริญและมีประชากรหนาแน่นขึ้น รวมทั้งพื้นที่บางแห่งอยู่ไกลจากสำนักงานเขต ในวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2532 กรุงเทพมหานครจึงได้จัดตั้งสำนักงานเขตยานนาวา สาขา 2 (แขวงบางคอแหลม) ดูแลพื้นที่เขตยานนาวา 3 แขวง คือ แขวงบางคอแหลม แขวงวัดพระยาไกร และแขวงบางโคล่ และต่อมาได้แยกเขตปกครองออกมาเป็น เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย (สำนักงานเขตบางคอแหลม, 2552) เขตบางคอแหลมมีพื้นที่ 10.921 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 94,877 คน ความหนาแน่นของประชากร 8,687.57 คนต่อตารางกิโลเมตร (วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี, 2555)

สถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม ปี 2556 มีผู้ประกอบการโรงงานประเภทกลึงโลหะทั้งสิ้น 295 โรงงาน โดยแบ่งเป็นแขวงบางคอแหลม 34 โรงงาน แขวงบางโคล่ 242 โรงงาน และแขวงวัดพระยาไกร 19 โรงงาน (สำนักงานเขตบางคอแหลม, 2556) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน เป็นกลไกหลักที่จะทำให้ชุมชนมีเข้มแข็งและมีความก้าวหน้าทาง ซึ่งมีทั้งการนำเข้าและการส่งออก ทำให้เกิดการจ้างงานในชุมชนประชาชนมีรายได้และเกิดการบริโภคเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีธุรกิจและอุตสาหกรรมขนาดเล็กเพิ่มขึ้นในชุมชน เป็น

การแก้ไขปัญหาความยากจนทำให้คนในชุมชนมีงานทำและมีรายได้ ชุมชนมีความเข้มแข็งทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจมีความยั่งยืน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภาพรณ เบญจรัตน์ภรณ์ (2534) ได้ศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมของตลาดแรงงานในภาคกลาง โดยคัดเลือกจากผลงานวิทยานิพนธ์ที่ ศึกษาความต้องการแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และปทุมธานี มาสังเคราะห์ พบว่า ช่างอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการต้องการแต่ขาดแคลนและหายาก ได้แก่ สาขาช่างกลโรงงาน รองลงมาเป็น ช่างไฟฟ้า ช่างผสมวัสดุดิบ-สูตรผลิต ช่างควบคุมการผลิต ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างยนต์ ช่างเคมี ส่วนช่างอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการต้องการในอนาคตอันดับหนึ่ง ได้แก่ ช่างกลโรงงาน รองลงมา ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างผลิตแม่พิมพ์ ช่างเชื่อมโลหะแผ่น ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม ประเภทของช่างที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมมากที่สุด ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างกลโรงงาน ช่างยนต์ ช่างเชื่อม ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักรทั่วไป และช่างเครื่องทอผ้า ช่างประเภทต่างๆ ที่ทำงานในสถานประกอบการนั้น ส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษา ระดับ ปวช. มากกว่า ปวส. เกือบเท่าตัว และจบทางด้านช่างกลโรงงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างเชื่อมโลหะแผ่น ช่างแม่พิมพ์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างเทคนิคการผลิต ตามลำดับ

จิรพร สิมลา (2535) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จจากวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สถานประกอบการต้องการจุ่มงหมาย เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จจากวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเปรียบเทียบความต้องการของสถานประกอบการต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรม ระหว่างสถานประกอบการประเภทต่างๆ วิธีการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และหัวหน้าผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการที่วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่งนักศึกษาไปฝึกงาน และรับนักศึกษาที่สำเร็จแล้วเข้าทำงาน จำนวน 134 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเจตคติและด้านทักษะฝึกปฏิบัติและประสบการณ์งานอาชีพ ด้านความรู้ความสามารถ

อยู่ในระดับปานกลาง อนึ่ง เมื่อพิจารณาตามประเภทสถานประกอบการพบว่า มีระดับความต้องการ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมากทุกสถานประกอบการและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับมาก และระดับปานกลางเท่านั้น โดยระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเจตคติเหมือนกันทุกสถานประกอบการ และเปรียบเทียบความต้องการแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จจากวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สถานประกอบการทุกประเภทต้องการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานประกอบการประเภทช่างอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานในขณะนี้และมีแนวโน้มในอนาคต ได้แก่ ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้าและช่างยนต์ ระดับ ปวช. และ ปวส.

วัชรินทร์ ศิริพานิช (2535) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค และการพัฒนาเทคโนโลยีของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิค และการพัฒนาเทคโนโลยีของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด และลักษณะความต้องการด้านต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นเจ้าของหรือผู้จัดการสถานประกอบการที่มีคนงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวน 81 แห่ง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรมีจำนวน 35 แห่ง และกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการมีจำนวน 46 แห่ง การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพความต้องการด้วยสถิติ ผลการวิจัยพบว่าสถานประกอบการกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการ มีความต้องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการการผลิตและบริการมากขึ้น มีความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ นอกจากนี้ยังต้องการพัฒนาเทคโนโลยีในองค์ประกอบด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น แต่แรงงานในระดับดังกล่าวในท้องถิ่นมีขีดจำกัดและขาดแคลน และยังพบว่าปัจจัยพื้นฐานทางด้านอุตสาหกรรมในท้องถิ่นชนบทยังไม่ดีพอที่จะรองรับนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มีประสิทธิภาพได้

อุไรวรรณ ต้นประภัสร์ (2536) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานช่างฝีมือและช่างเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียง ในปี พ.ศ. 2537-2541 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ อัตราการผลิตแรงงานและปัญหาการผลิตแรงงานของสถาบันการศึกษา และพิจารณาถึงความสอดคล้องอุปสงค์ (Demand) กับอุปทาน (Supply) ของแรงงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานประกอบการ จำนวน 59 แห่ง และโรงเรียนที่เปิดสอนสาขาช่างอุตสาหกรรมในระดับ ปวช. และปวส. จำนวน 8 โรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรีและระยอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสำรวจ 2 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

การวิจัยพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรมในปี พ.ศ. 2537 ถึง 2541 คือต้องการช่างฝีมือโดยเฉลี่ยปีละ 1,462 คน หรือ 7,310 คน ใน 5 ปี สาขาที่ต้องการมากที่สุดคือ สาขาช่างกลโรงงาน ส่วนช่างเทคนิคมีความต้องการ โดยเฉลี่ยปีละ 1,582 คน หรือ 7,910 คน ใน 5 ปี สาขาที่ต้องการมากที่สุดคือ สาขาช่างกลโรงงานและช่างเชื่อมสำหรับอัตราการผลิตแรงงานช่างอุตสาหกรรมของสถาบันการศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยอง จะผลิตช่างฝีมือโดยเฉลี่ยปีละ 4,856 คน หรือ 24,280 คน ใน 5 ปี จำนวนช่างที่จะผลิตได้เกินความต้องการคือช่างไฟฟ้า รองลงมาคือช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างก่อสร้าง และช่างเชื่อม ส่วนช่างกลโรงงานผลิตได้น้อยไม่พอกับความต้องการ สำหรับช่างเทคนิคจะผลิตได้โดยเฉลี่ยปีละ 1,843 คน หรือ 9,215 คนใน 5 ปี จำนวนช่างที่จะผลิตได้เกินความต้องการคือช่างไฟฟ้า รองลงมาคือช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ก่อสร้างและช่างที่จะผลิตได้น้อยไม่พอกับความต้องการ คือ ช่างกลโรงงานกับช่างเชื่อม

สุพล อิศโรสกุล (2537) ได้ศึกษาคุณสมบัติของช่างฝีมือที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั่ง เกี่ยวกับคุณสมบัติของช่างฝีมือที่พึงประสงค์ ศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติของช่างฝีมือที่ผู้บริหารโรงงานต้องการกับคุณสมบัติของช่างฝีมือที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ที่มีอยู่จริงในโรงงาน โดยการสุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงงานจำนวน 190 ราย ผลการวิจัย พบว่า ช่างฝีมือที่มีอยู่ในโรงงานระดับคุณสมบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และความรู้ด้านต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน ต่ำกว่าระดับที่ผู้บริหาร โรงงาน ต้องการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 %

ธีระ กุลวิทย์ (2541) ได้ศึกษาความต้องการขั้นพื้นฐานความเป็นช่างของแรงงานไร้ฝีมือที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิต และประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการขั้นพื้นฐานความเป็นช่างของแรงงานไร้ฝีมือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารฝ่ายผลิตของสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 134 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างใช้ F - test และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' พบว่า ผู้บริหารฝ่ายผลิต มีความต้องการสอดคล้องกันที่ต้องการให้แรงงาน ไร้ฝีมือที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์มีความรู้ และทักษะของความเป็นช่างอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด คือ ด้านความปลอดภัยรองลงมาในระดับมาก คือ ด้านการใช้เครื่องมือวัดและสอบขนาดด้านการฝึกฝีมือช่างเบื้องต้นและมีความ

ต้องการในด้านความรู้และทักษะของความเป็นช่างในระดับปานกลางคือ ด้านการอ่านแบบเครื่องกล ด้านวัสดุช่าง สำหรับด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้น ผู้บริหารฝ่ายผลิตมีความต้องการให้แรงงาน ไร้ฝีมือมีความขยัน สุ้งาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน ซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่การงาน ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยต่อตนเองและผู้ร่วมงานอยู่ในระดับภาคมากที่สุด โดยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์รายการอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกรายการ

ธารทิพย์ ธรรมสอน (2542) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และความต้องการแรงงาน ช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก โดยที่ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารและหัวหน้าผู้ควบคุมงานของสถานประกอบการทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาครัฐวิสาหกิจ ในพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม พบว่า 1) ผู้บริหารและหัวหน้าผู้ควบคุมงาน ต้องการคุณลักษณะที่แรงงานควรมีทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากเหมือนกัน สอดคล้องกันทั้งจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก โดยที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบคุณวุฒิตรงกับตำแหน่งงาน เข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถนำเสนอความคิดหรือผลงานด้วยคำพูดและการเขียนรายงานได้ 2) ความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่ต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรมนั้น ทั้งผู้บริหารและหัวหน้าสอดคล้องกันว่า ต้องการแรงงานที่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25-29 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานบ้าง ผ่านการเกณฑ์ทหารเรียบร้อยแล้ว ถ้าจะรับสมัครงานจะใช้วิธีประกาศหน้าหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่แต่ในช่วงระยะเวลา 2-3 ปีนั้น ทางหน่วยงานยังไม่มีความต้องการไม่ว่าเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือภาครัฐวิสาหกิจก็ตาม 3) ความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรม สาขาเซรามิกส์ เทคโนโลยีเซรามิกส์ออกแบบผลิตภัณฑ์เซรามิกส์ พบว่าทุกประเภทของสถานประกอบการในจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก ไม่มีความต้องการสอดคล้องกันทั้งระดับผู้บริหารและหัวหน้าผู้ควบคุมงาน

บุญชัย นพพรพิทักษ์ (2542) ได้ศึกษาแนวโน้มความต้องการด้านแรงงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของช่างอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมการผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มความต้องการด้านแรงงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเพื่อศึกษาถึงความต้องการความช่วยเหลือด้านต่างๆ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เจ้าของกิจการ ผู้บริหารและผู้จัดการฝ่ายบุคคล จำนวน 93 แห่งๆละ 1 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดระยองด้านแรงงานช่างอุตสาหกรรม พบว่ามีความต้องการแรงงานในระดับ ปวช. และปริญญาตรีในระดับน้อย ส่วนระดับ ปวส. มีความ

ต้องการช่างเขียนแบบและออกแบบด้วยคอมพิวเตอร์ ส่วนในระดับปริญญาตรีมีความต้องการในสาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ที่สามารถออกแบบและเขียนโปรแกรมได้ดี โดยทั้งหมดมีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 0.20$) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.471$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$) และด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) ด้านความต้องการความช่วยเหลือด้านต่างๆ พบว่ามีความต้องการความช่วยเหลืออยู่ระดับมากดังนี้ ด้านการตลาด ($\bar{X} = 3.66$) การวิจัยและพัฒนาสินค้า ($\bar{X} = 3.59$) และด้านเงินทุนหมุนเวียน ($\bar{X} = 3.43$)

สมศักดิ์ เฟื่องธรรม (2548) ได้ศึกษาความต้องการช่างฝีมือแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการช่างฝีมือแรงงานและเปรียบเทียบความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานตามคุณลักษณะของเจ้าของหรือผู้แทนสถานประกอบการ และเปรียบเทียบความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานของสถานประกอบการตามคุณลักษณะของสถานประกอบการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานประกอบการในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 275 แห่ง เครื่องที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานในการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบการเบียด (Gabriel)

ผลจากงานวิจัย พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณลักษณะส่วนบุคคลของช่างฝีมือแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 24-28 ปี ไม่จำกัดสถานภาพ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา สาขาช่างกลุ่มงานช่างเครื่องกล โดยเฉพาะสาขาช่างยนต์ กลุ่มงานช่างก่อสร้าง โดยเฉพาะสาขาช่างปูน และกลุ่มงานช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะ สาขาช่างไฟฟ้าและซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า ความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านทักษะ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้ มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานจำแนกตามคุณลักษณะเจ้าของหรือผู้แทนสถานประกอบการ และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานจำแนกตามคุณลักษณะสถานประกอบการ พบว่า ความต้องการคุณสมบัติช่างฝีมือแรงงานมีความแตกต่างกันตามการประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสพสุข หอมหวาน และ ยุพิน กาญจนะศักดิ์คำ (2552) ได้ศึกษาความต้องการและการขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย พร้อมทั้งศึกษาคูณสมบัติของวิศวกรที่พึงประสงค์และการเสนออัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ประชากรตัวอย่างสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทยจำนวน 508 แห่ง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมศาสตร์ในสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมจำนวน 9 ท่าน ผลการวิจัย

พบว่า สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมร้อยละ 33.85 ตอบว่า ในอีก 3 ปีข้างหน้ามีความต้องการวิศวกรโดยเฉลี่ย 3.09 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นความต้องการโดยรวมประมาณ 2,982 คน สถานประกอบการร้อยละ 37.2 ตอบว่ามีการขาดแคลนวิศวกร ในจำนวนนี้จะมีการขาดแคลนโดยเฉลี่ย 2.60 คนต่อสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการขาดแคลนโดยรวมประมาณ 2,757 คน สาขาที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ สาขาเครื่องกล คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของวิศวกร คือ ความชำนาญด้านสาขาที่จบมา ความขยันความซื่อสัตย์ ความอดทน ความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ความชำนาญด้านภาษา ความมีวินัย การมีใบประกอบวิชาชีพ (ทว.) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีลักษณะเป็นผู้นำ อัตราค่าจ้างสำหรับบัณฑิตจบใหม่โดยเฉลี่ยอย่างต่ำ 12,500 บาทสำหรับผู้มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปีโดยเฉลี่ยอย่างต่ำ 15,000 บาท และสำหรับผู้มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไปโดยเฉลี่ยอย่างต่ำ 19,000 บาท

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

2.2 คุณลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย ประเภทของการจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจ แหล่งเงินทุน ระยะเวลาดำเนินกิจการ จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา

จำแนกตามทักษะฝีมือ แหล่งบุคลากรที่เปิดรับสมัคร วิธีสรรหาบุคลากรและสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงาน

1.3 คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา ทักษะฝีมือ สาขาวิชา ประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ได้แก่ จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร, งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร, แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร, อัตราหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียด้านแรงงาน, คุณภาพแรงงานที่อยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ด้านความต้องการแรงงาน ด้านความต้องการสินค้าและบริการจำนวนผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้าง เทคโนโลยี ต้นทุนการผลิต และผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

กรอบโครงสร้างแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีสมมุติฐานดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสินค้าและบริการสำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีจำนวนผู้ประกอบการ สำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
4. ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีอัตราค่าจ้าง สำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
5. ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีเทคโนโลยีสำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
6. ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีต้นทุนการผลิต สำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
7. ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลิตภาพแรงงานสำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การดำเนินงานวิจัยเรื่องแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยการการสัมภาษณ์แบบใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรที่ศึกษา

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ ที่มีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 295 ราย (สำนักงานเขตบางคอแหลม, 2556) เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน ตามที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้กำหนดการจ้างงานแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดย่อม ที่มีการจดทะเบียนของสถานประกอบการ ของฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตบางคอแหลม จำนวน 295 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด (Total population) จำนวน 295 คน จากเขตบางคอแหลม ซึ่งมีจำนวนแขวงทั้งหมด 3 แขวง ดังนี้

ตารางที่ 1 ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ	ชื่อแขวง	ประชากร
1.	แขวงบางคอแหลม	34
2.	แขวงบางโคล่	242
3.	แขวงวัดพระยาไกร	19
รวมประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา		295

ที่มา: สำนักงานเขตบางคอแหลม (2556)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสร้างเครื่องมือจากการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเป็นคำถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบเลือกตอบ (checklist) เป็นข้อคำถามปลายปิด เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา 2) คุณลักษณะของสถานประกอบการ ประกอบด้วย ประเภทของการจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจ แหล่งเงินทุน ระยะเวลาดำเนินกิจการ จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามทักษะฝีมือ แหล่งบุคลากรที่เปิดรับสมัคร วิธีสรรหาบุคลากรและสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงาน 3) คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามทักษะฝีมือ สาขาวิชา ประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ

ส่วนที่ 2 แบบเลือกตอบ (checklist) เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร, งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร, แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร, อัตราหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียด้านแรงงาน, คุณภาพแรงงานที่อยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 แบบมาตรวัดให้คะแนน (rating scale) เป็นข้อคำถามปลายปิด เกี่ยวกับข้อมูลด้านความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความต้องการแรงงาน ความต้องการสินค้าและบริการ จำนวนผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้าง เทคโนโลยี ต้นทุนการผลิต และผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) และให้ตอบในคำถามปลายเปิด

การวัดตัวแปร

1. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คุณลักษณะของสถานประกอบการ 3) คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ เป็นแบบเลือกตอบ (checklist) โดยใช้การประเมินค่าเป็น 2 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนและความหมายตัวแปร ดังนี้

ตอบถูก ได้คะแนน 1

ตอบผิด ได้คะแนน 0

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงาน จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร, งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร, แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร, อัตราหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียด้านแรงงาน, คุณภาพแรงงานที่อยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นแบบเลือกตอบ (checklist) โดยใช้การประเมินค่าเป็น 2 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนและความหมายตัวแปร ดังนี้

ตอบถูก ได้คะแนน 1

ตอบผิด ได้คะแนน 0

3. ความต้องการแรงงานช่างฝีมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการแรงงาน ความต้องการสินค้าและบริการจำนวนผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้าง เทคโนโลยี ต้นทุนการผลิต และผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวัดตัวแปร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความคิดเห็นเชิงบวก	ความคิดเห็นเชิงลบ
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดโดยใช้วิธี Arbitrary Weighting Method ซึ่งวิธีนี้มีผู้นิยมใช้กันมากที่สุด เพราะสะดวกและง่ายตามวิธีของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2542) โดยในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	มากที่สุด (81-100%)
3.41 - 4.20	มาก (61-80%)
2.61 - 3.40	ปานกลาง (41-60%)
1.81 - 2.60	น้อย (21-40%)
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด (0-20%)

4. ปัญหาและอุปสรรคในความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) โดยใช้การประเมินค่าเป็น 2 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนและความหมายตัวแปร ดังนี้

ตอบถูก ได้คะแนน 1

ตอบผิด ได้คะแนน 0

และให้ตอบในคำถามปลายเปิดปัญหาและอุปสรรค 6 ด้านแล้วนำมาสรุปอภิปรายร้อยความเรียงประกอบการอธิบายต่อไป โดยคำถามปัญหาและอุปสรรค 6 ด้านมีดังนี้

1. ปริมาณแรงงานช่างฝีมือในธุรกิจของท่านมีเพียงพอต่อความต้องการสินค้าและบริการกลึงโลหะในปัจจุบันหรือไม่
2. ความต้องการแรงงานช่างฝีมือ ในเขตบางคอแหลมปัจจุบันมีผลต่อธุรกิจท่านหรือไม่
3. การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อธุรกิจของท่านหรือไม่ เพราะอะไร
4. ภายใน 5 ปีจากนี้ธุรกิจของท่านมีแนวโน้มที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่เพื่อทดแทนกำลังคนหรือไม่

5. ต้นทุนการผลิตในการกลึงโลหะ เช่น วัสดุดิบ การขนส่ง บรรจุก๊าซฯ มีผลต่อการจ้างแรงงานของธุรกิจท่านหรือไม่

6. ปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้จากผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือ ของท่านคิดว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้หรือไม่

การทดสอบเครื่องมือ

1. การสำรวจแบบสอบถาม (Questionnaire) จะใช้การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มผู้ประกอบการหรืออาจารย์ผู้มีความรู้ประสบการณ์สอนในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้ถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งค่าการทดสอบ IOC จะต้องมีความมากกว่า 0.5 จึงนำผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มทดสอบต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขเบื้องต้นไปใช้ดำเนินการทดสอบ (Try out) กับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบสอบถามไปแจกผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 295 คน โดยมีระยะเวลา 1 เดือน

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เป็นฉบับถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และดำเนินการจัดทำตามขั้นตอน

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร โดยตรง เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้ครบเต็มจำนวน 295 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เป็นฉบับที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไปได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการทดสอบค่าเฉลี่ย t - test ใช้ทดสอบกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างหนึ่งหรือสองกลุ่ม ส่วนการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ใช้ทดสอบกรณีที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ผู้ศึกษาได้จัดเก็บแบบสอบถามเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประกอบในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ ในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนแรงงานไม่เกิน 50 คน จำนวน 295 ตัวอย่าง และได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับขั้นตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 6 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ต้องการ กับความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงาน กับความต้องการแรงงานผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานช่างฝีมือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 295 ตัวอย่าง โดยใช้การจำแนกระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ ด้านเพศ และสถานภาพ การจำแนกข้อมูลระดับอันดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ ด้านการศึกษา ส่วนมาตราการวัดระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) ได้แก่ ด้านอายุ นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการเป็นสมาชิกของกลุ่ม

(n = 295)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	259	87.80
หญิง	36	12.20
สถานภาพ		
โสด	67	22.71
สมรส	211	71.53
หม้าย / หย่าร้าง	12	4.07
แยกกันอยู่	5	1.69

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 295)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ระดับการศึกษา		
ป. 6 หรือต่ำกว่า	122	41.36
ม. 3	69	23.39
ม. 6 / ปวช.	50	16.95
อนุปริญญา / ปวส.	13	4.41
ปริญญาตรี	37	12.54
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.36

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 87.80 และเป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 71.53 รองลงมาคือ โสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 22.71 และน้อยที่สุดคือ แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 41.36 รองลงมา คือ การศึกษาระดับ มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39 และน้อยที่สุดคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.36

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 295)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	\bar{X}	S.D.
อายุ				
17-29 ปี	21	7.12	25.43	2.87
30-42 ปี	91	30.85	36.66	3.62
43-55 ปี	104	35.25	49.40	3.76
56-68 ปี	69	23.39	60.73	3.69
69-81 ปี	10	3.39	72.80	3.46

จากตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบจำแนกตามอายุ สรุปได้ดังนี้

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 43-55 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 เฉลี่ยอายุ 49.40 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ประกอบการบางรายได้รับประสบการณ์จากการทำงานช่าง กลึงโลหะมาระยะหนึ่งเมื่อมีความสามารถและเงินทุนเพียงพอจึงได้เปิดกิจการของตนเอง หรือได้รับมรดกจากรุ่นจากผู้ประกอบการรุ่นก่อนหน้าที่เหมาะสมแล้ว และมีความรอบคอบมากกว่า อายุ 30-42 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85 เฉลี่ยอายุ 36.66 ปี อาจเป็นรุ่นที่เริ่มมีความเป็นผู้ใหญ่ จึงต้องการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและทำงานเป็นหลักแหล่งให้กับครอบครัว และน้อยที่สุดคือมีอายุ 69-81 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39 เฉลี่ยอายุ 72.80 ปี เป็นกลุ่มที่ลูกหลานอาจไม่มีหรือสนใจที่จะสืบทอดงานของครอบครัว จำเป็นต้องทำนี้ต่อไปจนทำไม่ไหวหรือเลิกกิจการไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจ

ประเภทของการจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจ ของผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานประกอบการธุรกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 295 ตัวอย่าง โดยการจำแนกข้อมูลระดับอันดับ (Nominal Scale) และมาตราการวัดระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตาราง แสดงเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจ

(n = 295)

ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ประเภทของการจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจ		
บุคคลธรรมดา	214	72.54
ห้างหุ้นส่วนสามัญ	10	3.39
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	37	12.54
บริษัทจำกัด	34	11.53
อื่น ๆ	0	0.00
แหล่งเงินทุนในการประกอบการธุรกิจ		
เงินทุนของกิจการ	264	89.49
การร่วมทุน	76	25.76
สถาบันการเงิน	12	4.07
ธนาคาร SME	7	2.37
ธนาคารพาณิชย์อื่น ๆ	20	6.78
อื่น ๆ	0	0.00

จากตารางที่ 4 ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

ประเภทของการจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจเป็นบุคคลธรรมดา จำนวน 214 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.54 รองลงมาคือจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจเป็นห้างหุ้นส่วนจำกัด จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.54 และน้อยที่สุด คือจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.39

แหล่งเงินทุนในการประกอบการธุรกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแหล่งเงินทุนในการประกอบการธุรกิจเป็นเงินทุนของกิจการ จำนวน 264 ราย คิดเป็นร้อยละ 89.49 รองลงมาคือแหล่งเงินทุนในการประกอบการธุรกิจจากการร่วมทุน จำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.76 และน้อยที่สุดคือ แหล่งเงินทุนในการประกอบการธุรกิจ ธนาคาร SME จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.37

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลา
ดำเนินกิจการ

(n = 295)

ข้อมูลคุณลักษณะของสถาน ประกอบการธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	\bar{X}	S.D.
ระยะเวลาดำเนินกิจการ				
ต่ำกว่า 10 ปี 6 เดือน	79	26.78	5.83	2.95
10.7 ปี – 20.6 ปี	75	25.42	16.54	3.13
20.7 ปี – 30.6 ปี	75	25.42	26.70	3.07
30.7 ปี – 40.6 ปี	42	14.24	35.86	3.10
40.7 ปี – 50.6 ปี	18	6.10	45.84	2.92
50.7 ปี – 60.6 ปี	6	2.03	54.10	3.47

จากตารางที่ 5 ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาดำเนินกิจการ สรุปได้ดังนี้

ระยะเวลาดำเนินกิจการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินกิจการต่ำกว่า 10 ปี 6 เดือน จำนวน 79 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.78 เฉลี่ยระยะเวลาดำเนินกิจการ 5.83 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้ประกอบการเป็นกลุ่มที่เป็นช่างฝีมือกลึงโลหะในเขตบางคอแหลมและออกมาทำกิจการของตนเอง หรือได้ซื้อกิจการของผู้ประกอบการรุ่นเก่าที่ออกจากธุรกิจไป จึงทำให้มีมากกว่า ระยะเวลาดำเนินกิจการ 10.7 ปี – 20.6 ปี และ 20.7 ปี – 30.6 ปี ซึ่งมีจำนวนที่เท่ากัน คือ 75 ราย เฉลี่ยระยะเวลาดำเนินกิจการ 16.54, 26.70 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.42 แต่ก็ไม่แตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะธุรกิจนี้สามารถทำรายได้ให้กับผู้ประกอบการ จึงยึดอาชีพนี้ไปจนกว่าจะทำไม่ไหว และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาดำเนินกิจการ 50.7 ปี – 60.6 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.03 เฉลี่ยระยะเวลาดำเนินกิจการ 54.10 ปี เนื่องจากเป็นกิจการรุ่นแรกจึงมีจำนวนน้อย

ตารางที่ 6 จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา

(จำนวนผู้ประกอบการ / หน่วย : ราย) (n = 295)

ระดับการศึกษา	ป. 6 หรือต่ำกว่า	ม. 3	ม. 6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
1-5 คน							
จำนวนราย	187 (32.02)	202 (34.59)	109 (18.66)	38 (6.51)	44 (7.53)	4 (0.68)	584 (91.11)
จำนวนคน	461 (36.82)	427 (34.11)	199 (15.89)	77 (6.15)	76 (6.07)	12 (0.96)	1252 (71.06)
\bar{X}	2.47	2.11	1.83	2.03	1.73	3.00	2.19
S.D.	1.33	1.25	1.18	1.24	1.02	1.83	1.31
6-10 คน							
จำนวนราย	23 (48.94)	13 (27.66)	4 (8.51)	5 (10.64)	2 (4.26)	0 (0.00)	47 (7.33)
จำนวนคน	176 (50.00)	89 (25.28)	32 (9.09)	42 (11.93)	13 (3.69)	0 (0.00)	352 (19.98)
\bar{X}	7.65	6.85	8.00	8.40	6.50	0	7.48
S.D.	1.58	1.30	1.63	2.19	0.71	0.00	1.24
11-15 คน							
จำนวนราย	1 (14.29)	3 (42.86)	1 (14.29)	1 (14.29)	1 (14.29)	0 (14.29)	7 (1.09)
จำนวนคน	0 (0.00)	44 (49.44)	15 (16.85)	15 (16.85)	15 (16.85)	0 (0.00)	89 (5.05)
\bar{X}	0.00	14.67	15.00	15.00	15.00	0	14.92
S.D.	0.00	0.58	0.00	0.00	0.00	0.00	0.10
16-20 คน							
จำนวนราย	0 (0.00)	1 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (0.16)
จำนวนคน	0	20	0	0	0	0	20

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(จำนวนผู้ประกอบการ / หน่วย : ราย) (n = 295)

ระดับการศึกษา	ป. 6 หรือต่ำกว่า	ม. 3	ม. 6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
ร้อยละ	(0.00)	(100.0)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	1.14
\bar{X}	0	20.00	0	0	0	0	20.00
S.D.	0	0	0	0	0	0	0.000
21 – 25 คน							
จำนวนราย	1	0	1	0	0	0	2
	(50.00)	(0.00)	(50.00)	(0.00)	(0.00)	(50.00)	(0.31)
จำนวนคน	24	0	25	0	0	0	49
	(48.98)	(0.00)	(51.02)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(2.78)
\bar{X}	24.00	0	25.00	0	0	0	24.50
S.D.	0	0	0	0	0	0	0.000
รวม							
จำนวนราย	212	219	115	44	47	4	641
	(33.07)	(34.17)	(17.94)	(6.86)	(7.33)	(0.62)	(100)
จำนวนคน	661	580	271	134	104	12	1,762
	(37.51)	(32.92)	(15.38)	(7.60)	(5.90)	(0.68)	(100)
\bar{X}	3.12	2.65	2.36	3.05	2.21	3.00	2.73
S.D.	2.58	2.44	2.17	1.60	1.24	0.39	1.74

จากตารางที่ 6 ข้อมูลจำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการที่มีพนักงานระดับการศึกษา ม.3 จำนวน 219 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.17 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.65 คน รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ป.6 หรือต่ำกว่า จำนวน 212 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.07 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 3.12คน และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.62 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 3.00 คน

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีพนักงาน 1-5 คน โดยการศึกษาาระดับ ม. 3 มากที่สุด จำนวน 202 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.59 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.11 คน รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับ ป.6 หรือต่ำกว่า จำนวน 187 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.02 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.47 คน และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.68 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 3.00 คน

รองลงมา คือ ผู้ประกอบการมีพนักงาน จำนวน 6-10 คน โดยระดับการศึกษาระดับ ป.6 หรือต่ำกว่า มีมากที่สุด จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.94 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 7.65 คน รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับ ม. 3 จำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.66 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 6.85 คน และน้อยที่สุดคือ มีการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 0.00 คน

และน้อยที่สุด คือ ผู้ประกอบการมีพนักงาน 16-20 คน โดยมีการศึกษาระดับ ม. 3 จำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 20.00 คน ส่วนระดับการศึกษาอื่นๆ มีจำนวน 0 ราย ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 0.00 คน

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีจำนวนแรงงาน 1,762 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีพนักงานระดับการศึกษา ป.6 หรือต่ำกว่า จำนวน 661 คน คิดเป็นร้อยละ 37.51 เฉลี่ยมีพนักงาน 3.12 คน รองลงมาคือ ม.3 จำนวน 580 คน คิดเป็นร้อยละ 32.92 เฉลี่ยมีพนักงาน 2.65 คนและน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 0.68 เฉลี่ยมีพนักงาน 3.00 คน

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีพนักงาน 1-5 คน โดยการศึกษาาระดับ ป.6 หรือต่ำกว่า มากที่สุด จำนวน 461 คน คิดเป็นร้อยละ 36.82 เฉลี่ยมีพนักงาน 2.47 คน รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับ ม. 3 จำนวน 427 คน คิดเป็นร้อยละ 34.11 เฉลี่ยมีพนักงาน 2.11 คน และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 0.96 เฉลี่ยมีพนักงาน 3.00 คน

รองลงมา คือ ผู้ประกอบการมีพนักงาน จำนวน 6-10 คน โดยระดับการศึกษาระดับ ป.6 หรือต่ำกว่า มีมากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เฉลี่ยมีพนักงาน 7.65 คน รองลงมาคือ

มีการศึกษาระดับ ม. 3 จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 25.28 เฉลี่ยมีพนักงาน 6.85 คน และน้อยที่สุดคือ มีการศึกษาระดับ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 เฉลี่ยมีพนักงาน 0 คน

และน้อยที่สุดคือ ผู้ประกอบการมีพนักงาน 16-20 คน มีการศึกษาระดับ ม. 3 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เฉลี่ยมีพนักงาน 20 คน ส่วนระดับการศึกษาอื่นๆ มีจำนวน 0 ราย เฉลี่ยมีพนักงาน 0 คน

ตารางที่ 7 จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและตามทักษะฝีมือ

(จำนวนผู้ประกอบการ / หน่วย : ราย) (n = 295)

แรงงาน (คน)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	รวม
1-4 คน											
ราย	90 (7.59)	180 (15.18)	252 (21.25)	122 (10.29)	49 (4.13)	25 (2.11)	61 (5.14)	99 (8.35)	34 (2.87)	4 (0.34)	1,186 (92.80)
คน	193 (11.88)	337 (20.74)	489 (30.09)	227 (13.97)	73 (4.49)	38 (2.34)	75 (4.62)	132 (8.12)	48 (2.95)	13 (0.80)	1,625 (78.31)
\bar{X}	2.14	1.87	1.94	1.86	1.49	1.52	1.23	1.33	1.41	3.25	1.81
S.D.	0.94	0.90	0.97	1.17	0.77	0.96	0.59	0.77	0.86	1.50	0.94
5-8 คน											
ราย	13 (15.48)	11 (13.10)	14 (16.67)	14 (16.67)	5 (5.95)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (2.38)	1 (1.19)	84 (6.57)
คน	71 (18.73)	63 (16.62)	74 (19.53)	80 (21.11)	25 (6.60)	0 (0.00)	50 (13.19)	0 (0.00)	11 (2.90)	5 (1.32)	379 (18.27)
\bar{X}	5.46	5.73	5.29	5.71	5.00	0	0	0	5.50	5.00	5.38
S.D.	0.88	0.79	0.47	0.99	0.00	0.00	0.88	0.00	0.71	0.00	0.47
9-12 คน											
ราย	0 (0.00)	1 (20.00)	1 (20.00)	0 (0.00)	1 (20.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (20.00)	5 (0.39)
คน	0 (0.00)	10 (25.00)	10 (25.00)	0 (0.00)	10 (25.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (25.00)	40 (1.93)
\bar{X}	0	10.00	10.00	0	10.00	0	0	0	0	10.00	10.00
S.D.	0.00	0.00	0.58	4.95	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.55

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(จำนวนผู้ประกอบการ / หน่วย : ราย) (n = 295)

แรงงาน (คน)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	รวม
13-16 คน											
ราย	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
	(33.33)	(0.00)	(0.00)	(33.33)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.23)
คน	15	0	0	16	0	0	0	0	0	0	31
	(48.39)	(0.00)	(0.00)	(51.61)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(1.49)
\bar{X}	15.00	0	0	16.00	0	0	0	0	0	0	15.50
S.D.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
รวม											
ราย	104	192	267	137	55	25	61	99	36	6	1,278
	(8.14)	(15.02)	(20.89)	(10.72)	(4.30)	(1.96)	(4.77)	(7.75)	(2.82)	(0.47)	(100)
คน	279	410	573	323	108	38	125	132	59	28	2,075
	(13.45)	(19.76)	(27.61)	(15.57)	(5.20)	(1.83)	(6.02)	(6.36)	(2.84)	(1.35)	(100)
\bar{X}	2.68	2.14	2.15	2.36	1.96	1.52	2.05	1.33	1.64	4.67	2.25
S.D.	1.67	1.51	1.49	1.11	1.05	0.51	1.08	0.77	0.69	0.76	1.06
จำนวนแรงงาน (คน) ปัจจุบัน											
(1)	ช่างกลึงโลหะไม่มีฝีมือ										
(2)	ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ										
(3)	ช่างกลึงโลหะฝีมือ										
(4)	ช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า										
(5)	ธุรการ / บุคคล / จัดซื้อ / บัญชี / การเงิน										
(6)	พนักงานทำความสะอาด										
(7)	หัวหน้าควบคุมงาน										
(8)	ผู้บริหาร / เจ้าของกิจการ										
(9)	พนักงานขับรถ										
(10)	อื่นๆ ได้แก่ ช่างเชื่อมสแตนเลส ช่างตัดเหล็ก ช่างมิลลิ่ง (ช่างกัด) และพนักงานทั่วไป										

จากตารางที่ 7 ข้อมูลจำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ สรุปได้ดังนี้

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและจำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 267 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.89 เฉลี่ยผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.15 คน รองลงมาคือ ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 192 ราย คิดเป็น 15.02 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.14 คนและน้อยที่สุด คือ อื่นๆ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.47 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 4.67 คน

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีพนักงาน 1-4 คน โดยมีช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 252 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.25 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.94 คน รองลงมา คือ ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 180 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.18 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.87 คน และน้อยที่สุด คือ อื่นๆ ได้แก่ ช่างเชื่อมสแตนเลส ช่างตัดเหล็ก ช่างมิลลิ่ง (ช่างกัด) และพนักงานทั่วไป จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.34 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 3.25 คน

รองลงมา คือ ผู้ประกอบการมีพนักงาน จำนวน 5-8 คน โดยช่างกลึงโลหะฝีมือ และช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า มากที่สุด มีจำนวนเท่ากันคือ 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.67 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.29, 5.71 คนตามลำดับ รองลงมาคือ ช่างกลึงโลหะไม่มีฝีมือ คือ 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.48 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.46 คน และน้อยที่สุด คือ พนักงานทำความสะอาด หัวหน้าควบคุมงาน และผู้บริหาร / เจ้าของกิจการ มีจำนวน 0 ราย ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 0.00 คน

และน้อยที่สุด คือ ผู้ประกอบการมีพนักงาน 13-16 คน โดยช่างกลึงโลหะไม่มีฝีมือและช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 15.00, 16.00 คนตามลำดับ ส่วนระดับทักษะฝีมืออื่นๆ มีจำนวน 0 ราย

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 573 คน คิดเป็นร้อยละ 27.61 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.15 คน รองลงมาคือ ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 410 คน คิดเป็นร้อยละ 19.76 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.14 คน และน้อยที่สุดคือ แรงงานด้านอื่นๆ ได้แก่ ช่างเชื่อมสแตนเลส ช่างตัดเหล็ก ช่างมิลลิ่ง (ช่างกัด) และพนักงานทั่วไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 1.35 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 4.67 คน

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีพนักงาน 1-4 คน โดยช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 489 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.94 คน รองลงมา คือ ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 20.74 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.87 คน และน้อยที่สุด คือ แรงงานด้านอื่นๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 3.25 คน

รองลงมา คือ ผู้ประกอบการมีพนักงาน จำนวน 5-8 คน โดย ช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า มากที่สุด มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.71คนตามลำดับ รองลงมาคือ ช่างกลึงโลหะฝีมือ มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.53 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.29 คน และน้อยที่สุด คือ พนักงานทำความสะอาด และผู้บริหาร / เจ้าของกิจการ มีจำนวน 0 คน ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 0.00 คน

และน้อยที่สุด คือ ผู้ประกอบการมีพนักงาน 13-16 คน โดยแบ่งเป็นจำนวนและร้อยละของแต่ละช่างฝีมือ ดังนี้ มีช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 16.00 คน รองลงมาคือ และช่างกลึงโลหะไม่มีฝีมือ มีจำนวน คือ 15 คน คิดเป็นร้อยละคือ 48.39 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 15.00 คน ส่วนระดับทักษะฝีมืออื่นๆ มีจำนวน 0 คน

ตารางที่ 8 แหล่งรับสมัครบุคลากรในปัจจุบัน

(n = 295)

การรับสมัครบุคลากรภายในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
การรับสมัครบุคลากรภายในองค์กร		
ประกาศรับสมัครในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้พนักงานมาผ่าน	85	21.09
การคัดเลือก		
การแต่งตั้งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน	235	58.31
เลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส	75	18.61
อื่น ๆ	8	1.99
การรับสมัครบุคลากรภายนอกองค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
รับจากบุคคลที่เคยทำงานอยู่ก่อนแต่ได้ออกไปแล้ว	139	18.12
คนทำงานปัจจุบันแนะนำ	268	34.94
คัดเลือกจากบุคคลที่มาสมัครเอง	165	21.51

ตารางที่ 8 (ต่อ)

	(n = 295)	
การรับสมัครบุคลากรภายในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ประกาศรับสมัคร โดยทั่วไป	81	10.56
ติดต่อผ่านสถาบันการศึกษา	2	0.26
ติดต่อผ่านสมาคมแรงงาน	7	0.91
ติดต่อกับสำนักงานจัดหางาน	14	1.83
การจ้างงานเป็นครั้งคราว	75	9.78
การประมูลตัวมาจากบริษัทคู่แข่ง	0	0.00
รับพนักงานที่มาจากต่างประเทศ	14	1.83
อื่น ๆ ได้แก่ มาสมัครเอง ผ่านการแนะนำ ครอบครัวหรือญาติ ของพนักงาน	2	0.26
วิธีสรรหาบุคลากรของบริษัทใช้วิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
การสรรหาผู้สมัคร โดยคำบอกเล่า หรือ ทำเป็นหนังสือเวียน ภายในองค์กร	176	26.31
ติดต่อกับเฉพาะกลุ่มวิชาชีพ เป็นการเฉพาะเจาะจง หน่วยจัดหางานเอกชน	155	23.17
ประกาศ/โฆษณาเพื่อหาผู้สมัครผ่านสื่อต่างๆ ผ่านสหภาพแรงงาน	36	5.38
กรมแรงงาน อาศัยหน่วยงานของรัฐ	4	0.60
บุคคลที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง	21	3.14
บุคคลที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง	269	40.21
การสรรหาจากสถาบันการศึกษา	3	0.45
อื่น ๆ เช่น จากการแนะนำ และญาติของพนักงาน	2	0.30
สวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงาน และการประกันสังคม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ประกันสังคม	193	12.36
บริการรถรับ – ส่ง	3	0.19
ทัศนอาจรประจำปี	27	1.73
ค่าล่วงเวลา	226	14.48
โบนัสประจำปี	238	15.25
กิจกรรมตามเทศกาล	136	8.71

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 295)

การรับสมัครบุคลากรภายในองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เบี่ยชยัน	108	6.92
คำรักษาพยาบาลส่วนเกิน	148	9.48
เงินช่วยเหลือโอกาสต่างๆ	154	9.87
เครื่องแบบพนักงาน	32	2.05
ประกันชีวิต	28	1.79
การฝึกอบรม	38	2.43
อาหารกลางวันฟรี	58	3.72
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	5	0.32
ทุนการศึกษา	4	0.26
บริการที่พัก	137	8.78
เงินยืมปลอดดอกเบี้ย	26	1.67

จากตารางที่ 8 ข้อมูลแหล่งรับสมัครบุคลากรในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้

แหล่งรับสมัครบุคลากรในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการแต่งตั้งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน จำนวน 235 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.31 รองลงมาคือ ประกาศรับสมัครในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้พนักงานมาผ่านการคัดเลือก จำนวน 85 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.09 และน้อยที่สุด คือ อื่นๆ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.99

การรับสมัครบุคลากรภายนอกองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคนทำงานปัจจุบันแนะนำมา จำนวน 268 ราย คิดเป็นร้อยละ 34.94 รองลงมาคือ คัดเลือกจากบุคคลที่มาสมัครเอง จำนวน 165 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.51 และน้อยที่สุด คือ การประมูลตัวมาจากบริษัทคู่แข่ง จำนวน 0 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.00

วิธีสรรหากบุคลากรของบริษัทที่ใช้วิธีการใด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุคคลที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 269 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.21 รองลงมาคือ การสรรหาผู้สมัครโดยคำบอกเล่า หรือ ทำเป็นหนังสือเวียนภายในองค์กร จำนวน 176 คิดเป็นร้อยละ 26.31 และน้อยที่สุดคือ ด้านอื่นๆ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.30

สวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงาน และการประกันสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี โบนัสประจำปี จำนวน 238 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.25 รองลงมาคือ ค่าล่วงเวลา จำนวน 226 คิดเป็น ร้อยละ 14.48 และน้อยที่สุด คือ บริการรถรับ-ส่งพนักงาน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.19

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความต้องการแรงงาน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนของแรงงานที่ต้องการ (n = 295)

ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานที่ต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	262	88.81
หญิง	3	1.02
ไม่จำกัด	30	10.17
สถานภาพ		
โสด	231	78.31
สมรส	64	21.69
หม้าย / หย่าร้าง	0	0.00
แยกกันอยู่	0	0.00

จากตารางที่ 9 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานที่ต้องการ สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 262 ราย คิดเป็น ร้อยละ 88.81 รองลงมาคือ ไม่จำกัดเพศ จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.17 และน้อยที่สุด คือ เพศหญิง จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.02

สถานภาพ พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 231 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.31 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.69 ส่วนสถานภาพอื่น ไม่มีความต้องการ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน จำนวนและร้อยละของแรงงานที่ต้องการจำแนกตามอายุ

(n = 295)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	\bar{X}	S.D.
อายุ				
15-20 ปี	172	58.31	18.76	1.40
21-26 ปี	80	27.12	23.84	1.58
27-32 ปี	29	9.83	29.72	1.25
33-38 ปี	9	3.05	34.89	0.33
39-44 ปี	5	1.69	40.80	1.79

จากตารางที่ 10 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานที่ต้องการจำแนกตามอายุ สรุปได้ดังนี้

อายุ พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่มีอายุ 15-20 ปี จำนวน 172 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.31 มีอายุเฉลี่ย 18.76 ปี รองลงมาคือ มีอายุ 21-26 ปี จำนวน 80 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.12 มีอายุเฉลี่ย 23.84 ปี และน้อยที่สุด คือมีอายุ 39-44 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.69 มีอายุเฉลี่ย 40.80 ปี

ตารางที่ 11 จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา

(จำนวนผู้ประกอบการ / หน่วย : ราย) (n = 295)

ระดับการศึกษา (คน)	ป. 6 หรือต่ำกว่า	ม. 3	ม. 6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
1-5 คน							
จำนวนราย	117	230	175	63	20	6	611
	(20.87)	(38.56)	(26.66)	(10.14)	(2.93)	(0.84)	(97.14)
จำนวนคน	249	460	318	121	35	10	1,193
	(19.15)	(37.64)	(28.64)	(10.31)	(3.27)	(0.98)	(89.36)
\bar{X}	2.13	2.00	1.82	1.92	1.75	1.67	1.88
S.D.	1.06	1.03	1.03	1.14	1.21	1.63	1.18

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(จำนวนผู้ประกอบการ / หน่วย : ราย) (n = 295)

ระดับการศึกษา (คน)	ป. 6 หรือต่ำกว่า	ม. 3	ม. 6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	รวม
6-10 คน							
จำนวนราย	4 (21.13)	3 (15.49)	10 (56.34)	1 (7.04)	0 (0.00)	0 (0.00)	2.86 (7.89)
จำนวนคน	30 (22.22)	22 (16.67)	80 (55.56)	10 (5.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	10.64 (18.00)
\bar{X}	2.31	2.31	1.76	0.00	0.00	0.00	8.21
S.D.	30	22	80	10	0	0	142
รวม							
จำนวนราย	121 (19.24)	233 (37.04)	185 (29.41)	64 (10.17)	20 (3.18)	6 (0.95)	629 (100)
จำนวนคน	279 (20.90)	482 (36.10)	398 (29.81)	131 (9.81)	35 (2.62)	10 (0.75)	1,335 (2.12)
\bar{X}	2.31	2.07	2.15	2.05	1.75	1.67	2.00
S.D.	1.47	1.36	1.74	1.10	0.54	0.32	1.09

จากตารางที่ 11 จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา สรุปได้ดังนี้

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการระดับการศึกษา ม.3 จำนวน 233 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.04 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.07 คน รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. จำนวน 185 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.41 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.15 คน และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.95 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.67 คน

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีความต้องการพนักงาน 1-5 คน มากที่สุด โดยระดับการศึกษา ม. 3 จำนวน 230 ราย

คิดเป็นร้อยละ 38.56 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 2.00 คน รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ม. 6 / ปวช. จำนวน 175 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.66 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 1.82 คนและน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.84 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 1.67 คน

และรองลงมาคือ ผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน 6 – 10 คน โดยเป็นระดับการศึกษา ม.6/ปวช. จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.34 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 1.76 คน รองลงมาคือ ป. 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.13 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 2.31 คน และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ประกอบการไม่มีความต้องการ ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 0.00 คน

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการต้องการแรงงาน จำนวน 1,335 คน ส่วนใหญ่ต้องการระดับการศึกษา ม. 3 จำนวน 482 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 2.07 คน รองลงมาคือ ม.6 / ปวช. จำนวน 398 คน คิดเป็นร้อยละ 29.81 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 2.15 คน และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 1.67 คน

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีความต้องการพนักงาน 1-5 คน มากที่สุด โดยมีระดับการศึกษา ม. 3 จำนวน 460 คน คิดเป็นร้อยละ 37.64 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 2.00 คน รองลงมาคือ ระดับการศึกษา ม. 6 / ปวช. จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 28.64 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 1.82 คน และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 0.00 คน

และรองลงมาคือ ผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน 6 – 10 คน โดยเป็นระดับการศึกษา ม. 6/ปวช. จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 1.76 คน รองลงมาคือ ป. 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 2.31 คน และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผู้ประกอบการไม่มีความต้องการ ผู้ประกอบการที่มีแรงงานเฉลี่ย 0.00 คน

ตารางที่ 12 จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ

(จำนวนผู้ประกอบการ / หน่วย : ราย) (n = 295)

แรงงาน (คน)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	รวม
1-4 คน											
ราย	84 (11.60)	172 (23.76)	242 (33.43)	117 (16.16)	25 (3.45)	9 (1.24)	32 (4.42)	15 (2.07)	26 (3.59)	2 (0.28)	724 (96.40)
คน	130 (10.40)	284 (22.72)	467 (37.36)	208 (16.64)	44 (3.52)	13 (1.04)	44 (3.52)	17 (1.36)	35 (2.80)	8 (0.64)	1,250 (89.35)
\bar{X}	1.55	1.65	1.93	1.78	1.76	1.44	1.38	1.13	1.35	4.00	1.80
S.D.	0.61	0.76	0.84	0.83	1.01	0.73	0.71	0.35	0.41	0.00	0.63
5-8 คน											
ราย	2 (8.00)	5 (20.00)	12 (48.00)	5 (20.00)	1 (4.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	25 (3.33)
คน	10 (7.75)	25 (19.38)	63 (48.84)	26 (20.16)	5 (3.88)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	129 (9.22)
\bar{X}	5.00	5.00	5.25	5.20	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.090
S.D.	0.00	0.00	0.45	0.45	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.09
9-12 คน											
ราย	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (50.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (50.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (0.27)
คน	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (50.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	10 (50.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	20 (1.43)
\bar{X}	0	0	10.00	0	0	0	10.00	0	0	0	10.000
S.D.	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
รวม											
ราย	86 (11.45)	177 (23.57)	255 (33.95)	122 (16.25)	26 (3.46)	9 (1.20)	33 (4.39)	15 (2.00)	26 (3.46)	2 (0.27)	751 (100)
คน	140 (10.01)	309 (22.09)	540 (38.60)	234 (16.73)	49 (3.50)	13 (0.93)	54 (3.86)	17 (1.22)	35 (2.50)	8 (0.57)	1,399 (100)
\bar{X}	1.63	1.75	2.12	1.92	1.88	1.44	1.64	1.13	1.35	4.00	1.89
S.D.	0.89	1.12	1.33	1.17	0.64	0.28	0.75	0.26	0.46	0.33	0.72

ตารางที่ 12 (ต่อ)

จำนวนพนักงานที่ต้องการ

- (1) ช่างกลึงโลหะไม่มีฝีมือ
- (2) ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ
- (3) ช่างกลึงโลหะฝีมือ
- (4) ช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า
- (5) ช่างการ / บุคคล / จัดซื้อ / บัญชี / การเงิน
- (6) พนักงานทำความสะอาด
- (7) หัวหน้าควบคุมงาน
- (8) ผู้บริหาร / เจ้าของกิจการ
- (9) พนักงานขับรถ
- (10) อื่นๆ ช่างเชื่อมสแตนเลส ช่างตัดเหล็ก ช่างมิลลิ่ง (ช่างกัด) และพนักงานทั่วไป

จากตารางที่ 12 ข้อมูลจำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือสรุปได้ดังนี้

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 255 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.95 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.12 คน รองลงมาคือ ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 177 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.57 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.75 คน และน้อยที่สุด คือ แรงงานด้านอื่นๆ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.27 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 4.00 คน

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการพนักงาน 1-4 คน โดยมีช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 242 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.43 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.93 คน รองลงมา คือ ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 172 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.76 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.65 คน และน้อยที่สุด คือ ด้านอื่นๆ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.28 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 4.00 คน

รองลงมา คือ ผู้ประกอบการมีความต้องการพนักงาน จำนวน 5-8 คน โดยเป็นช่างกลึงโลหะฝีมือ มากที่สุด จำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.00 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.25 คน

รองลงมาคือ ช่างกลึง โลหะกึ่งฝีมือ และช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า มีจำนวนเท่ากันคือ 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.00 เท่ากัน ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.00, 5.20 คน ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ พนักงานทำความสะอาด หัวหน้าควบคุมงาน ผู้บริหาร / เจ้าของกิจการ พนักงานขับรถ และด้านอื่นๆ ซึ่งที่ผู้ประกอบการไม่มีความต้องการผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 0.00 คน

และน้อยที่สุดคือ ผู้ประกอบการมีความต้องการพนักงาน 9-12 คน โดยช่างกลึง โลหะกึ่งฝีมือ และหัวหน้าควบคุมงาน มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 10.00, 10.00 คน

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ พบว่า ผู้ประกอบการต้องการจำนวน 1,399 คน ส่วนใหญ่ต้องการช่างกลึง โลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 540 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.12 คน รองลงมาคือ ช่างกลึง โลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 22.09 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.75 คน และน้อยที่สุดคือ แรงงานด้านอื่น ๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 4.00 คน

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการพนักงาน 1-4 คน โดยช่างกลึง โลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 37.36 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.93 คน รองลงมาคือ ช่างกลึง โลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 284 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.72 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.65 คน และน้อยที่สุดคือ ด้านอื่นๆ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.64 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 4.00 คน

รองลงมา คือ ผู้ประกอบการที่มีความต้องการพนักงาน จำนวน 5-8 คน โดยช่างกลึง โลหะกึ่งฝีมือ มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.25 คน รองลงมาคือ ช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.16 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.20 คน และน้อยที่สุดคือ พนักงานทำความสะอาด หัวหน้าควบคุมงาน ผู้บริหาร / เจ้าของกิจการ พนักงานขับรถ และด้านอื่นๆ ซึ่งที่ผู้ประกอบการไม่มีความต้องการ

และน้อยที่สุดคือ ผู้ประกอบการที่มีความต้องการพนักงาน 9-12 คน โดยช่างกลึง โลหะกึ่งฝีมือ และหัวหน้าควบคุมงาน มีจำนวนเท่ากัน คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 10.00 , 10.00 คนตามลำดับ

ตารางที่ 13 ความต้องการแรงงาน จำแนกตาม สาขาวิชา และความสามารถพิเศษ

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
สาขาวิชา		
ไม่จำกัดสาขา	230	77.97
จำกัดสาขา	65	22.03
สาขาที่ต้องการ		
สาขาช่างกล	63	21.34
อื่น ๆ	232	78.56
ประสบการณ์		
ไม่มีประสบการณ์	120	40.68
มีประสบการณ์	175	59.32
ความสามารถพิเศษ		
ช่างกลึงโลหะ	239	81.02
ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์	14	4.75
ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	5	1.69
ใช้งานอุปกรณ์สำนักงานได้ดี	26	8.81
ขับรถยนต์ได้	8	2.71
อื่นๆ	3	1.02

จากตารางที่ 13 ข้อมูลความต้องการแรงงาน จำแนกตาม สาขาวิชา ประสบการณ์ และ ความสามารถพิเศษ สรุปได้ดังนี้

ความต้องการแรงงาน พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่ไม่จำกัดสาขา จำนวน 230 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.97 และจำกัดสาขา จำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.03 โดยสาขาที่ต้องการ ส่วนใหญ่เป็นด้านอื่น ๆ โดยไม่ระบุสาขาวิชา จำนวน 232 ราย คิดเป็นร้อยละ 78.56และสาขาช่างกล จำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.34

ความสามารถพิเศษ พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่มีความสามารถพิเศษ เป็นช่างกลึงโลหะ จำนวน 239 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.02 รองลงมาคือ ใช้งานอุปกรณ์สำนักงานได้ดี จำนวน 26 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.81 และน้อยที่สุดคือ ด้านอื่นๆ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.02

ตารางที่ 14 ความต้องการแรงงาน จำแนกตาม ประสบการณ์

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ผู้ประกอบการต้องการแรงงานมีประสบการณ์		
1 ปี	37	18.05
2 ปี	64	31.22
3 ปี	72	35.12
4 ปี	6	2.93
5 ปี	19	9.27
6 ปี	3	1.46
7 ปี	1	0.49
8 ปี	1	0.49
9 ปี	0	0.00
10 ปี	2	0.98

จากตารางที่ 14 ข้อมูลความต้องการแรงงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ สรุปได้ดังนี้

ประสบการณ์ พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ จำนวน 175 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.32 และไม่มีประสบการณ์ จำนวน 120 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.68 โดยมีประสบการณ์ที่ต้องการส่วนใหญ่ 3 ปี จำนวน 72 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.12 เนื่องจากแรงงานฝีมือได้ผ่านทำงานมาพอสมควร มีการฝึกฝนเรียนรู้มาเป็นอย่างดีแล้ว ผู้ประกอบการจึงไม่ต้องเสียเวลาสอนงานสามารถทำงานได้ทันที ส่วนรองลงมาคือ 2 ปี จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.22 แรงงานได้เรียนรู้มาพอสมควรอาจต้องมีการฝึกฝนบ้างในงานที่ใหม่แต่ก็ต้องสอนงานเท่ากับคนที่ไม่เคยทำงานมาก่อน และ 1 ปี จำนวน 37 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.05 ตามลำดับ เช่นเดียวกับประสบการณ์ทำงาน 2 ปี คือเมื่อได้ผ่านงานมาแล้วก็จะสามารถรู้จักเครื่องมือและกลึง โลหะ ได้ดีกว่าคนที่ไม่เคยทำงานด้านนี้มาก่อน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 15 ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ

(n = 295)

ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ (ตอบได้เพียงข้อเดียว)		
จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร	37	12.54
งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร	31	10.51
แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร	14	4.75
อัตราหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียด้านแรงงาน	23	7.80
คุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น	168	56.95
สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงาน	22	7.46
ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร	110	12.76
งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร	148	17.17
แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร	89	10.32
อัตราหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียด้านแรงงาน	147	17.05
คุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น	191	22.16
สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงาน	177	20.53

จากตารางที่ 15 ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ (ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว) พบว่าส่วนใหญ่เป็นคุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น จำนวน

168 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.95 รองลงมา คือ จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.54 และน้อยที่สุด คือ แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.75

ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ (ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือส่วนใหญ่มีปัจจัยคุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น จำนวน 191 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.16 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงาน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 20.53 และน้อยที่สุด คือ แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร จำนวน 89 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.32

เมื่อเปรียบเทียบการเลือกตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบเลือกตอบได้ 1 ข้อ กับแบบเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ

พบว่า ระดับที่มีปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือส่วนใหญ่เหมือนกันคือ คุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน และอันดับสาม ด้านงบประมาณการว่าจ้างบุคลากร เลือกตอบอยู่ในระดับสามเหมือนกัน และเลือกตอบน้อยที่สุดเหมือนกันคือด้าน แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร

ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ระดับรองลงมา ด้านจำนวนพนักงานที่อยู่ในองค์กร (ตอบได้ 1 ข้อ) และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ส่วนที่ 5 ความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม
กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 16 ความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ

(n = 295)

ด้านความต้องการ แรงงานช่างกลึงโลหะ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ต้องการขยายการผลิต	34 (11.53)	40 (13.56)	105 (35.59)	62 (21.02)	54 (18.31)	2.79	1.225	ปานกลาง
ต้องการปรับปรุงระบบ การทำงาน	17 (5.76)	55 (18.64)	100 (33.90)	69 (23.39)	54 (18.31)	2.70	1.14	ปานกลาง
ต้องการทดแทนคนเก่าที่ ออกไป	69 (23.39)	69 (23.39)	73 (24.75)	41 (13.90)	43 (14.58)	3.27	1.351	ปานกลาง
การวางแผนการผลิตที่ ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า	18 (6.10)	36 (12.20)	100 (33.90)	87 (29.49)	54 (18.31)	2.58	1.106	น้อย
การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีที่ต้องการ	23 (7.80)	39 (13.22)	77 (26.10)	83 (28.14)	73 (24.75)	2.51	1.217	น้อย
บุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญ								
ความรู้ความสามารถ ของแรงงานที่มีไม่ สอดคล้องกับงานที่ทำ	45 (15.25)	57 (19.32)	109 (36.95)	40 (13.56)	44 (14.92)	3.06	1.240	ปานกลาง
รวม						2.82	1.213	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.213) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานกลึงโลหะเป็นสินค้าและบริการที่นำไปใช้กับงานซ่อมบำรุง ปริมาณงานจึงขึ้นอยู่กับเครื่องจักรกลชำรุดที่รอการซ่อมแซม และธุรกิจส่วนใหญ่เป็นแบบครัวเรือน ดังนั้นความต้องการแรงงานกับปริมาณงานจึงมีจำนวนที่ใช้ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการทดแทนคนเก่าที่ออกไป ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.351) ซึ่งการรับพนักงานใหม่นั้นจะเป็นการทดแทนเก่า รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรู้ความสามารถของแรงงานที่มีไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.240) แรงงานที่รับมาใหม่ เกิดจากดกงานไม่มีงานทำเมื่อทดลอง

ทำงานก็จะไม่ผ่านการเกณฑ์เนื่องจากไม่ใช่งานที่ตนเองถนัดหรือชอบจึงไม่สามารถทำงานได้ถึง โลหะได้ และน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย คือ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ($\bar{X} = 2.51$, S.D. = 1.217) ผู้ประกอบกิจการธุรกิจถึงโลหะมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีน้อยจึงยังคงใช้แรงงานแบบเดิม

ตารางที่ 17 ความต้องการสินค้าและบริการ

(n = 295)

ด้านความต้องการ สินค้าและบริการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
งานกลึงโลหะแฝงอยู่ใน สินค้าในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นที่ต้องการของ ลูกค้า	15 (5.08)	27 (9.15)	87 (29.49)	89 (30.17)	77 (26.10)	2.37	1.117	น้อย
ปริมาณตั้งกลึงโลหะ ของลูกค้ายังผลิตไม่ทัน ต่อความต้องการ	56 (18.98)	61 (20.68)	81 (27.46)	51 (17.29)	46 (15.59)	3.10	1.326	ปานกลาง
งานกลึงโลหะเป็นสินค้า และบริการด้านเทคนิค เฉพาะทาง	18 (6.10)	22 (7.46)	72 (24.41)	92 (31.19)	91 (30.85)	2.27	1.154	น้อย
รูปแบบสินค้าได้รับ ความนิยมในปัจจุบัน	9 (3.05)	32 (10.85)	122 (41.36)	80 (27.12)	52 (17.63)	2.55	1.002	น้อย
สินค้านี้มีความแปลกใหม่ เป็นที่สนใจของลูกค้า	40 (13.56)	47 (15.93)	104 (35.25)	65 (22.03)	39 (13.22)	2.95	1.205	ปานกลาง
สินค้านี้มีความต้องการทั้ง ในและต่างประเทศ	35 (11.86)	38 (12.88)	114 (38.64)	63 (21.36)	45 (15.25)	2.85	1.187	ปานกลาง
รวม						2.68	1.165	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านความต้องการสินค้าและบริการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 1.165) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับแรงงานเพิ่มนั้น จะอยู่กับปริมาณการสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้นจนไม่สามารถผลิตได้ทัน หรือสินค้าที่มีนวัตกรรมใหม่เข้ามาซึ่ง จะใช้เทคโนโลยีใหม่ในการผลิตและต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการคุมเครื่องจักรเพิ่ม ในระดับที่มีความรู้ด้านเครื่องจักรกลใหม่แทน และจะลดแรงงานที่ใช้ฝีมือลง ซึ่งปัจจุบันความต้องการ สินค้ามีการเปลี่ยนแปลงปานกลาง ความต้องการแรงงานจึงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ปริมาณสั่งกึ่งโลหะของลูกค้ายังผลิตไม่ทันต่อความต้องการ ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 1.326) ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จะให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเมื่อต้องการผลิตในปริมาณที่มากขึ้น หากเกินกำลังการผลิตจริงจึงจะรับทรัพยากรใหม่เพิ่ม รองลงมา คือ สินค้ามีความแปลกใหม่เป็นที่สนใจของลูกค้า ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.205) และในกรณีที่สินค้าที่เป็นนวัตกรรมใหม่จะมีการจ้างแรงงานที่มีความรู้ในด้านเทคโนโลยีเพิ่มและน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ งานกึ่งโลหะเป็นสินค้าและบริการด้านเทคนิคเฉพาะทาง ($\bar{X} = 2.27$, S.D. = 1.154) อาจจะเป็นเพราะเป็นสินค้าและบริการที่ต้องใช้แรงงานที่ทำงานหนักอยู่กับเครื่องจักร ซึ่งทำให้ในงานด้านนี้ จึงมีคนสนใจทำงานน้อย

ตารางที่ 18 จำนวนผู้ประกอบการ มีผลกระทบต่อธุรกิจ

(n = 295)

จำนวนผู้ประกอบการ การมีผลกระทบต่อธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
สินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดทำให้ผู้ประกอบการมีมากขึ้น	15 (5.08)	37 (12.54)	95 (32.20)	82 (27.80)	66 (22.37)	2.50	1.121	น้อย
ผู้ประกอบการรายใหม่เข้ามาทำธุรกิจนี้อยู่เสมอ	31 (10.51)	70 (23.73)	85 (28.81)	72 (24.41)	37 (12.54)	2.95	1.186	ปานกลาง
ผู้ประกอบการรายเก่ามีความชำนาญทยอยปิดกิจการ	30 (10.17)	37 (12.54)	108 (36.61)	77 (26.10)	43 (14.58)	2.78	1.154	ปานกลาง
คู่แข่งใช้กลยุทธ์เพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงดูดแรงงานช่างฝีมือ	21 (7.12)	29 (9.83)	96 (32.54)	81 (27.46)	68 (23.05)	2.51	1.157	น้อย
คู่แข่งให้สวัสดิการมากขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน	19 (6.44)	43 (14.58)	108 (36.61)	74 (25.08)	51 (17.29)	2.68	1.116	ปานกลาง
สินค้าของคู่แข่งมีความเหมือนกับธุรกิจของท่าน	23 (7.80)	41 (13.90)	95 (32.20)	68 (23.05)	68 (23.05)	2.60	1.205	น้อย
รวม						2.67	1.157	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านจำนวนผู้ประกอบการ มีผลกระทบต่อธุรกิจ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.67, S.D. = 1.157$) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะงานกลึงโลหะเป็นสินค้าและบริการด้านเทคนิคเฉพาะทาง การเข้ามาสู่ธุรกิจของผู้ประกอบการจึงค่อนข้างยาก ส่วนใหญ่เจ้าของกิจการรายใหม่จะเป็นลูกจ้างที่ทำงานเดิม ซึ่งมีความชอบบวกกับความสามารรถ และพอมีเงินทุนบ้างจึงได้เปิดกิจการเป็นของตนเองและผู้ประกอบการรายเก่ามีความชำนาญทยอยปิดกิจการเนื่องจากอายุมากและไม่มีใครสืบทอดกิจการ ปริมาณผู้ประกอบการจึงไม่เพิ่มหรือลดลงจนทำให้การรับพนักงานใหม่ในปริมาณ ไม่มากได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้ประกอบการรายใหม่เข้ามาทำธุรกิจนี้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.95, S.D. = 1.186$) เกิดจากการแยกกิจการจากรอบครัว และลูกจ้างออกมาทำธุรกิจส่วนตัวเองรองลงมาอยู่ในระดับปานกลางคือ ผู้ประกอบการรายเก่ามีความชำนาญทยอยปิดกิจการ ($\bar{X} = 2.78, S.D. = 1.154$) เนื่องจากเจ้าของมีอายุมากแล้วประกอบคนในครอบครัวไปทำธุรกิจอื่นจึงไม่มีใครสืบทอดกิจการ และน้อยที่สุดอยู่ในระดับน้อย คือ สินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดทำให้ผู้ประกอบการมีมากขึ้น ($\bar{X} = 2.50, S.D. = 1.121$) ความต้องการกลึงเฉพาะทางมีน้อยจึงทำให้มีการจ้างแรงงานน้อยตามไปด้วย

ตารางที่ 19 อัตราค่าจ้าง

(n = 295)

ด้านอัตราค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ช่างแรงงานฝีมือมีอำนาจการต่อรองค่าจ้างสูง	19 (6.44)	18 (6.10)	84 (28.47)	93 (31.53)	81 (27.46)	2.33	1.132	น้อย
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทส่งผลให้บริษัทต้องลดคนงาน	77 (26.10)	50 (16.95)	63 (21.36)	48 (16.27)	57 (19.32)	3.14	1.462	ปานกลาง
บริษัทจัดให้มีโบนัสตามผลกำไรที่ได้เป็นประจำทุกปี	30 (10.17)	35 (11.86)	101 (34.24)	62 (21.02)	67 (22.71)	2.66	1.238	ปานกลาง
มีค่ากะให้เมื่อต้องปฏิบัติงานช่วงกลางคืน	41 (13.90)	42 (14.24)	96 (32.54)	62 (21.02)	54 (18.31)	2.84	1.274	ปานกลาง
มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสามารถทุกปี	9 (3.05)	19 (6.44)	67 (22.71)	104 (35.25)	96 (32.54)	2.12	1.036	น้อย
พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าจ้างครบตรงเวลาทุกเดือน	5 (1.69)	8 (2.71)	31 (10.51)	53 (17.97)	198 (67.12)	1.54	0.910	น้อยที่สุด
รวม						2.44	1.175	น้อย

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านอัตราค่าจ้าง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 1.175) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธุรกิจกึ่งโลหะมีการจ่ายค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว กิจการส่วนใหญ่เป็นแบบครอบครัว ลูกจ้างส่วนใหญ่มี 1-5 คน ไม่มากนักจึงให้พนักงานพักที่ทำงาน ธุรกิจบางรายจะมีที่พักและอาหารให้กับพนักงานด้วย ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างพอใจ การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ จึงมีความต้องการจึงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ส่งผลให้บริษัทต้องลดคนงาน ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 1.462) ค่าจ้างไม่มีผลมากนักเนื่องจากผู้ประกอบการจ่ายค่าจ้างมากกว่าค่าจ้างขั้นต่ำนอกจากผู้ประกอบการรายอื่นๆ ให้ค่าจ้างที่สูงกว่าจึงจะตัดสินใจย้ายงาน รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่ากะให้เมื่อต้องปฏิบัติงานช่วงกลางคืน ($\bar{X} = 2.84$, S.D. = 1.274) การให้สวัสดิการค่ากะมีผลต่อการรับสมัครงานใหม่บ้างเนื่องจากจะดึงดูดแรงงานของผู้ประกอบการรายอื่นๆ และน้อยมากอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าจ้างครบตรงเวลาทุกเดือน ($\bar{X} = 1.54$, S.D. = 0.910) อาจเกิดจากธุรกิจกึ่งโลหะเขตบางคอแหลมจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างครบและตรงเวลาจึงมีผลต่อการจ้างงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 20 ด้านเทคโนโลยี

(n = 295)

ด้านเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บริษัทมีแนวโน้มใช้เครื่องจักรแทนคนงาน	44 (14.92)	52 (17.63)	81 (27.46)	70 (23.73)	48 (16.27)	2.91	1.288	ปานกลาง
เครื่องจักรมีประสิทธิภาพและผลิตได้มากกว่าคน	14 (4.75)	35 (11.86)	86 (29.15)	83 (28.14)	77 (26.10)	2.41	1.136	น้อย
เครื่องจักรที่ใช้งานในปัจจุบันล้าสมัย	23 (7.80)	41 (13.90)	120 (40.68)	59 (20.00)	52 (17.63)	2.74	1.138	ปานกลาง
เครื่องจักรที่ใช้งานในปัจจุบันยังสามารถทำงานได้ดี	6 (2.03)	16 (5.42)	65 (22.03)	97 (32.88)	111 (37.63)	2.01	1.000	น้อย
เครื่องจักรมีต้นทุนสูง	10 (3.39)	15 (5.08)	61 (20.68)	77 (26.10)	132 (44.75)	1.96	1.079	น้อย
รวม						2.41	1.128	น้อย

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, S.D. = 1.128) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้ประกอบการยังไม่มีแนวโน้มใช้เครื่องจักรแทน

คนงาน หรือต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่มีนวัตกรรมใหม่เข้ามาเพื่อต้นทุน การซื้อส่วนใหญ่เพื่อทดแทนเครื่องจักรที่ชำรุด เมื่อเครื่องจักรชำรุดไม่มากก็จะซ่อมเองให้ใช้งานได้มีประสิทธิภาพดังเดิม การเพิ่มเครื่องจักรเพื่อรับคนเพิ่มจึงมีปริมาณน้อยตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดในระดับปานกลาง คือ บริษัทมีแนวโน้มใช้เครื่องจักรแทนคนงาน ($\bar{X} = 2.91$, S.D. = 1.288) ปัจจุบันจะเป็นการซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่ชำรุดและซื้อทดแทนของเก่าที่ล่าสมัยแต่ยังคงใช้แรงงานเท่าเดิม รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ เครื่องจักรที่ใช้งานในปัจจุบันล้ำสมัย ($\bar{X} = 2.74$, S.D. = 1.138) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับน้อย คือ เครื่องจักรที่ใช้งานในปัจจุบันยังสามารถทำงานได้ดี ($\bar{X} = 2.01$, S.D. = 1.000) ผู้ประกอบการเป็นธุรกิจรายย่อยงบประมาณการซื้อเครื่องจักรจึงไม่เพียงพอ

ตารางที่ 21 ด้านต้นทุนสินค้า

(n = 295)

ด้านต้นทุนสินค้า	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	7 (2.37)	20 (6.78)	81 (27.46)	100 (33.90)	87 (29.49)	2.19	1.011	น้อย
ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงเครื่องจักร	17 (5.76)	44 (14.92)	119 (40.34)	77 (26.10)	38 (12.88)	2.75	1.046	ปานกลาง
ราคาวัตถุดิบในการผลิต	5 (1.69)	20 (6.78)	87 (29.49)	102 (34.58)	81 (27.46)	2.21	0.977	น้อย
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ	5 (1.69)	23 (7.80)	93 (31.53)	91 (30.85)	83 (28.14)	2.24	1.003	น้อย
ค่าเช่าอาคารสถานที่สูงขึ้น	58 (19.66)	21 (7.12)	78 (26.44)	82 (27.80)	56 (18.98)	2.81	1.365	ปานกลาง
ค่าใช้จ่ายในการขนส่ง	38 (12.88)	37 (12.54)	95 (32.20)	78 (26.44)	47 (15.93)	2.80	1.228	ปานกลาง
รวม						2.50	1.105	น้อย

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านต้นทุนสินค้า อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 1.105) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ต้นทุนด้านวัตถุดิบและการขนส่ง ส่วนใหญ่จะให้ผู้สั่งทำเป็นผู้รับผิดชอบและมารับงานเอง ส่วนด้านการดำเนินการ เช่น ค่าเช่า ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานมีการเคลื่อนไหวของต้นทุนต่ำ ประกอบกับไม่มีการขยายการผลิตหรือ ลงทุนเพิ่ม การ

จ้างงานจึงมีน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าเช่าอาคารสถานที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 1.365) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าใช้จ่ายในการขนส่ง ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.228) และน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย คือ ค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ($\bar{X} = 2.19$, S.D. = 1.011) ซึ่งการที่จะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นหรือต่ำลง ในด้านต้นทุน จะขึ้นอยู่กับค่าจ้างในการดำเนินการ ได้แก่ ค่าเช่า ค่าขนส่ง และสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานใหม่น้อยที่สุดคือค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งน้อยมากเนื่องจากผู้ประกอบการมีสวัสดิการส่วนน้อยอยู่แล้ว

ตารางที่ 22 ด้านผลิตภาพแรงงาน

(n = 295)

ด้านผลิตภาพแรงงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
พนักงานมีความขยันทำให้ผลผลิตรวมสูงขึ้น	16 (5.42)	40 (13.56)	103 (34.92)	80 (27.12)	56 (18.98)	2.59	1.105	น้อย
เพิ่มการทำงานล่วงเวลาเมื่อมีปริมาณงานมาก	16 (5.42)	29 (9.83)	83 (28.14)	101 (34.24)	66 (22.37)	2.42	1.103	น้อย
มีเบี่ยขยันสำหรับพนักงานที่มาทำงานเต็มเวลา	46 (15.59)	30 (10.17)	88 (29.83)	76 (25.76)	55 (18.64)	2.78	1.299	ปานกลาง
เพิ่มสวัสดิการอาหารเพื่อลดค่าใช้จ่ายพนักงาน	73 (24.75)	65 (22.03)	87 (29.49)	44 (14.92)	26 (8.81)	3.39	1.251	ปานกลาง
ให้ที่พักพนักงานโดยไม่มีค่าใช้จ่าย	60 (20.34)	43 (14.58)	67 (22.71)	81 (27.46)	44 (14.92)	2.98	1.355	ปานกลาง
มีสวัสดิการค่าเดินทางให้กับพนักงาน	108 (36.61)	56 (18.98)	77 (26.10)	30 (10.17)	24 (8.14)	3.66	1.286	มาก
รวม						2.97	1.233	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.233) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ประกอบการให้สวัสดิการ ด้านที่พัก ค่าเดินทาง ค่าอาหารและเบี่ยขยันเป็นที่พอใจของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้แรงงานมีความตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ การผลิตภาพแรงงานที่จะทำงานให้เต็มเวลาต่อหน่วยจึงมีประสิทธิภาพในระดับปานกลางค่อนข้างมากและคืออย่างสม่ำเสมอ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ มีสวัสดิการค่าเดินทางให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.286) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ เพิ่มสวัสดิการอาหารเพื่อ

ลดค่าใช้จ่ายพนักงาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.251) และน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย คือ เพิ่มการทำงาน
 ล่วงเวลาเมื่อมีปริมาณงานมาก ($\bar{X} = 2.42$, S.D. = 1.103) ดังนั้น กรณีที่จะจ้างงานเพิ่มหรือลดลงจะ
 เป็นสวัสดิการด้านค่าเดินทาง ค่าอาหาร และเบี้ยขยันที่ส่งผลต่อผลิตภาพของแรงงาน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ต้องการ กับความ ต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

การเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของ
 ผู้ประกอบการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการเป็นสมาชิกของกลุ่ม ใช้สถิติ t -Test (Independent-
 Samples) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ สาขาวิชา และประสบการณ์ และใช้วิธีการ
 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance = F-test) ในกรณีที่ตัวแปร
 อิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ทักษะฝีมือ และความสามารถพิเศษ
 เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างของ
 ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของ ผู้ประกอบการ จำแนกตามเพศ

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	เพศ	N	Mean	S.D.	t	F	Sig.
ด้านความต้องการแรงงาน ช่างกลึงโลหะ	ชาย	262	3.127	0.807	-1.751	1.746	0.188
	หญิง	3	3.944	0.385	-3.591		
ด้านความต้องการสินค้าและ บริการ	ชาย	262	3.127	0.807	-1.751	1.746	0.188
	หญิง	3	3.944	0.385	-3.591		
ด้านจำนวนผู้ประกอบการ	ชาย	262	3.298	0.729	-0.478	3.903	0.049*
	หญิง	3	3.500	0.167	-1.898		
ด้านอัตราค่าจ้าง	ชาย	262	3.527	0.712	-0.744	0.553	0.458
	หญิง	3	3.833	0.500	-1.05		
ด้านเทคโนโลยี	ชาย	262	3.572	0.701	-0.396	0.103	0.749
	หญิง	3	3.733	0.833	-0.335		

ตารางที่ 23 (ต่อ)

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	เพศ	N	Mean	S.D.	t	F	Sig.
ด้านต้นทุนสินค้า	ชาย	262	3.489	0.765	0.972	0.135	0.714
	หญิง	3	3.056	1.005	0.744		
ด้านผลิตภาพแรงงาน	ชาย	262	3.010	0.786	-1.44	0.082	0.775
	หญิง	3	3.667	0.764	-1.481		
ภาพโดยรวม	ชาย	262	3.307	0.758	-0.798	1.181	0.446
	หญิง	3	3.668	0.577	-1.600		

จากตารางที่ 23 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านจำนวนผู้ประกอบการ (Sig. = 0.049*) เมื่อพิจารณาภาพโดยรวม ค่า t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.181 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.446 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ .05 ดังนั้น แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการมีเพศต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ	Between Groups	11.006	19	0.579	0.894	0.591
	Within Groups	178.195	275	0.648		
	Total	189.2	294			
ด้านความต้องการสินค้าและบริการ	Between Groups	7.597	19	0.4	0.715	0.803
	Within Groups	153.77	275	0.559		
	Total	161.367	294			
ด้านจำนวนผู้ประกอบการ	Between Groups	5.945	19	0.313	0.568	0.927
	Within Groups	151.58	275	0.551		

ตารางที่ 24 (ต่อ)

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านอัตราค่าจ้าง	Total	157.525	294			
	Between Groups	7.211	19	0.38	0.77	0.742
	Within Groups	135.476	275	0.493		
ด้านเทคโนโลยี	Total	142.687	294			
	Between Groups	7.815	19	0.411	0.856	0.638
	Within Groups	132.165	275	0.481		
ด้านต้นทุนสินค้า	Total	139.98	294			
	Between Groups	14.705	19	0.774	1.379	0.136
	Within Groups	154.349	275	0.561		
ด้านผลิตภาพแรงงาน	Total	169.054	294			
	Between Groups	9.51	19	0.501	0.834	0.666
	Within Groups	165.087	275	0.6		
ภาพโดยรวม	Total	174.597	294			
	Between Groups	9.113	19	0.480	0.859	0.643
	Within Groups	152.946	275	0.556		
	Total	162.059	294			

จากตารางที่ 24 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพโดยรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.859 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.643 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการมีอายุต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามสถานภาพ

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความต้องการ แรงงานช่างกลึงโลหะ	Between Groups	.222	1	.222	.344	.558
	Within Groups	188.978	293	.645		
	Total	189.200	294			
ด้านความต้องการสินค้า และบริการ	Between Groups	.222	1	.222	.344	.558
	Within Groups	188.978	293	.645		
	Total	189.200	294			
ด้านจำนวน ผู้ประกอบการ	Between Groups	.162	1	.162	.301	.584
	Within Groups	157.364	293	.537		
	Total	157.525	294			
ด้านอัตราค่าจ้าง	Between Groups	.828	1	.828	1.710	.192
	Within Groups	141.859	293	.484		
	Total	142.687	294			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	.010	1	.010	.022	.883
	Within Groups	139.970	293	.478		
	Total	139.980	294			
ด้านต้นทุนสินค้า	Between Groups	.127	1	.127	.220	.639
	Within Groups	168.927	293	.577		
	Total	169.054	294			
ด้านผลิตภาพแรงงาน	Between Groups	.211	1	.211	.354	.552
	Within Groups	174.386	293	.595		
	Total	174.597	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	0.255	1.000	0.255	0.471	0.567
	Within Groups	165.780	293	0.566		
	Total	166.035	294			

จากตารางที่ 25 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยภาพรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.471 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.567 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการมีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความต้องการ แรงงานช่างกลึงโลหะ	Between Groups	22.263	18	1.237	2.045	.008**
	Within Groups	166.937	276	.605		
	Total	189.200	294			
ด้านความต้องการสินค้า และบริการ	Between Groups	14.396	18	.800	1.502	.088
	Within Groups	146.971	276	.533		
	Total	161.367	294			
ด้านจำนวน ผู้ประกอบการ	Between Groups	18.019	18	1.001	1.981	.011*
	Within Groups	139.506	276	.505		
	Total	157.525	294			
ด้านอัตราค่าจ้าง	Between Groups	14.158	18	.787	1.689	.041*
	Within Groups	128.529	276	.466		
	Total	142.687	294			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	13.905	18	.772	1.691	.040*
	Within Groups	126.076	276	.457		
	Total	139.980	294			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านต้นทุนสินค้า	Between Groups	15.623	18	.868	1.561	.070
	Within Groups	153.431	276	.556		
	Total	169.054	294			
ด้านผลิตภาพแรงงาน	Between Groups	9.265	18	.515	.859	.629
	Within Groups	165.332	276	.599		
	Total	174.597	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	15.376	18	0.854	1.618	0.127
	Within Groups	146.683	276	0.532		
	Total	162.059	294			

จากตารางที่ 26 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ (Sig. = 0.008**) ด้านผู้ประกอบการ (Sig. = 0.011*) ด้านอัตราค่าจ้าง (Sig. = 0.041*) และ ด้านเทคโนโลยี (Sig. = 0.040*) โดยภาพรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.618 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.127 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการมีการศึกษาต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามทักษะฝีมือ

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความต้องการ แรงงานช่างกลึงโลหะ	Between Groups	16.598	21	0.79	1.25	0.209
	Within Groups	172.602	273	0.632		
	Total	189.2	294			
ด้านความต้องการสินค้า และบริการ	Between Groups	15.972	21	0.761	1.428	0.104
	Within Groups	145.395	273	0.533		
	Total	161.367	294			
ด้านจำนวน ผู้ประกอบการ	Between Groups	16.52	21	0.787	1.523	0.069
	Within Groups	141.006	273	0.517		
	Total	157.525	294			
ด้านอัตราค่าจ้าง	Between Groups	14.386	21	0.685	1.458	0.092
	Within Groups	128.301	273	0.47		
	Total	142.687	294			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	8.511	21	0.405	0.842	0.667
	Within Groups	131.469	273	0.482		
	Total	139.98	294			
ด้านต้นทุนสินค้า	Between Groups	13.064	21	0.622	1.089	0.360
	Within Groups	155.99	273	0.571		
	Total	169.054	294			
ด้านผลิตภาพแรงงาน	Between Groups	11.258	21	0.536	0.896	0.597
	Within Groups	163.339	273	0.598		
	Total	174.597	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	13.758	21	0.655	1.212	0.300
	Within Groups	148.300	273	0.543		
	Total	162.059	294			

จากตารางที่ 27 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.212 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.300 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการมีทักษะฝีมือต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามสาขาวิชา

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	สาขาวิชา	N	Mean	S.D.	t	F	Sig.
ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ	ไม่จำกัด	230	3.1217	.82457	-2.351	4.130	.043*
	จำกัดสาขา	65	3.3846	.68460	-2.607		
ด้านความต้องการสินค้าและบริการ	ไม่จำกัด	230	3.1217	.82457	-2.351	4.130	.043*
	จำกัดสาขา	65	3.3846	.68460	-2.607		
ด้านจำนวนผู้ประกอบการ	ไม่จำกัด	230	3.2797	.69710	-2.258	5.854	.016*
	จำกัดสาขา	65	3.5103	.82489	-2.055		
ด้านอัตราค่าจ้าง	ไม่จำกัด	230	3.5601	.71436	-.067	.391	.532
	จำกัดสาขา	65	3.5667	.63519	-.071		
ด้านเทคโนโลยี	ไม่จำกัด	230	3.5670	.66263	-1.167	1.388	.240
	จำกัดสาขา	65	3.6800	.77846	-1.067		
ด้านต้นทุนสินค้า	ไม่จำกัด	230	3.4493	.75351	-2.273	.071	.790
	จำกัดสาขา	65	3.6897	.75109	-2.278		
ด้านผลิตภาพแรงงาน	ไม่จำกัด	230	3.0333	.77619	.142	.125	.724
	จำกัดสาขา	65	3.0179	.75641	.144		
ภาพโดยรวม	ไม่จำกัด	230	3.305	0.750	-2.981	2.298	0.341
	จำกัดสาขา	65	3.462	0.731	-1.506		

จากตารางที่ 28 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ (Sig.= 0.043*) ด้านความต้องการสินค้าและบริการ (Sig. = 0.043*) และด้านจำนวนผู้ประกอบการ (Sig. = 0.016*) เมื่อพิจารณา ภาพโดยรวม ค่า t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 2.298 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.341 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ .05 ดังนั้น แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการมีสาขาวิชาต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามประสบการณ์

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	สาขาวิชา	N	Mean	S.D.	t	F	Sig.
ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ	ไม่มี	120	3.026	0.796	-2.748	.049	.826
	มี	175	3.285	0.792	-2.745		
ด้านความต้องการสินค้าและบริการ	ไม่มี	120	3.026	0.796	-2.748	.049	.826
	มี	175	3.285	0.792	-2.745		
ด้านจำนวนผู้ประกอบการ	ไม่มี	120	3.286	0.750	-0.862	.212	.645
	มี	175	3.361	0.720	-0.856		
ด้านอัตราค่าจ้าง	ไม่มี	120	3.610	0.789	0.983	3.753	.054
	มี	175	3.529	0.626	0.942		
ด้านเทคโนโลยี	ไม่มี	120	3.570	0.724	-0.45	.508	.477
	มี	175	3.607	0.667	-0.443		
ด้านต้นทุนสินค้า	ไม่มี	120	3.460	0.787	-0.797	.265	.607
	มี	175	3.531	0.739	-0.788		
ด้านผลิตภาพแรงงาน	ไม่มี	120	3.010	0.758	-0.373	.853	.357
	มี	175	3.044	0.781	-0.375		
ภาพโดยรวม	ไม่มี	120	3.284	0.771	-2.001	0.813	0.542
	มี	175	3.377	0.731	-1.001		

จากตารางที่ 29 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ภาพโดยรวม ค่า t ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.813 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.542 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ .05 ดังนั้น แรงงานที่ต้องการมีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามความสามารถพิเศษ

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความต้องการ แรงงานช่างกลึงโลหะ	Between Groups	12.052	5	2.41	3.932	0.002**
	Within Groups	177.148	289	0.613		
	Total	189.2	294			
ด้านความต้องการสินค้า และบริการ	Between Groups	9.358	5	1.872	3.558	0.004**
	Within Groups	152.009	289	0.526		
	Total	161.367	294			
ด้านจำนวน ผู้ประกอบการ	Between Groups	3.088	5	0.618	1.156	0.331
	Within Groups	154.437	289	0.534		
	Total	157.525	294			
ด้านอัตราค่าจ้าง	Between Groups	0.673	5	0.135	0.274	0.927
	Within Groups	142.013	289	0.491		
	Total	142.687	294			
ด้านเทคโนโลยี	Between Groups	1.52	5	0.304	0.635	0.673
	Within Groups	138.46	289	0.479		
	Total	139.98	294			
ด้านต้นทุนสินค้า	Between Groups	4.06	5	0.812	1.422	0.216
	Within Groups	164.994	289	0.571		
	Total	169.054	294			

ตารางที่ 30 (ต่อ)

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
ด้านผลิตภาพแรงงาน	Between Groups	3.895	5	0.779	1.319	0.256
	Within Groups	170.701	289	0.591		
	Total	174.597	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	4.949	5	0.990	1.757	0.344
	Within Groups	157.109	289	0.544		
	Total	162.059	294			

จากตารางที่ 30 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ จำแนกตามความสามารถพิเศษ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ (Sig. = 0.002**) และด้านความต้องการสินค้าและบริการ (Sig. = 0.004**) เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.757 โดยมีค่า Sig.เท่ากับ 0.344 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการมีความสามารถพิเศษต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงาน กับความต้องการแรงงานผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ทดสอบสถิติค่าความแปรปรวน โดยใช้ (One-way-ANOVA) และเปรียบเทียบพหุคูณของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Scheff' ได้โดยใช้คำสั่ง One-way-ANOVA หากพบว่าค่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มีค่ามากกว่าระดับ 0.05 ที่กำหนดไว้ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ถือว่า ยอมรับ H_0 ปฏิเสธ H_1 แต่ถ้าค่า F-test มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) มีค่าน้อยกว่าระดับ 0.05 ที่กำหนดไว้ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ก็จะถือว่า ปฏิเสธ

H_0 ขอมรับ H_1 สำหรับการเปรียบเทียบพหุคูณของกลุ่มตัวอย่างแต่ละคู่โดยใช้วิธี Scheff' จะแปลผลในลักษณะเดียวกันกับ ค่า F-test ทุกประการ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงงานช่างฝีมือไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงงานช่างฝีมือแตกต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการแรงงานช่างฝีมือของสถานประกอบการแตกต่างกัน

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ต้องการขยายการผลิต	Between Groups	15.446	5	3.089	2.098	.066
	Within Groups	425.523	289	1.472		
	Total	440.969	294			
ต้องการปรับปรุงระบบการทำงาน	Between Groups	5.030	5	1.006	.772	.571
	Within Groups	376.719	289	1.304		
	Total	381.749	294			
ต้องการทดแทนคนเก่าที่ออกไป	Between Groups	22.424	5	4.485	2.522	.030*
	Within Groups	513.882	289	1.778		
	Total	536.305	294			
การวางแผนการผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า	Between Groups	7.199	5	1.440	1.180	.319
	Within Groups	352.517	289	1.220		
	Total	359.715	294			

ตารางที่ 31 (ต่อ)

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยีต้องการ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ	Between Groups					
		10.793	5	2.159	1.468	.200
	Within Groups	424.915	289	1.470		
	Total	435.708	294			
ความรู้ความสามารถของ แรงงานที่มีไม่สอดคล้อง กับงานที่ทำ	Between Groups					
		3.996	5	.799	.516	.764
	Within Groups	447.780	289	1.549		
	Total	451.776	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	10.815	5	2.163	1.426	0.325
	Within Groups	423.556	289	1.466		
	Total	434.370	294			

จากตารางที่ 31 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการแตกต่างกัน ให้มีความสำคัญกับความต้องการแรงงานช่างฝีมือ พบว่า ไม่แตกต่างกันด้านที่แตกต่างคือ ต้องการทดแทนคนเก่าที่ออกไป (Sig. = 0.030*) เมื่อพิจารณา ภาพโดยรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.426 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.325 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือที่แตกต่างกัน มีความต้องการแรงงานที่มีต่อช่างฝีมือแตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธ H_1 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสินค้าและบริการสำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสินค้าและบริการไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสินค้าและบริการแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีความต้องการสินค้าและบริการ
ของสถานประกอบการแตกต่างกัน

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
งานคลังโลหะแฝงอยู่ใน สินค้าในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นที่ต้องการของลูกค้า	Between Groups	6.526	5	1.305	1.047	.390
	Within Groups	360.200	289	1.246		
	Total	366.725	294			
ปริมาณตั้งคลังโลหะของ ลูกค้ายังผลิตไม่ทันต่อ ความต้องการ	Between Groups	7.937	5	1.587	.901	.481
	Within Groups	509.012	289	1.761		
	Total	516.949	294			
งานคลังโลหะเป็นสินค้า และบริการด้านเทคนิค เฉพาะทาง	Between Groups	12.415	5	2.483	1.891	.096
	Within Groups	379.429	289	1.313		
	Total	391.844	294			
รูปแบบสินค้าได้รับความ นิยมในปัจจุบัน	Between Groups	10.825	5	2.165	2.201	.054
	Within Groups	284.307	289	.984		
	Total	295.132	294			
สินค้ามีความแปลกใหม่ เป็นที่สนใจของลูกค้า	Between Groups	6.358	5	1.272	.873	.499
	Within Groups	420.774	289	1.456		
	Total	427.132	294			
สินค้ามีความต้องการทั้งใน และต่างประเทศ	Between Groups	17.164	5	3.433	2.499	.031*
	Within Groups	396.972	289	1.374		
	Total	414.136	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	10.204	5	2.041	1.569	0.259
	Within Groups	391.782	289	1.356		
	Total	401.986	294			

จากตารางที่ 32 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับความต้องการสินค้าและบริการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านที่แตกต่างกันคือ สินค้ามีความต้องการทั้งในและต่างประเทศ (Sig. = 0.031*) เมื่อพิจารณา ภาพโดยรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.569 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.259 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือที่แตกต่างกัน มีความต้องการสินค้าและบริการแตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธ H_1 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีจำนวนผู้ประกอบการ สำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือ ในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึง โลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีจำนวนผู้ประกอบการไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีจำนวนผู้ประกอบการแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีจำนวนผู้ประกอบการของสถานประกอบการแตกต่างกัน

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดทำให้ผู้ประกอบการมีมากขึ้น	Between Groups	14.698	5	2.940	2.393	.038*
	Within Groups	355.051	289	1.229		
	Total	369.749	294			
ผู้ประกอบการรายใหม่เข้ามาทำธุรกิจนี้อยู่เสมอ	Between Groups	10.796	5	2.159	1.550	.174
	Within Groups	402.540	289	1.393		
	Total	413.336	294			
ผู้ประกอบการรายเก่ามีความชำนาญทยอยปิดกิจการ	Between Groups	7.753	5	1.551	1.169	.325
	Within Groups	383.481	289	1.327		
	Total	391.234	294			

ตารางที่ 33 (ต่อ)

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คู่แข่งขันไ้ชักลยุทธเพิ่ม ค่าจ้างเพื่อคึงคุดแรงงาน ช่างฝีมือ	Between Groups	9.105	5	1.821	1.368	.236
	Within Groups	384.638	289	1.331		
	Total	393.742	294			
คู่แข่งขันให้สวัสดิการมาก ขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับ พนักงาน	Between Groups	.893	5	.179	.141	.982
	Within Groups	365.514	289	1.265		
	Total	366.407	294			
สินค้าของคู่แข่งขันมีความ เหมือนกับธุรกิจของท่าน	Between Groups	15.155	5	3.031	2.129	.062
	Within Groups	411.442	289	1.424		
	Total	426.597	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	9.733	5	1.947	1.458	0.303
	Within Groups	383.778	289	1.328		
	Total	393.511	294			

จากตารางที่ 33 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับจำนวนผู้ประกอบการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านที่แตกต่างคือ สินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดทำให้ผู้ประกอบการมีมากขึ้น (Sig. = 0.038*) เมื่อพิจารณา ภาพโดยรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.458 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.303 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือที่แตกต่างกัน มีจำนวนผู้ประกอบการแตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธ H_1 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีอัตราค่าจ้าง สำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีอัตราค่าจ้างของสถานประกอบการแตกต่างกัน

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ช่างแรงงานฝีมือมีอำนาจการต่อรองค่าจ้างสูง	Between Groups	3.135	5	.627	.485	.787
	Within Groups	373.624	289	1.293		
	Total	376.759	294			
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทส่งผลให้บริษัทต้องลดคนงาน	Between Groups	5.406	5	1.081	.502	.775
	Within Groups	622.614	289	2.154		
	Total	628.020	294			
บริษัทจัดให้มีโบนัสตามผลกำไรที่ได้เป็นประจำทุกปี	Between Groups	8.547	5	1.709	1.118	.351
	Within Groups	441.873	289	1.529		
	Total	450.420	294			
มีค่ากะให้เมื่อต้องปฏิบัติงานช่วงกลางคืน	Between Groups	4.013	5	.803	.491	.783
	Within Groups	472.814	289	1.636		
	Total	476.827	294			
มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสามารถทุกปี	Between Groups	9.397	5	1.879	1.774	.118
	Within Groups	306.210	289	1.060		
	Total	315.607	294			
พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าจ้างครบตรงเวลาทุกเดือน	Between Groups	2.027	5	.405	.486	.787
	Within Groups	241.274	289	.835		
	Total	243.302	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	5.421	5	1.084	0.809	0.600
	Within Groups	409.735	289	1.418		
	Total	415.156	294			

จากตารางที่ 34 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับอัตราค่าจ้าง พบว่า ภาพโดยรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.809 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.600 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือที่แตกต่างกัน มีอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธ H_1 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีเทคโนโลยีสำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีเทคโนโลยีไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีเทคโนโลยีแตกต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีเทคโนโลยีของสถานประกอบการแตกต่างกัน

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
บริษัทมีแนวโน้มใช้ เครื่องจักรแทนคนงาน	Between Groups	3.804	5	.761	.454	.810
	Within Groups	483.905	289	1.674		
	Total	487.708	294			
เครื่องจักรมีประสิทธิภาพ และผลิตได้มากกว่าคน	Between Groups	8.512	5	1.702	1.327	.253
	Within Groups	370.858	289	1.283		
	Total	379.369	294			
เครื่องจักรที่ใช้งานใน ปัจจุบันล้าสมัย	Between Groups	11.853	5	2.371	1.859	.102
	Within Groups	368.568	289	1.275		
	Total	380.420	294			
เครื่องจักรที่ใช้งานใน ปัจจุบันยังสามารถ ทำงานได้ดี	Between Groups	11.139	5	2.228	2.277	.047
	Within Groups	282.806	289	.979		
	Total	293.946	294			

ตารางที่ 35 (ต่อ)

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เครื่องจักรมีต้นทุนสูง	Between Groups	2.048	5	.410	.348
	Within Groups	340.542	289	1.178	
	Total	342.590	294		
ภาพโดยรวม	Between Groups	7.471	5	1.494	1.253
	Within Groups	369.336	289	1.278	0.419
	Total	376.807	294		

จากตารางที่ 35 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี พบว่า ภาพโดยรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 1.253 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.419 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือที่แตกต่างกัน มีเทคโนโลยีแตกต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธ H_1 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีต้นทุนการผลิต สำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึง โลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีต้นทุนการผลิตไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีต้นทุนการผลิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีต้นทุนการผลิตของสถานประกอบการแตกต่างกัน

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ค่าเงินเดือนและสวัสดิการ ของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	Between Groups	2.654	5	.531	.515	.765
	Within Groups	298.091	289	1.031		
	Total	300.746	294			
ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง เครื่องจักร	Between Groups	3.769	5	.754	.685	.635
	Within Groups	318.164	289	1.101		
	Total	321.932	294			
ราคาวัตถุดิบในการผลิต	Between Groups	2.594	5	.519	.540	.746
	Within Groups	277.793	289	.961		
	Total	280.386	294			
ค่าใช้จ่ายในการดำเนิน ธุรกิจ วัสดุอุปกรณ์ ค่าน้ำ ค่าไฟ	Between Groups	6.998	5	1.400	1.400	.224
	Within Groups	288.914	289	1.000		
	Total	295.912	294			
ค่าเช่าอาคารสถานที่สูงขึ้น	Between Groups	8.616	5	1.723	.923	.466
	Within Groups	539.370	289	1.866		
	Total	547.986	294			
ค่าใช้จ่ายในการขนส่ง	Between Groups	11.527	5	2.305	1.543	.176
	Within Groups	431.673	289	1.494		
	Total	443.200	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	6.026	5	1.205	0.934	0.502
	Within Groups	359.001	289	1.242		
	Total	365.027	294			

จากตารางที่ 36 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับต้นทุนการผลิต พบว่า ภาพโดยรวม ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.934 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.502 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือที่แตกต่างกัน มีต้นทุนการผลิตแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธ H_1 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานสำหรับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยการจ้างงานที่แตกต่างกันมีผลผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการแตกต่างกัน

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
พนักงานมีความขยันทำให้ผลผลิตรวมสูงขึ้น	Between Groups	6.003	5	1.201	.982	.429
	Within Groups	353.183	289	1.222		
	Total	359.186	294			
เพิ่มการทำงานล่วงเวลาเมื่อมีปริมาณงานมาก	Between Groups	2.105	5	.421	.342	.887
	Within Groups	355.610	289	1.230		
	Total	357.715	294			
มีเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่มาทำงานเต็มเวลา	Between Groups	4.160	5	.832	.489	.785
	Within Groups	491.955	289	1.702		
	Total	496.115	294			
เพิ่มสวัสดิการอาหารเพื่อลดค่าใช้จ่ายพนักงาน	Between Groups	5.205	5	1.041	.661	.653
	Within Groups	454.965	289	1.574		
	Total	460.169	294			

ตารางที่ 37 (ต่อ)

(n = 295)

ความต้องการแรงงาน		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ให้ที่พัคนักงานโดยไม่มี ค่าใช้จ่าย	Between Groups	8.179	5	1.636	.889	.489
	Within Groups	531.699	289	1.840		
	Total	539.878	294			
มีสวัสดิการค่าเดินทาง ให้กับพนักงาน	Between Groups	6.367	5	1.273	.767	.575
	Within Groups	480.053	289	1.661		
	Total	486.420	294			
ภาพโดยรวม	Between Groups	5.337	5	1.067	0.688	0.636
	Within Groups	444.578	289	1.538		
	Total	449.914	294			

จากตารางที่ 37 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับผลิตภาพแรงงานโดยภาพรวม พบว่า ค่า F ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.688 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.636 ซึ่งสูงกว่าค่านัยสำคัญที่ตั้งไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยการจ้างงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือที่แตกต่างกัน มีผลิตภาพแรงงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และ ปฏิเสธ H_1 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานช่างฝีมือผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 38 ปริมาณแรงงานช่างฝีมือในธุรกิจของท่านมีเพียงพอต่อความต้องการสินค้าและบริการ กลิ้งโลหะในปัจจุบันหรือไม่

(n = 295)

ปริมาณแรงงานช่างฝีมือในธุรกิจของท่านมีเพียงพอต่อความต้องการสินค้าและบริการกลิ้งโลหะในปัจจุบันหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพียงพอ	151	51.19
ขาดแคลนแรงงาน	144	48.81
แรงงานส่วนเกิน	0	0.00

จากตารางที่ 38 ข้อมูลปริมาณแรงงานช่างฝีมือในธุรกิจของท่านมีเพียงพอต่อความต้องการสินค้าและบริการกลิ้งโลหะในปัจจุบันหรือไม่ สรุปได้ดังนี้

ปริมาณแรงงานช่างฝีมือในธุรกิจของท่านมีเพียงพอต่อความต้องการสินค้าและบริการกลิ้งโลหะในปัจจุบันหรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่ามีเพียงพอ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 51.19 และขาดแคลนแรงงาน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.81 และไม่มีแรงงานส่วนเกิน

กลุ่มตัวอย่างที่เลือกตอบ เพียงพอ เป็นเพราะ แรงงานมีเพียงพอกับกำลังคน เป็น กิจการครอบครัวมีขนาดเล็ก แรงงานมีค่าจ้างและค่าใช้จ่ายสูง เครื่องกลิ้งมีน้อย ปริมาณงานมีน้อยลงและยังไม่เกินกำลังการผลิตที่มีอยู่ มีการจ้างงานข้างนอกเมื่องานเกินกำลังผลิต และจะทำเฉพาะงานหลัก นอกจากนี้ยังให้เหตุผลว่าแรงงานมีฝีมือจำกัด และมีแรงงานทดแทนตลอด

กลุ่มตัวอย่างที่เลือกตอบ ไม่เพียงพอ เป็นเพราะ แรงงานช่างฝีมือในตลาดมีน้อย แรงงานช่างฝีมือหายาก แรงงานฝีมือไม่เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนี้แรงงานเปลี่ยนงานไปทำอาชีพอื่นๆ หรือไปทำงาน โรงงาน มีการลาออก และแรงงานฝีมือ ไปทำธุรกิจเอง

ตารางที่ 39 ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ ในเขตบางคอแหลมปัจจุบันมีผลต่อ
ธุรกิจหรือไม่

(n = 295)

ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ ในเขตบาง คอแหลมปัจจุบันมีผลต่อธุรกิจหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
มี	132	44.75
ไม่มี	163	55.25

จากตารางที่ 39 ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ ในเขตบางคอแหลม
ปัจจุบันมีผลต่อธุรกิจหรือไม่ สรุปได้ดังนี้

ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ ในเขตบางคอแหลมปัจจุบันมีผลต่อธุรกิจ
หรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบไม่มี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 และมี จำนวน
132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ มี เป็นเพราะ มีการโยกย้ายแรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน เกิดการ
แข่งขันและแย่งคนงาน ทำให้ขาดคนงานในการผลิต และขาดแรงงานที่มีฝีมือ โดยเฉพาะช่างที่มี
ประสบการณ์สูง คู่แข่งมากทำให้สินค้าขายยาก รายได้ลดลง คนเลิกงานมากขึ้น แรงงานเปลี่ยน
งานบ่อย การจ้างงานจึงเป็นแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ทำให้ต้นทุนสูง ปริมาณงานเพิ่มขึ้นในขณะที่ช่างไม่
มีงานทำ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการมากขึ้น มีการดึงตัวช่างฝีมือซึ่งต้องแข่งขันค่าจ้างกับธุรกิจคู่แข่ง
และต้องคอยเร่งแรงงานไว้ไม่ให้ทำงานกับธุรกิจของกลุ่มแข่งขัน การขาดงานทำให้งานไม่เสร็จตาม
กำหนดเวลา สิ้นเปลืองวัสดุ ทำงานแบบง่าย ๆ

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ ไม่มี เป็นเพราะ การดำเนินกิจการยังมีลูกค้าอยู่ บางรายให้เหตุผลว่า
กิจการใกล้เลิกแล้ว งานทำตามขั้นตอนไม่ค่อยยากเลยไม่มีผลกระทบ งานไม่ต้องใช้ฝีมือมาก งาน
ไม่ค่อยมีจึงไม่มีผลกระทบ เป็นแบบธุรกิจครอบครัว เป็นโรงกลึงขนาดเล็ก ผลิตสินค้าเฉพาะทาง
มีช่างฝีมือประจำอยู่แล้ว และลูกค้าเดิมอยู่แล้ว ปริมาณธุรกิจมีไม่มาก จึงไม่จำเป็นต้องแรงงาน
มาก บางรายให้เหตุผลเป็นเพราะไม่จำเป็นต้องใช้แรงงานมีฝีมือ แรงงานเพียงพอกับงาน ส่วนใหญ่
รับงานตามคำสั่งซื้อ และสามารถจัดแรงงานให้เหมาะสมกับงานที่มีอยู่เดิม

ตารางที่ 40 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อธุรกิจของท่านหรือไม่ เพราะอะไร

(n = 295)

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อธุรกิจของท่านหรือไม่ เพราะอะไร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
มี	126	42.71
ไม่มี	169	57.29

จากตารางที่ 40 การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อธุรกิจของท่านหรือไม่ เพราะอะไร สรุปได้ดังนี้

การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อธุรกิจของท่านหรือไม่ เพราะอะไร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบไม่มี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 57.29 และมี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 42.71

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบมี เป็นเพราะ ค่าแรงสูง ทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ขาดทุนในเรื่องต้นทุนสินค้า ต้นทุนราคาสินค้าเพิ่มขึ้น ช่างฝีมือต้องการค่าจ้างเพิ่ม ฐานค่าจ้างแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มขึ้น และทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ต้นทุนโดยรวมเพิ่มขึ้น ต้องปรับฐานค่าแรงงานทั้งหมดให้สูงขึ้น ในขณะที่ราคาสินค้าเท่าเดิม ทำให้ต้องจ้างเฉพาะแรงงานที่จำเป็น บางรายต้องปรับราคาสินค้าตามต้นทุนที่เพิ่มขึ้น การดำเนินกิจการหยุดชะงักบ้าง กิจการมีกำไรลดลง ต้องวางแผนระยะเวลาการทำงานใหม่ แรงงานใหม่ทำงานไม่เป็น แรงงานทำงานไม่คุ้มกับค่าจ้างขั้นพื้นฐาน กิจการรับงานมาในราคาที่สูง วัตถุดิบมีราคาสูงขึ้นตามค่าจ้าง

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบไม่มี เป็นเพราะ กิจการจ่ายค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งเกิน กว่าวัน ละ 300 วันอยู่แล้ว คนงานมีน้อย ค่าจ้างมีความเหมาะสม ช่างกลึง ช่างซ่อม ค่าจ้างถูกอยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องขยับค่าจ้างให้สูงขึ้น ใช้แรงงานฝีมือสูง ต้นทุนค่าจ้างพอรับได้เหมาะสมกับคุณภาพงาน การประเมินราคาสินค้าและต้นทุนสินค้าไม่มีผลกระทบ มีการเตรียมการไว้อยู่แล้ว พนักงานรายเดือนและรายวันมีค่าจ้างที่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นพื้นฐาน และแรงงานในกิจการมีไม่มาก ลูกค้ารับทราบและให้ปรับราคาสินค้าตามตลาด

ตารางที่ 41 ภายใน 5 ปีจากนี้ธุรกิจของท่านมีแนวโน้มที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่เพื่อทดแทนกำลังคนหรือไม่

(n = 295)

ภายใน 5 ปีจากนี้ธุรกิจของท่านมีแนวโน้มที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่เพื่อทดแทนกำลังคนหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ซื้อ	144	48.81
ไม่ซื้อ	151	51.19

จากตารางที่ 41 ภายใน 5 ปีจากนี้ธุรกิจของท่านมีแนวโน้มที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่เพื่อทดแทนกำลังคนหรือไม่ สรุปได้ดังนี้

ภายใน 5 ปีจากนี้ธุรกิจของท่านมีแนวโน้มที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่เพื่อทดแทนกำลังคนหรือไม่ เพราะอะไร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบไม่ซื้อ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 51.19 และซื้อ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.81

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบซื้อ เป็นเพราะ การสร้างชิ้นงานจะใช้เวลาน้อยลง กำหนดต้นทุนได้แน่นอน ต้องการขยายการผลิต ขาดแคลนช่างฝีมือ การแข่งขันในตลาด เครื่องจักรเก่าเริ่มเสียแล้ว จะซื้อเครื่องจากแบบเดิม จะทำให้งานรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม ทำงานให้การผลิตสินค้าเพิ่มมากขึ้น ต้องการทิ้งเครื่องจากแบบเก่าออก ช่างฝีมือหายาก จะใช้เครื่องจักร CNC ในการผลิต ใช้แทนกำลังคน ต้องการความก้าวหน้าของกิจการ ต้องการเครื่องจักรที่ทันสมัย ต้องการได้ผลิตเพิ่มขึ้น ต้องการเทคนิคในการทำงาน ต้องการพัฒนาบริษัท ต้องการลดต้นทุนการผลิต ต้องการประสิทธิภาพงานสูงกว่าเดิม อนาคตข้างหน้าขาดแคลนแรงงาน ถ้างานมากก็จะซื้อ ถ้ามีการขยายการผลิตจะซื้อ เครื่องจักรสามารถทำงานได้ตลอด ทำงานแทนช่างที่ขาด และทำงานได้ดีกว่ากำลังคน เพื่อปรับปรุงการทำงาน เพื่อลดคนงาน เพื่อเพิ่มกำลังการผลิต เพิ่มรูปแบบสินค้าในการผลิต ลดต้นทุนได้ในระยะยาวและเพิ่มปริมาณการผลิต สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันเวลา จะซื้อถ้าหากมีเทคโนโลยีที่น่าสนใจ อนาคตอาจจะรับงานเพิ่มมากขึ้น

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบไม่ซื้อ เป็นเพราะ ขาดทุนทรัพย์ งบประมาณมีไม่เพียงพอ คิดจะเลิกกิจการ เครื่องจักรเก่ายังสามารถใช้งานได้ เครื่องจักรมีต้นทุนสูง เครื่องจักรมีเพียงพอแล้ว เครื่องจักรแพงเกินไป ช่างฝีมือรุ่นเก่าใช้งานเครื่องจักรใหม่ไม่เป็น ใช้เทคนิคเป็นงานรายชิ้น (ไม่ใช่ Mass product) ต้นทุนสูง ต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายกิจการ พนักงานสามารถผลิตชิ้นงานได้ด้วยมือเอง

พื้นที่ในกิจการไม่เพียงพอ มีปริมาณไม่มาก ไม่ได้ขยายกิจการ ยังไม่มีความจำเป็น และไม่ค่อยได้ใช้เครื่องจักร ยังไม่ทราบว่าจะดำเนินกิจการต่อหรือเปล่านั้นขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สถานที่ที่ไม่เอื้ออำนวย ส่วนใหญ่จะใช้เครื่องจักรแบบ manual ใช้แรงงานกำลังคน อายุของผู้ประกอบการมาแล้ว ใช้คนงานน้อย

ตารางที่ 42 ต้นทุนการผลิตในการกลึงโลหะ เช่น วัสดุดิบ การขนส่ง บรรจุก๊าซฯ มีผลต่อการจ้างแรงงานของธุรกิจท่านหรือไม่

(n = 295)

ต้นทุนการผลิตในการกลึงโลหะ เช่น วัสดุดิบ การขนส่ง บรรจุก๊าซฯ มีผลต่อการจ้างแรงงานของธุรกิจท่านหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
มี	192	65.08
ไม่มี	103	34.92

จากตารางที่ 42 ต้นทุนการผลิตในการกลึงโลหะ เช่น วัสดุดิบ การขนส่ง บรรจุก๊าซฯ มีผลต่อการจ้างแรงงานของธุรกิจท่านหรือไม่ สรุปได้ดังนี้

ต้นทุนการผลิตในการกลึงโลหะ เช่น วัสดุดิบ การขนส่ง บรรจุก๊าซฯ มีผลต่อการจ้างแรงงานของธุรกิจท่านหรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบมี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 65.08 และไม่มี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.92

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบมี เป็นเพราะ ขึ้นค่าราคาสินค้าไม่ได้ ขึ้นอยู่กับชิ้นงานว่ามีผลต่อต้นทุนการผลิตในเรื่องของกำไรขาดทุน ค่าขนส่ง ค่าวัสดุแพง ค่าใช้จ่ายกิจการสูงขึ้น ค่าจ้างผันแปรไปตามต้นทุนวัสดุดิบ ราคาวัสดุดิบสูงขึ้น ค่าน้ำมันแพง ราคาเหล็กสูงขึ้น ต้นทุนสินค้าเพิ่มขึ้น ค่าแรงงานเพิ่มขึ้น การจ้างงานลดลง ต้องคำนวณต้นทุนเพิ่มเพื่อให้คุ้มทุน ต้องควบคุมให้เกิดการผิดพลาดของงานน้อยลง กำไรลดลง ต้นทุนเป็นปัจจัยในการกำหนดราคาสินค้า มีผลกระทบข้างเป็นบางส่วน มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น การเสนอราคาต่ำทำแม่พิมพ์สูงทำให้ลูกค้าไม่ซื้อ ราคาวัสดุดิบขึ้นลงเสมอ

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบไม่มี เป็นเพราะ ต้นทุนค่าจ้างคนละส่วนกัน ค่าขนส่งลูกค้ามารับงานเอง และวัสดุดิบก็เป็นของลูกค้า ราคาวัสดุดิบยังขึ้นไม่มาก อุปกรณ์วัสดุดิบเป็นของลูกค้าทำเฉพาะค่าแรง ช่วงนี้ราคาเงินบาทแข็ง วัสดุดิบราคาถูก ซื้อวัสดุดิบตามท้องตลาดใกล้บ้าน คู่ชิ้นงานในแต่ละวัน ค่าใช้จ่ายมีความเหมาะสม ผู้ซื้อยอมรับราคาที่ขาย ผลิตสินค้าตามคำสั่งซื้อและเสนอราคา

เหมาะสม บริษัทรับเหมาผลิตธุรกิจทำการประกอบสินค้าให้ ปัจจุบันไม่ค่อยมีงานจึงไม่มีผลกระทบ พร้อมรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับต้นทุน และต้องการแรงงานตลอดเวลา ไม่ค่อยได้เสียค่าใช้จ่ายมากนัก จึงไม่ได้รับผลกระทบ ส่วนใหญ่ลูกค้าจ้างทำ ธุรกิจจะคิดเฉพาะค่าแรง วัสดุดิบมีหลายระดับ ต้นทุนมีเพียงพอต่อการผลิต และวัสดุดิบราคาไม่แพงมากนัก งานส่วนใหญ่เป็นการซ่อมเครื่องจักร รับงานเหมามาจากลูกค้า ลูกค้ามารับ-ส่งสินค้าเอง จะผลิตใช้แรงงานฝีมือมากกว่า และหางานให้เพียงพอ กับคนงาน

ตารางที่ 43 ปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้จากผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือ ของท่านคิดว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้หรือไม่

(n = 295)

ปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้จากผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือ ของท่านคิดว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้หรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เหมาะสม	270	91.53
ไม่เหมาะสม	25	8.47

จากตารางที่ 43 ปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้จากผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือ ของท่านคิดว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้หรือไม่ สรุปได้ดังนี้

ปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้จากผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือ ของท่านคิดว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้หรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบมีเหมาะสม จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 91.53 และไม่เหมาะสม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.47

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบเหมาะสม เป็นเพราะ แรงงานมีความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีความชำนาญ ทำงานดี และงานที่ทำมีคุณภาพ ขึ้นอยู่กับฝีมือแรงงาน แรงงานทำงานได้ดี ช่างฝีมือมีความตั้งใจทำงาน มีความสามารถดี ค่าจ้างเหมาราคาถูก คุณภาพเหมาะสมกับงาน ค้ำกับค่าจ้างที่จ่ายให้ งานออกมามีคุณภาพสูง เป็นงานที่ต้องใช้ฝีมือ งานออกมาตามกำหนด ค่าจ้างในราคาต่ำ จ้างแรงงานเหมาและเฉพาะงาน จ่ายตามฝีมือ ช่างฝีมือเก่งและขยัน มีความสามารถ มีความละเอียด มีคุณภาพ มีความชำนาญทำงานตามเป้าหมาย ต้องใช้ทักษะส่วนบุคคล ซึ่งคู่มือและผลงานจะให้ฐานเงินที่สูง แรงงานทำงานได้ดีกว่าคนอื่นๆ ในกิจการ ทำงานตามที่กำหนดและตามที่นายจ้างสั่ง มีความสามารถทำงานกับเครื่องจักรได้ดี ส่งงานให้ลูกค้าได้ไม่มีปัญหา ผลผลิตที่ได้ตรงตามความต้องการ จึงเป็นที่

น่าพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้างเหมาะสมกับผลผลิตนั้นๆ ช่างฝีมือคนเก่า ทำได้ทุกอย่าง ผู้ประกอบการก็ต้องพึ่งลูกค้าที่ทำงานเก่ง กิจการมีคนงานไม่มาก มีฝีมือเชื่อถือได้ และจ่ายค่าจ้างตามอัตราส่วนงานที่ทำ

กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบไม่เหมาะสม เป็นเพราะ ขาดความรู้ความชำนาญ กิจการต้องรับภาระค่าจ้างที่สูงเกินไป ทำงานไม่ได้จริงและเลือกงานทำมาก บางที่ทำงานไม่ได้ตามคำสั่งและไม่มีคุณภาพ ฝีมือไม่ถึงเกณฑ์ ไม่คุ้มกับค่าจ้างที่จ่ายให้ ไม่มีความแน่นอน แรงงานช่างฝีมือขาดแคลนมากขึ้น และส่วนใหญ่แรงงานช่างฝีมือทำงาน ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

ข้อวิจารณ์

จากผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำบางประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ

ความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการสินค้าและบริการของผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับธุรกิจมีต้นทุนน้อยส่งผลให้การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิตแทนคนงาน มีน้อยด้วย ถึงแม้ว่าผลิตภาพแรงงานจะมีค่อนข้างมากตามสวัสดิการและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น แต่ค่าจ้างก็ยังไม่เพิ่มขึ้นตามค่าจ้างขั้นต่ำที่ปรับขึ้น เนื่องจากงานกลึงโลหะเป็นงานเฉพาะทางต้องใช้ แรงงานที่มีทักษะฝีมือและความอดทนสูงค่าจ้างจึงสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะจึงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานของ จีรพร สิมลา (2535) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรม อยู่ในระดับมากและระดับปานกลางเท่านั้น โดยระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเจตคติเหมือนกันทุกสถานประกอบการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรม

ด้านความต้องการแรงงานฝีมือโลหะ พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในความต้องการแรงงานกลึงโลหะ อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานกลึงโลหะเป็นสินค้าและบริการที่นำไปใช้กับงานซ่อมบำรุง ปริมาณงานจึงขึ้นอยู่กับเครื่องจักรกลชำรุดที่รอการซ่อมแซม ธุรกิจส่วนใหญ่จึงไม่ใหญ่โตมากนัก การรับพนักงานใหม่นั้นจะเป็นการทดแทนเก่าที่เกิดจากไม่ผ่านการเกณฑ์ทดลองงานเนื่องจากไม่ใช่งานที่ตนเองถนัดหรือชอบ จึงไม่สามารถทำงานกลึงโลหะ

ได้ นอกจากนั้นผู้ประกอบการธุรกิจสิ่งโลหะมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีน้อยจึงยังใช้แรงงานปริมาณเท่าเดิม สอดคล้องกับผลงานของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533) อังนิน กนกรัตน์ กานันชัย (2541) แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร ความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทำให้มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดความต้องการการบุคลากรหรือแรงงานใหม่ (New blood) ที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้นให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และขึ้นอยู่กับวางแผนการผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าของผู้ประกอบการว่าในอนาคตจะต้องการคนมากน้อยเท่าใดตามภาวะการณ์ของนั้นๆ และสอดคล้องกับผลงานของธานีทร บั้วบาน (2554: 24) การวางแผนช่วยในการคำนวณจำนวนคน / เครื่องจักรที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

ด้านความต้องการสินค้าและบริการ พบว่าผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในความต้องการสินค้าและบริการ อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานสิ่งโลหะเป็นสินค้าและบริการที่นำไปใช้กับงานซ่อมบำรุง ปริมาณงานจึงขึ้นอยู่กับเครื่องจักรกลชำรุดที่รอการซ่อมแซม ส่งผลให้การรับคำสั่งซื้อจึงมีไม่มากนัก ดังนั้นความต้องการแรงงานกับปริมาณความต้องการสินค้าและบริการจึงมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับผลงานของ นราทิพย์ ชูติวงศ์ (2546) อุปสงค์แรงงานจะมีลักษณะเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง เมื่อความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ผลิตต้องผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นและต้องการจ้างแรงงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กองวิจัยตลาดแรงงาน (2548) อุปสงค์สำหรับแรงงานของหน่วยธุรกิจเกิดขึ้นเนื่องจาก หน่วยธุรกิจจะต้องผลิตสินค้าและการบริการเพื่อสนองอุปสงค์สินค้าสำหรับสินค้าและการบริการของผู้บริโภคในตลาด

ด้านจำนวนผู้ประกอบการ มีผลกระทบต่อธุรกิจ พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในจำนวนผู้ประกอบการ มีผลกระทบต่อธุรกิจ อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะงานสิ่งโลหะเป็นสินค้าและบริการด้านเทคนิคเฉพาะทาง การเข้ามาสู่ธุรกิจของผู้ประกอบการจึงค่อนข้างยาก ส่วนใหญ่เจ้าของกิจการรายใหม่จะเป็นลูกจ้างที่ทำงานเดิม ซึ่งมีความชอบบวกับความสามารถและพอมีเงินทุนบ้างจึงได้เปิดกิจการเป็นของตนเองและผู้ประกอบการรายเก่ามีความชำนาญทยอยปิดกิจการเนื่องจากอายุมากและไม่มีใครสืบทอดกิจการ ปริมาณผู้ประกอบการจึงไม่เพิ่มหรือลดลงจนทำให้การรับพนักงานใหม่ในปริมาณไม่มากได้ สอดคล้องกับผลงานของ นราทิพย์ ชูติวงศ์ (2546) จำนวนผู้ประกอบการ (Number of households) ถ้าในธุรกิจมีจำนวนผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงานมากขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น แต่หากมีผู้ประกอบการน้อยความต้องการแรงงานก็จะน้อยตามไปด้วย

ด้านอัตราค่าจ้าง พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านอัตราค่าจ้าง อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธุรกิจกิจถึงโลหะมีการจ่ายค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอยู่แล้ว กิจการส่วนใหญ่เป็นแบบครอบครัว ลูกจ้างส่วนใหญ่มี 1-5 คน ไม่น่ามากนักจึงให้พนักงานพักที่ทำงาน ธุรกิจบางรายจะมีที่พักและอาหารให้กับพนักงานด้วย ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างพอใจ ดังนั้นการขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ จึงมีความต้องการจึงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นราทิพย์ ชุตินวงศ์ (2546) จำนวนแรงงานตามที่หน่วยวัดทั้งหมดในตลาดแรงงานต้องการ ณ อัตราค่าจ้างใดอัตราค่าจ้างหนึ่งจะเท่ากับผลรวมของอุปสงค์แรงงานของนายจ้างทั้งหมดในตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ในเชิงกลับกันระหว่างจำนวนการจ้างงานกับอัตราค่าจ้าง นั่นคือ ถ้าค่าจ้างเพิ่มสูงขึ้นจำนวนการจ้างงานจะลดลง

ด้านเทคโนโลยี พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้ประกอบการยังไม่มีแนวโน้มใช้เครื่องจักรแทนคนงาน หรือต้องใช้เทคโนโลยีในการผลิตที่มีนวัตกรรมใหม่เข้ามาเพื่อต้นทุน การซื้อส่วนใหญ่เพื่อทดแทนเครื่องจักรที่ชำรุด เมื่อเครื่องจักรชำรุดไม่มากก็จะซ่อมเองให้ใช้งานได้มีประสิทธิภาพดั้งเดิม การเพิ่มเครื่องจักรเพื่อรับคนเพิ่มจึงมีปริมาณน้อยตามไปด้วย สอดคล้องกับผลงานของนราทิพย์ ชุตินวงศ์ (2546) การเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการผลิตจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจเป็นผลทำให้คนงานที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยต้องตกงานเนื่องจากสถานประกอบการลดปริมาณการจ้างแรงงานไร้ฝีมือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานของ วัชรินทร์ ศิริพานิช (2535) พบว่า สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการมีความต้องการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการการผลิตและบริการมากขึ้น มีความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์

ด้านต้นทุนสินค้า พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านต้นทุนสินค้า อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ต้นทุนด้านวัตถุดิบและการขนส่ง ส่วนใหญ่จะให้ผู้สั่งทำเป็นผู้รับผิดชอบและมารับงานเอง ส่วนด้านการดำเนินการ เช่น ค่าเช่า ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานมีการเคลื่อนไหวของต้นทุนต่ำ ประกอบกับไม่มีการขยายการผลิตหรือ ลงทุนเพิ่มการจ้างงานจึงมีน้อย สอดคล้องกับผลงานของนราทิพย์ ชุตินวงศ์ (2546) เทคโนโลยี วัตถุดิบ ค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้ประกอบการ ถ้ากิจการใช้แรงงานมาก จะมีต้นทุนซึ่งเกิดจากค่าจ้างในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง แต่ถ้าเป็นกิจการประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรสัดส่วนของการใช้แรงงานก็จะต่ำ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการ และ สัดส่วนทุนแรงงานใน

ต้นทุนผลิตรวมค่อนข้างต่ำ การเพิ่มค่าจ้างจะทำให้ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยเปลี่ยนแปลงไปเพียงเล็กน้อย ซึ่งผลกระทบต่อเนื่องไปสู่ราคาสินค้าอัตราการขายและการจ้างงานจะไม่มากนัก

ด้านผลิตภาพแรงงาน พบว่า ผู้ประกอบการมีระดับความคิดเห็นในด้านผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับ ปานกลาง เป็นเพราะผู้ประกอบการให้สวัสดิการ ด้านที่พัก ค่าเดินทาง ค่าอาหารและเบี้ยขยันเป็นที่พอใจของพนักงาน ซึ่งมีผลต่อสภาพจิตใจ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้แรงงานมีความตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตภาพแรงงานที่จะทำงานให้เต็มเวลาต่อหน่วยจึงมีประสิทธิภาพในระดับปานกลางก่อนมากและคืออย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลงานของสัมพันธ์ สุทธิ (2553) ผลิตภาพของเขาลดลงเพราะอายุมากหรือหน่วยธุรกิจที่เขาทำงานอยู่เปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีไปใช้ทุนมากกำลังคนเหล่านั้นก็จะเป็กำลังคนที่ว่างงานและกลับสู่ตลาดแรงงานได้ หากเขายินดีจะเข้าทำงานกำลังคนที่ไม่ม้งานทำอาจมีงานทำได้ถ้าหากอุปสงค์ในแรงงานขยายตัวเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานของนราทิพย์ ชูติวงศ์ (2546) ผลิตภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจของนายจ้างว่าจะจ้างแรงงานหรือไม่ ถ้าหากแรงงานเป็นแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีผลิตภาพในการทำงานจะทำให้อุปสงค์ของแรงงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับผลงานของธีระ กุลวิทย์ (2541) พบว่า ผู้บริหารฝ่ายผลิต มีความต้องการสอดคล้องกันที่ต้องการให้แรงงาน ไร้ฝีมือที่ปฏิบัติงานด้านการผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ มีความรู้ และทักษะของความเป็นช่างอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด คือ ด้านความปลอดภัย

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สาขาวิชา ประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ กับความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือ ในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึง โลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้าน เพศ ผู้ประกอบการบางท่านเห็นว่าผู้หญิงทำงานละเอียดดีกว่าเพศชายและได้คุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ กลุ่มที่มีน้อยจะมีความแข็งแรงทำงานได้นานกว่าคนที่มียุมากและได้ปริมาณมากกว่าแต่อาจผิดพลาดมากกว่าคนที่ทำงานอายุมากซึ่งมีความแม่นยำและถูกต้องมากกว่า ส่วนในด้านสถานภาพ เนื่องจากแรงงานพักที่ทำงานกับครอบครัวหรือกับเพื่อนร่วมงานจึงไม่ส่งผลต่อการทำงาน ด้านสาขาวิชาไม่มีผลเนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นป.6 และม. 3 ต้องมาฝึกงานในช่วงแรกเมื่อมีความชำนาญแล้วก็จะเป็นช่างฝีมือเหมือนกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้ทำงานมา และในความสามารถพิเศษก็เช่นเดียวกันงานขึ้นอยู่กับฝึกฝน ขยันอดทน มีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงานก็จะทำให้ผลงานมี

ประสิทธิภาพและชิ้นงานออกมาดี สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533) อ่างใน กนกรัตน์ กานันชัย (2541) จำนวนของพนักงานทั้งหมดที่มีอยู่ในองค์กรแบ่งเป็นเพศ อายุ ปริมาณ และลักษณะของบุคลากร เป็นปัจจัยกำหนดหรือคาดคะเนความต้องการบุคลากร ถ้าปริมาณของ บุคลากรมีไม่เพียงพอกับความต้องการก็จะมีกำหนดความต้องการรวมทั้งลักษณะในแง่เพศ อายุ ซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการใช้แรงงานเหล่านี้ เช่น บางองค์กรต้องการเพศหญิงไม่มากนัก แต่บาง องค์กรต้องการเพศชายอายุกลางคน ซึ่งความต้องการต่างกันไปตามลักษณะงาน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชีระ กุลวิทย์ (2541) ผู้บริหารฝ่ายผลิตมีความต้องการให้แรงงานไร้ฝีมือมีความขยัน ผู้ งาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน ซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่การงาน ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานด้วยความ ปลอดภัยต่อตนเองและผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับผลงานของ ธารทิพย์ ธรรมสอน (2542) ผู้บริหารและหัวหน้าผู้ควบคุมงาน ต้องการคุณลักษณะที่แรงงาน โดยที่ให้ความสำคัญในเรื่องของ ความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบคุณวุฒิตรงกับตำแหน่งงาน เข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ สามารถนำเสนอความคิดหรือ ผลงานด้วยคำพูดและการเขียนรายงานได้

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงาน กับความ ต้องการแรงงานช่างฝีมือ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงาน กับความ ต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ ด้านความต้องการสินค้าและบริการ ด้านจำนวน ผู้ประกอบการ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านต้นทุนสินค้า และ ด้านผลิตภาพแรงงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความต้องการแรงงานขึ้นอยู่กับ ประมาณการว่าจ้าง ซึ่งงานกลึงโลหะเป็นงานผลิตเมื่อมีเครื่องจักรแล้วจึงจะนำอะไหล่ไปซ่อมซึ่ง จะทำตามการตั้งชื่อแบบหมุนเวียน จำนวนพนักงานในองค์กรมีน้อยเนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็ก บางธุรกิจเจ้าของทำเองกับเครือญาติและจ้างแรงงาน 2 – 3 คน หากขาดคนงานก็จะจ้างผู้ช่วยใหม่ จำนวนผู้ประกอบการก็มีทั้งเข้ามาใหม่ซึ่งจะเป็นช่างฝีมือที่อยู่ในธุรกิจออกมาเปิดกิจการเองเล็กๆ และบางรายก็จะทยอยปิดเนื่องจากมีอายุมากแล้ว การจะนำเทคโนโลยีเข้ามาใหม่ก็ต้องขึ้นอยู่กับ งบประมาณและปริมาณคาดการณ์สินค้าในอนาคต คุณภาพของงานก็ขึ้นอยู่กับได้รับการฝึกฝน ประสบการณ์ก็จะมาทดแทนแรงงานฝีมือที่หายไปหรือไปทำงานโรงงานอื่นๆ หรือ ไปประกอบ กิจการของตนเอง และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของกิจการช่างฝีมือเครื่องกลึงโลหะก็จะมีผลบ้าง หากเศรษฐกิจมีการขยายตัวและมีการซื้อเครื่องจักรมากขึ้นซึ่งย่อมจะมีการซ่อมบำรุงมากขึ้น

เช่นกัน สอดคล้องกับผลงานของจิรพร สิมลา (2535) ผลเปรียบเทียบความต้องการแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จจากวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สถานประกอบการทุกประเภทต้องการไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกองวิจัยตลาดแรงงาน (2548) พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอุปสงค์แรงงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างเพียงอย่างเดียว ยังมีปัจจัยอื่นๆเป็นตัวกำหนดอีกด้วย ได้แก่ อุปสงค์แรงงานจะมีลักษณะเป็นอุปสงค์สืบเนื่อง เมื่อความต้องการสินค้าเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ผลิตต้องผลิตสินค้าเพิ่มขึ้นและต้องการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ค่าจ้างเป็นต้นทุนที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้ประกอบการ ถ้ากิจการใช้แรงงานมาก จะมีต้นทุนซึ่งเกิดจากค่าจ้างในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง แต่ถ้าเป็นกิจการประเภทใช้ทุนหรือเครื่องจักรสัดส่วนของการใช้แรงงานก็จะต่ำ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของระดับค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อต้นทุนแรงงานของผู้ประกอบการ ในด้านผลิตภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจของนายจ้างว่าจะจ้างแรงงานหรือไม่ ถ้าหากแรงงานเป็นแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีผลิตภาพในการทำงานดีจะทำให้อุปสงค์ของแรงงานเพิ่มขึ้น จำนวนผู้ประกอบการเพิ่มขึ้นย่อมส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงานมากขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการผลิตจะส่งผลกระทบต่อจ้างงาน อาจเป็นผลทำให้คนงานที่ไม่สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยต้องตกงานเนื่องจากสถานประกอบการลดปริมาณการจ้างแรงงานไว้ฝีมือ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการจ้างงาน กับความต้องการแรงงานผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 259 คน (ร้อยละ 87.80) มีอายุ 43-55 ปี จำนวน 104 คน (ร้อยละ 35.25) เฉลี่ยอายุ 49.40 ปี มีสถานภาพสมรส จำนวน 211 คน (ร้อยละ 71.53) และการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า จำนวน 122 คน (ร้อยละ 41.36)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ว่า

ประเภทของการจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจเป็นบุคคลธรรมดา จำนวน 214 ราย (ร้อยละ 72.54) มี แหล่งเงินทุนในการประกอบการธุรกิจส่วนใหญ่เป็นเงินทุนของกิจการ จำนวน 264 ราย (ร้อยละ 89.49) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินกิจการต่ำกว่า 10 ปี 6 เดือน จำนวน 79 ราย (ร้อยละ 26.78) เฉลี่ยระยะเวลาดำเนินกิจการ 5.83 ปี

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีจำนวนแรงงาน 1,762 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีพนักงานระดับการศึกษา ป.6 หรือต่ำกว่า จำนวน 661 คน (ร้อยละ 37.51) เฉลี่ยมีพนักงาน 3.12 คน รองลงมาคือผู้ประกอบการที่มีพนักงาน ม.3 จำนวน 580 คน (ร้อยละ 32.92) เฉลี่ยมีพนักงาน 2.65 คนและน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 0.68) เฉลี่ยมีพนักงาน 3.00 คน

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามผู้ประกอบการและจำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 267 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.89 เฉลี่ยผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.15 คน รองลงมาคือ ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ จำนวน 192 ราย คิดเป็น 15.02 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.14 คนและน้อยที่สุด คือ อื่นๆ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.47 ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 4.67 คน

จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามทักษะฝีมือ พบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 573 คน (ร้อยละ 27.61) นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีพนักงาน 1-4 คน โดยเป็นช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 489 คน ราย (ร้อยละ 30.09) ผู้ประกอบการที่มีพนักงาน จำนวน 5-8 คน โดยเป็นช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า มีจำนวน 80 คน (ร้อยละ 21.11)

แหล่งรับสมัครบุคลากรในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการแต่งตั้งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน จำนวน 235 ราย (ร้อยละ 58.31) มีการรับสมัครบุคลากรภายนอกองค์กร ส่วนใหญ่มีคนทำงานปัจจุบันแนะนำมา จำนวน 268 ราย (ร้อยละ 34.94) วิธีสรรหาบุคลากรของบริษัทใช้วิธีการใด ส่วนใหญ่มีบุคคลที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 269 ราย (ร้อยละ 40.21) และสวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงานและการประกันสังคม พบว่า ส่วนใหญ่มีโบนัสประจำปี จำนวน 238 ราย (ร้อยละ 15.25)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแรงงาน

ความต้องการแรงงานผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 262 ราย (ร้อยละ 88.81) มีอายุ 15-20 ปี จำนวน 172 ราย (ร้อยละ 58.31) มีอายุเฉลี่ย 18.76 ปี และมีสถานภาพโสด จำนวน 231 ราย (ร้อยละ 78.31)

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามผู้ประกอบการและตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการระดับการศึกษา ม.3 จำนวน 233 คน (ร้อยละ 37.04) ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.07 คน นอกจากนั้นยังพบว่าส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีความต้องการพนักงาน 1-5 คน มากที่สุด โดยเป็นระดับการศึกษา ม. 3 จำนวน 230 ราย (ร้อยละ 38.56) ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.00 คน ผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงาน 6 – 10 คน โดยเป็นระดับการศึกษา ม. 6/ปวช. จำนวน 10 คน (ร้อยละ 56.34) ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.76 คน

จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกผู้ประกอบการ ตามทักษะฝีมือ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 255 ราย (ร้อยละ 33.95) ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.12 คน นอกจากนั้นยังพบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการพนักงาน 1-4 คน โดยเป็นช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 242 ราย (ร้อยละ 33.43) ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 1.93 คน ผู้ประกอบการมีความต้องการพนักงานจำนวน 5-8 คน โดยเป็นช่างกลึงโลหะฝีมือ จำนวน 12 ราย (ร้อยละ 48.00) ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 5.25 คนและผู้ประกอบการมีความต้องการพนักงาน 9-12 คน โดยเป็นช่างกลึงโลหะฝีมือ และหัวหน้าควบคุมงาน มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 10.00 คนเท่ากัน

ความต้องการแรงงาน พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่ไม่จำกัดสาขา จำนวน 230 ราย (ร้อยละ 77.97) ผู้ประกอบการมีแรงงานเฉลี่ย 2.00 คน และจำกัดสาขา มีจำนวน 65 ราย (ร้อยละ 22.03) โดยสาขาที่ต้องการต้องการ เป็น สาขาช่างกล จำนวน 63 ราย (ร้อยละ 21.34) มีประสบการณ์ จำนวน 175 ราย (ร้อยละ 59.32) ผู้ประกอบการมีประสบการณ์แรงงานเฉลี่ย 1.82 คน โดยมีประสบการณ์ที่ต้องการส่วนใหญ่ 3 ปี จำนวน 72 ราย (ร้อยละ 35.12) และมีความสามารถพิเศษเป็นช่างกลึงโลหะ จำนวน 239 ราย คิดเป็นร้อยละ 81.02

ส่วนที่ 4 ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ (ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นคุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น จำนวน 168 ราย (ร้อยละ 56.95) และปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ (ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือส่วนใหญ่มีปัจจัยคุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น จำนวน 191 ราย (ร้อยละ 22.16) เช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 5 ความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ความต้องการแรงงานช่างฝีมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 1.169) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลิตภาพแรงงาน ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.233) รองลงมาคือ ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 1.213) ด้านความต้องการสินค้าและบริการ ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 1.165) ด้านจำนวนผู้ประกอบการ ($\bar{X} = 2.67$, S.D. = 1.157) ด้านต้นทุนสินค้า ($\bar{X} = 2.50$, S.D. = 1.105) ด้านอัตราค่าจ้าง ($\bar{X} = 2.44$, S.D. = 1.175) และน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 2.41$, S.D. = 1.128)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ต้องการ กับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สาขาวิชา ประสบการณ์ และความสามารถพิเศษ กับความต้องการแรงงานที่มีต่อแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน กับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้าน ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ ด้านความต้องการสินค้าและบริการ ด้านจำนวนผู้ประกอบการ ด้านอัตราค่าจ้าง ด้านเทคโนโลยี ด้านต้นทุนสินค้า และ ด้านผลิตภาพแรงงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานช่างฝีมือผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ปริมาณแรงงานช่างฝีมือในธุรกิจของท่านมีเพียงพอต่อความต้องการสินค้าและบริการ ก่อถึงโลหะในปัจจุบันหรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเพียงพอ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 51.19 และขาดแคลนแรงงาน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.81 และไม่มีแรงงานส่วนเกิน

2. ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ ในเขตบางคอแหลมปัจจุบันมีผลต่อ ธุรกิจหรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบไม่มี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25 และมี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 44.75

3. การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อธุรกิจของท่านหรือไม่ เพราะอะไร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบไม่มี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 57.29 และมี จำนวน 126 คน คิดเป็น ร้อยละ 42.71

4. ภายใน 5 ปีจากนี้ธุรกิจของท่านมีแนวโน้มที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่เพื่อทดแทนกำลังคน หรือไม่ เพราะอะไร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบไม่ซื้อ จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 51.19 และซื้อ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 48.81

5. ต้นทุนการผลิตในการก่อกองโลหะ เช่น วัสดุดิบ การขนส่ง บรรจุก๊าซฯ มีผลต่อการจ้าง แรงงานของธุรกิจท่านหรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบมี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 65.08 และไม่มี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.92

6. ปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้จากผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือ ของท่านคิดว่ามีความ เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้หรือไม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบมีเหมาะสม จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 91.53 และไม่เหมาะสม จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.47

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์การดำเนินงานภายใต้บริบทการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อแรงงานฝีมือ เพื่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ได้อย่างยั่งยืนในฐานะภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจของสังคมไทย ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัยดังนี้

1. ความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมช่างกลึงโลหะ พบว่า แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 15-20 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษา ม.3 แรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการส่วนใหญ่ไม่จำกัดสาขาวิชา โดยสาขาที่ต้องการเป็นสาขาอื่น ๆ มากกว่าสาขาช่างกล มีประสบการณ์ 3 ปี และมีความสามารถพิเศษเป็นช่างกลึงโลหะ จึงควรมีนโยบายจัดหาแรงงานให้ตรงตามความต้องการของงาน และจัดการฝึกอบรมให้กับผู้สนใจ ทั้งในด้านทักษะการใช้อุปกรณ์และการปฏิบัติงาน ที่จะมาปฏิบัติงานด้านนี้ เนื่องจากเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความรู้ต่ำ ไม่ได้จบช่างกล หรือ ช่างกลึงโลหะมา จึงควรเพิ่มเติมความรู้ด้านงานกลึงโลหะให้ตรงกับความต้องการแรงงาน
2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีพนักงาน 1-5 คน ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจครอบครัวขนาดเล็ก จึงควรมีนโยบายให้ความรู้ในด้านการบริหารจัดการในการประกอบธุรกิจขนาดย่อมในการจัดการด้านแรงงานและด้านบริการองค์กร เป็นต้น
3. แหล่งรับสมัครบุคลากรในปัจจุบันของผู้ประกอบการกลึงโลหะ พบว่า ส่วนใหญ่มีการแต่งตั้งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน ส่วนการรับสมัครบุคลากรภายนอกองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่มีคนทำงานปัจจุบันแนะนำมา จึงควรให้มีการอบรมกับกลุ่มผู้ประกอบการให้มีการจัดการด้านบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

4. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงาน และการประกันสังคม พบว่า ส่วนใหญ่มีโบนัสประจำปี นอกจากการให้สวัสดิการดังกล่าวแล้ว จึงควรให้มีการเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ เช่น ประกันอุบัติเหตุ การทัศนอาจร และการให้ผลตอบแทนตามผลงาน โดยวัดจาก KPI เป็นต้น

5. ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นคุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการจัดอบรม และฝึกทักษะประสบการณ์ให้กับแรงงานที่มีอยู่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานและสามารถทำงานกับเครื่องจักรใหม่ได้

6. ความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความต้องการสินค้าและบริการของผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับธุรกิจมีต้นทุนน้อยส่งผลให้การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการผลิตแทนคนงาน มีน้อยด้วย ถึงแม้ว่าผลิตภาพแรงงานจะมีค่อนข้างมาก แต่ค่าจ้างก็ยังไม่เพิ่มขึ้นตามค่าจ้างขั้นต่ำที่ ปรับขึ้น เนื่องจากมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทสูงกว่าอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะจึงอยู่ในระดับปานกลาง งานกลึงโลหะเป็นสินค้าและบริการด้านเทคนิคเฉพาะทาง ซึ่งแฝงอยู่ในสินค้าในชีวิตประจำวัน จึงควรเพิ่มช่องทางหรือให้ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะเป็นการเพิ่มรายได้ของกิจการงานกลึงโลหะและมีความต้องการจ้างงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์การดำเนินงานภายใต้บริบทการค้าเสรีของธุรกิจขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อแรงงาน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อแรงงานช่างฝีมือ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนทำให้เกิดความผูกพันในองค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาถึง ความต้องการแรงงานในการทำงานของช่างฝีมือกลึงโลหะ โดยการสัมภาษณ์ จากแรงงานที่มาทำงานในปัจจุบัน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่จะมาทำงานด้านนี้ รวมถึงความต้องการให้ปรับปรุงด้านการทำงานช่างฝีมือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางพัฒนาการศึกษาให้มีการดำเนินงานตรงตามความต้องการของตลาดในปัจจุบัน



เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กองวิจัยตลาดแรงงาน. 2548. รายงานการศึกษาวิจัยประมาณการความต้องการแรงงานในประเทศ ปี 2547-2548. กรุงเทพมหานคร.

แก้วขวัญ ตั้งติพิงศ์กุล. 2555. เศรษฐศาสตร์ตลาดวิชาวิกฤติแรงงานไทย. 4(13) ธันวาคม 2555. ประชาชาติธุรกิจ (Online). http://www.econ.tu.ac.th/doc/news/409/econ_64_Kaewkwan.pdf, 24 สิงหาคม 2556.

กรมการจัดหางานกองวิจัยตลาดแรงงาน. 2546. รายงานการศึกษาวิจัยประมาณการความต้องการแรงงานในประเทศปี 2547-2548. กรุงเทพมหานคร.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2554. สถิติสะสมจำนวนโรงงานที่รับอนุญาตให้ประกอบกิจการกระทรวงอุตสาหกรรม.

กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2556. สถิติโรงงาน. กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 4 (Online). <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=data1search>, 6 สิงหาคม 2556.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2556. ข้อมูลของเขตบางคอแหลม ปี 2556. สรพ. 4 (บางคอแหลม), 5 สิงหาคม 2556.

การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2557. กำลังแรงงานรวม ปี 2551 -2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. ผู้มีงานทำ ปี 2551 -2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามกลุ่มอายุ ที่พระราชอาณาจักร ปี 2551 – 2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2557. ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551 – 2555. (Online).

http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ทัวราชอาณาจักร ปี 2551 – 2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ทัวราชอาณาจักร ปี 2551 – 2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามอาชีพ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551 – 2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. การว่างงาน ปี 2551 -2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. ผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551 – 2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. ว่างงานที่เคยทำงานและไม่เคยทำงานมาก่อน จำแนกตามระดับการศึกษา ทัวราชอาณาจักร ปี 2551 – 2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

กลุ่มเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อการบริหารอาชีวศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคน อาชีวศึกษา. 2557. สถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ประเภทวิชา อุตสาหกรรม สาขาวิชา เครื่องกล ปี 2555. (Online). <http://bms.vec.go.th>, 4 กรกฎาคม 2555.

_____. 2557. สถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ประเภทวิชา อุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ชั้นปีที่ คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2556. (Online). <http://bms.vec.go.th>, 4 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน. (ประกาศ) **มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ สาขาอาชีพช่างกลึง**. เล่ม 129 ตอนพิเศษ 151ง ราชกิจจานุเบกษา หน้า 22. (Online). <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2555/E/151/22.PDF>, 3 ตุลาคม 2555.

ครรชิต พุทธโกษา. 2554. **กรอบประเด็นการวิจัยของประเทศไทยให้พร้อมรับสถานการณ์ การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (Online). <http://soctech.sut.ac.th/wr/web/documents/SYf49texJFLN.pdf>, 2 กรกฎาคม 2556.

จิรพร สิมลา. 2535. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมที่สำเร็จจากวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สถานประกอบการต้องการ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.

ชาญณรงค์ รุ่งเรือง. 2554. **ทฤษฎีของกระบวนการกัดโลหะ**. (Online). http://202.28.32.233/pics_upload/THEORY%20OF%20METAL%20MACHINING.pdf, 1 กันยายน 2556.

ธานินทร์ บัวบาน. 2554. **การปรับปรุงวิธีการทำงานของการผลิตข้อต่อในชุดปั๊มพวงมาลัยเพาเวอร์**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธีระ กุลวิทย์. 2541. **การศึกษาความต้องการขั้นพื้นฐานความเป็นช่างของแรงงานไร้ฝีมือ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอุตสาหกรรมผลิตและประกอบชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ธารทิพย์ ธรรมสอน. 2542. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์และความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก**. รายงานวิจัย. สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ.

นิคม จันทร์วิฑูร. 2536. **แรงงานไทยจาก รสช ถึง ชวน**. กรุงเทพฯ. สถาบันพัฒนาแรงงานไทย.

นราทิพย์ ชูติวงศ์. 2546. เศรษฐศาสตร์การจัดการ. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร.

บุญชัย นพพรพิทักษ์. 2542. แนวโน้มความต้องการด้านแรงงาน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของช่างอุตสาหกรรมในอุตสาหกรรมการผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาเครื่องกล, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

บุญชม ศรีสะอาด. 2542. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ปรีฉัตร จันโทธิ. 2555. การศึกษาระบบทวิภาคี ทางออกของปัญหาแรงงานไทย. ปีที่ 35 ฉบับที่ 135 กรกฎาคม-กันยายน 2555. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีชา ศรีชัยญา. 2539. การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: กองมาตรฐานฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

ประภาพรรณ เบญจรัตน์ภรณ์. 2534. แนวโน้มความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม. ผลงานวิจัย, กรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.

ประสพสุข หอมหวาน และ ยุพิน กาญจนะศักดิ์ดา. 2552. ความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานด้านวิศวกรรมศาสตร์ในนิคมอุตสาหกรรมของประเทศไทย. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

พรทิพา แซ่เอี้ยว. 2551. ความต้องการแรงงานและคุณลักษณะของแรงงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2533. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการการบริหารธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ. อ้างถึง กนกรัตน์ กานันชัย. 2541. **ความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขงยุทธ แฉล้มวงษ์. 2540. **การศึกษาค้นคว้าความต้องการแรงงานฝีมือในช่วงระยะเวลาของการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544)**. (Online). <http://tdri.or.th/research/h7/>, 6 มิถุนายน 2556.
- รำพรรณ สุนทรไชยา. 2549. **การบริหารกำลังคน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น**. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. 2557. **กำลังแรงงานรวม (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทัวราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2551 - 2555**, (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.
- _____. 2557. **คุณภาพของคน การมีงานทำรายปี ปี 2551 – 2555**. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.
- วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. 2555. **ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตบางคอแหลม ปี 2555**. (Online). <http://th.wikipedia.org/wiki>, 6 กรกฎาคม 2556.
- วัชรินทร์ ศิริพานิช. 2535. **ความต้องการแรงงานระดับช่างฝีมือและช่างเทคนิคและการพัฒนาเทคโนโลยีของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดร้อยเอ็ด**. หลักสูตรบริหารอาชีพและเทคนิคการศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวและเทคนิคศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วิเชียร เดือนเครือวัลย์ และคณะ. 2556. **เอกสารประกอบการเรียนรู้ การใช้งาน เครื่องกัด CNC และ เครื่องกลึง CNC**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, (Online). <http://it.en.rmutt.ac.th/downloads/E-Book%20CNC.pdf>, 1 กันยายน 2556.

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2556. บทสรุปผู้บริหาร รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). 2556. (Online). <http://www.sme.go.th/>, 25 สิงหาคม 2556.

ศูนย์ธุรกิจอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. ม.ป.ป. คู่มือหน่วยงานให้บริการ SMES . (Online). www.smethai.net. 15 ธันวาคม 2555.

ศูนย์สารสนเทศโรงงานอุตสาหกรรม. 2554. สถิติโรงงานอุตสาหกรรม. กรมโรงงานอุตสาหกรรม: กระทรวงอุตสาหกรรม. (อัคราณา).

สำนักงานเขตบางคอแหลม. 2556. สถิติสถานประกอบการอุตสาหกรรมกลึงโลหะ ปี 2556. (Online). www.bangkok.go.th/bangkholaem/, 22 กรกฎาคม 2556.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). 2555. โอกาสของแรงงานไทยใน AEC ประชาไท. (Online). <http://tdri.or.th/tdri-insight/prachatai20130123/>, 23 มกราคม 2556.

_____. 2555. การศึกษาความต้องการกำลังคนเพื่อวางแผนการผลิตและพัฒนาากำลังคนในระดับกลุ่มจังหวัดและกรุงเทพมหานคร. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2557. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ปี 2551 – 2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาประจำปี ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปี 2551 -2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ GDP ในภาคการผลิต จำแนกตามสาขาการผลิต ปี 2551 -2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2557. การกระจายตัวของ GDP ภาคการค้าและการซ่อมบำรุง ปี 2551 – 2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

_____. 2557. กำลังแรงงานรวม (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามกลุ่มอายุ ที่วราชอาณาจักร ปี 2551-2555. (Online). http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatDefault_Final.aspx, 2 มกราคม 2557.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2556. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล กระทรวงอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล. หน้า 3. (Online). <http://www.oie.go.th/>, 26 สิงหาคม 2556.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2556. บทสรุปผู้บริหาร รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ปี 2556, หน้า 1-3 และ 28-29. (Online). <http://www.sme.go.th/SiteCollectionDocuments/White%20Paper/2556>, 25 กรกฎาคม 2556.

สุพล อิศโรสกุล. 2537. คุณสมบัติของช่างฝีมือที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์นั่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิตอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวะและเทคนิคศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุภักดิ์ อนุกุล. 2530. วันสำคัญของไทย. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.

สัมพันธ์์ สุกใส. 2553. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของกำลังคนในกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในอีก 5 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2554 – 2558), วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมเกียรติ ตั้งจิตตติเจริญ. 2554. งานโลหะเบื้องต้น. (Online). http://www.lungjaidee.com/article/metal_work/metal_work.html, 1 กันยายน 2556.

สมเกียรติ ตั้งจิตตติเจริญ. 2554. ชนิดของเครื่องกลึง. (Online). <http://anurak007.myreadyweb.com/article/category-30146.html>, 1 กันยายน 2556.

สมชาติ เลขาภาวณีย์. 2544. การใช้ตัวชี้วัด มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในการฝึกเตรียมเข้าทำงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมศักดิ์ เพ็ชรธรรม. 2548. ความต้องการช่างฝีมือแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมศรี ศิษย์มัต. 2554. ข่าวเศรษฐกิจ. กรมส่งเสริมการส่งออก. (Online). <http://www.ryt9.com/economy-latest/2011-02-28-15:36:52>, 28 กุมภาพันธ์ 2554.

อำนาจ เถาตระกูล และคณะ. 2553. นโยบายและยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ด้านการพัฒนาอาชีวศึกษา. (Online). <http://www.v-cop.net/file/develop.pdf>, 14 กรกฎาคม 2556.

อุไรวรรณ ต้นประภัสร์. 2536. ความสอดคล้องระหว่างอุปสงค์และอุปทานแรงงานช่างฝีมือช่างเทคนิค สาขาช่างอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ในปี พ.ศ. 2537-2541. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวและเทคนิคศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม. 2555. เศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มี 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณลักษณะของสถานประกอบการ และคุณลักษณะของความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 เป็นมาตรวัดให้คะแนน เกี่ยวกับความต้องการแรงงานช่างฝีมืออุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ความต้องการสินค้าและบริการ จำนวนผู้ประกอบการ อัตราค่าจ้าง เทคโนโลยี ต้นทุนการผลิต ผลิตภาพแรงงาน และความต้องการแรงงาน ทั้งหมดจำนวน 65 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

1. โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงทุกข้อ
2. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อสถานประกอบการของท่านแต่ประการใด
3. คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะนำผลไปใช้ประโยชน์เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาในครั้งนี้นี้เท่านั้น

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายทวิชัย แซ่จู

นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หมายเหตุ : แรงงานฝีมือ (Skilled Level) หมายถึง แรงงานที่ใช้ทักษะฝีมือในการทำงาน สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ เช่น ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร ช่างประกอบ พนักงานตรวจสอบคุณภาพสินค้า หัวหน้าในสายการผลิต เป็นต้น

แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Level) หมายถึง แรงงานที่ต้องทำงานอยู่ในสายการผลิตซึ่งต้องใช้ทักษะฝีมือในระดับพื้นฐาน เช่น คนคุมเครื่องจักรแรงงานฝีมือกลึงโลหะ เป็นต้น

แรงงานไม่ใช้ฝีมือ (Unskilled Level) หมายถึง แรงงานระดับล่างซึ่งไม่จำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญ และทักษะฝีมือ เพียงแต่ทำงานตามคำสั่งแนะหรือรูปแบบที่จัดไว้ได้เท่านั้น เพราะจะมีผู้คุมงานคอยให้คำแนะนำ เมื่อจำเป็นอาจจะเรียกว่า ลูกมือ หรือ ผู้ช่วยช่าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปี

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย / หย่าร้าง

แยกกันอยู่

4. การศึกษา

ป.6 หรือต่ำกว่า

ม. 3

ม. 6/ ปวช.

อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณลักษณะของสถานประกอบการธุรกิจ

1. ประเภทของการจดทะเบียนก่อตั้งธุรกิจใด

บุคคลธรรมดา

ห้างหุ้นส่วนสามัญ

ห้างหุ้นส่วนจำกัด

บริษัทจำกัด

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. แหล่งเงินทุนในการประกอบการธุรกิจของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เงินทุนของกิจการ

การร่วมทุน

สถาบันการเงิน

ธนาคาร SME

ธนาคารพาณิชย์อื่น ๆ

อื่นๆ ระบุ

3. ระยะเวลาดำเนินการ.....ปี.....เดือน

4. จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ป. 6 หรือต่ำกว่า	ม. 3	ม. 6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
จำนวน (คน)						

5. จำนวนพนักงานปัจจุบัน จำแนกตามทักษะฝีมือ

ระดับทักษะ	จำนวน (คน)
(1) ช่างกลึงโลหะไม่มีฝีมือ	
(2) ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ	
(3) ช่างกลึงโลหะฝีมือ	
(4) ช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า	
(5) ช่างการ / บุคคล / จัดซื้อ / บัญชี / การเงิน	
(6) พนักงานทำความสะอาด	
(7) หัวหน้าควบคุมงาน	
(8) ผู้บริหาร / เจ้าของกิจการ	
(9) พนักงานขับรถ	
(10) อื่นๆ (โปรดระบุ).....	

6. แหล่งบุคลากรที่เปิดรับสมัครในปัจจุบัน

1) รับสมัครบุคคลภายในองค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ประกาศรับสมัครในตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้พนักงานมาผ่านการคัดเลือก

การแต่งตั้งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน

เลื่อนตำแหน่งตามลำดับอาวุโส อื่นๆ(ระบุ)

2) รับสมัครบุคคลภายนอกองค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

รับจากบุคคลที่เคยทำงานอยู่ก่อนแต่ได้ออกไปแล้ว

คนทำงานปัจจุบันแนะนำมา

คัดเลือกจากบุคคลที่มาสมัครเอง

ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป

ติดต่อผ่านสถาบันการศึกษา

ติดต่อผ่านสมาคมแรงงาน

ติดต่อกับสำนักงานจัดหางาน

- การจ้างงานเป็นครั้งคราว การประมวลผลข้อมูลจากบริษัทคู่แข่ง
 รับพนักงานที่มาจากต่างประเทศ อื่นๆ(ระบุ)

7. วิธีสรรหาบุคลากรของบริษัทใช้วิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การสรรหาผู้สมัครโดยคำบอกเล่า หรือ ทำเป็นหนังสือเวียนภายในองค์กร
 ติดต่อกับเฉพาะกลุ่มวิชาชีพ เป็นการเฉพาะเจาะจง หน่วยจัดหางานเอกชน
 ประกาศ/โฆษณาเพื่อหาผู้สมัครผ่านสื่อต่างๆ ผ่านสหภาพแรงงาน
 กรมแรงงาน อาศัยหน่วยงานของรัฐ บุคคลที่เข้ามาสมัครงานด้วยตนเอง
 การสรรหาจากสถาบันการศึกษา อื่นๆ(ระบุ).....

8. สวัสดิการที่บริษัทจัดให้พนักงาน และการประกันสังคม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ประกันสังคม บริการรถรับ – ส่ง ทักษนาจรประจำปี
 ค่าล่วงเวลา โบนัสประจำปี กิจกรรมตามเทศกาล
 เบี้ยขยัน ค่ารักษาพยาบาลส่วนเกิน เงินช่วยเหลือโอกาสต่างๆ
 เครื่องแบบพนักงาน ประกันชีวิต การฝึกอบรม
 อาหารกลางวันฟรี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทุนการศึกษา
 บริการที่พัก เงินยืมปลอดดอกเบี้ย อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความต้องการแรงงาน

1. เพศ ชาย หญิง ไม่จำกัด
2. อายุปี
3. สถานภาพ โสด สมรส หม้าย / หย่าร้าง แยกกันอยู่
4. จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ป. 6 หรือต่ำกว่า	ม. 3	ม. 6 / ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
จำนวน (คน)						

5. จำนวนพนักงานที่ต้องการ จำแนกตามทักษะฝีมือ

ระดับทักษะ	จำนวน (คน)
(1) ช่างกลึงโลหะไม่ฝีมือ	
(2) ช่างกลึงโลหะกึ่งฝีมือ	
(3) ช่างกลึงโลหะฝีมือ	
(4) ช่างซ่อม / ช่างประกอบสินค้า	
(5) ช่างการ / บุคคล / จัดซื้อ / บัญชี / การเงิน	
(6) พนักงานทำความสะอาด	
(7) หัวหน้าควบคุมงาน	
(8) ผู้บริหาร / เจ้าของกิจการ	
(9) พนักงานขับรถ	
(10) อื่นๆ (โปรดระบุ).....	

6. สาขาวิชา

 ไม่จำกัดสาขา

 จำกัดสาขา

 สาขาช่างกล

 อื่น ๆ (ระบุ).....

7. ประสบการณ์

 ไม่มีประสบการณ์

 มีประสบการณ์ปี

8. ความสามารถพิเศษ

 ช่างกลึงโลหะ

 ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์

 ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศดี

 ใช้งานอุปกรณ์สำนักงานได้ดี

 ขับรถยนต์ได้

 อื่นๆ (ระบุ)

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการจ้างงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

2.1 (ตอบได้เพียงข้อเดียว)

- จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร
- งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร
- แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร
- อัตราหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียด้านแรงงาน
- คุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงาน
- อื่นๆ(ระบุ).....

2.2 (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จำนวนพนักงานที่มีอยู่ในองค์กร
- งบประมาณการว่าจ้างบุคลากร
- แผนการที่จะนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร
- อัตราหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน การสูญเสียด้านแรงงาน
- คุณภาพแรงงานที่มีอยู่ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลาดแรงงาน
- อื่นๆ(ระบุ).....

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นของท่านตามความคิดเห็น ดังนี้

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับมาก	ให้ 4 คะแนน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับน้อย	ให้ 2 คะแนน
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ความต้องการแรงงาน	ระดับความต้องการ				
	1	2	3	4	5
1. ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ					
ต้องการขยายการผลิต					
ต้องการปรับปรุงระบบการทำงาน					
ต้องการทดแทนคนเก่าที่ออกไป					
การวางแผนการผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า					
การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ					
ความรู้ความสามารถของแรงงานที่มีไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ					
2. ด้านความต้องการสินค้าและบริการ					
งานกลึงโลหะแฝงอยู่ในสินค้าในชีวิตประจำวันซึ่งเป็นที่ต้องการของลูกค้า					
ปริมาณสั่งกลึงโลหะของลูกค้ายังผลิตไม่ทันต่อความต้องการ					
งานกลึงโลหะเป็นสินค้าและบริการด้านเทคนิคเฉพาะทาง					
รูปแบบสินค้าได้รับความนิยมในปัจจุบัน					
สินค้ามีความแปลกใหม่เป็นที่สนใจของลูกค้า					
สินค้ามีความต้องการทั้งในและต่างประเทศ					
3. จำนวนผู้ประกอบการ					
สินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดทำให้ผู้ประกอบการมีมากขึ้น					
ผู้ประกอบการรายใหม่เข้ามาทำธุรกิจนี้อยู่เสมอ					
ผู้ประกอบการรายเก่ามีความชำนาญทยอยปิดกิจการ					
คู่แข่งใช้กลยุทธ์เพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงดูดแรงงานช่างฝีมือ					
คู่แข่งให้สวัสดิการมากขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน					
สินค้าของคู่แข่งมีความเหมือนกับธุรกิจของท่าน					
4. ด้านอัตราค่าจ้าง					
ช่างแรงงานฝีมือมีอำนาจการต่อรองค่าจ้างสูง					
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทส่งผลให้บริษัทต้องลดคนงาน					
บริษัทจัดให้มีโบนัสตามผลกำไรที่ได้เป็นประจำทุกปี					
มีค่ากะให้เมื่อต้องปฏิบัติงานช่วงกลางคืน					
มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสามารถทุกปี					
พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าจ้างครบตรงเวลาทุกเดือน					

ความต้องการแรงงาน	ระดับความต้องการ				
	1	2	3	4	5
5. ด้านเทคโนโลยี					
บริษัทมีแนวโน้มใช้เครื่องจักรแทนคนงาน					
เครื่องจักรมีประสิทธิภาพและผลิตได้มากกว่าคน					
เครื่องจักรที่ใช้งานในปัจจุบันล้ำสมัย					
เครื่องจักรที่ใช้งานในปัจจุบันยังสามารถทำงานได้ดี					
เครื่องจักรมีต้นทุนสูง					
6. ด้านต้นทุนสินค้า					
ค่าเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น					
ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงเครื่องจักร					
ราคาวัตถุดิบในการผลิต					
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ วัสดุอุปกรณ์ ค่าน้ำ ค่าไฟ					
ค่าเช่าอาคารสถานที่สูงขึ้น					
ค่าใช้จ่ายในการขนส่ง					
7. ด้านผลผลิตแรงงาน					
พนักงานมีความขยันทำให้ผลผลิตรวมสูงขึ้น					
เพิ่มการทำงานล่วงเวลาเมื่อมีปริมาณงานมาก					
มีเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่มาทำงานเต็มเวลา					
เพิ่มสวัสดิการอาหารเพื่อลดค่าใช้จ่ายพนักงาน					
ให้ที่พักพนักงานโดยไม่มีค่าใช้จ่าย					
มีสวัสดิการค่าเดินทางให้กับพนักงาน					

ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

- 1) ปริมาณแรงงานช่างฝีมือในธุรกิจของท่านมีเพียงพอต่อความต้องการสินค้าและบริการกลึงโลหะในปัจจุบันหรือไม่
- เพียงพอ เพราะ.....
- ขาดแคลนแรงงาน เพราะ.....
- แรงงานส่วนเกิน เพราะ.....

- 2) ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการ ในเขตบางคอแหลมปัจจุบันมีผลต่อธุรกิจท่านหรือไม่
- มี เพราะ.....
- ไม่มี เพราะ.....
- 3) การปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท มีผลต่อธุรกิจของท่านหรือไม่ เพราะอะไร
- มี เพราะ.....
- ไม่มี เพราะ.....
- 4) ภายใน 5 ปีจากนี้ธุรกิจของท่านมีแนวโน้มที่จะซื้อเทคโนโลยีใหม่เพื่อทดแทนกำลังคนหรือไม่
- ซื้อ เพราะ.....
- ไม่ซื้อ เพราะ.....
- 5) ต้นทุนการผลิตในการกลึงโลหะ เช่น วัสดุดิบ การขนส่ง บรรจุกัมภ์ฯ มีผลต่อการจ้างแรงงานของธุรกิจท่านหรือไม่
- มี เพราะ.....
- ไม่ เพราะ.....
- 6) ปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้จากผลิตภาพแรงงานช่างฝีมือ ของท่านคิดว่ามีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้หรือไม่
- เหมาะสม เพราะ.....
- ไม่เหมาะสม เพราะ.....



ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง

แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ส่วนที่ 1 ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ตามความเห็นดังนี้

1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับเนื้อหาของการศึกษา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้น ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ความต้องการแรงงาน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
1. ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ				
ต้องการขยายการผลิต				
ต้องการปรับปรุงระบบการทำงาน				
ต้องการทดแทนคนเก่าที่ออกไป				
การวางแผนการผลิตที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า				
การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ				
ความรู้ความสามารถของแรงงานที่มีไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ				
2. ความต้องการสินค้าและบริการ				
งานกลึงโลหะแฝงอยู่ในสินค้าในชีวิตประจำวันซึ่งเป็นที่ต้องการของลูกค้า				
ปริมาณสั่งกลึงโลหะของลูกค้ายังผลิตไม่ทันต่อความต้องการ				

ความต้องการแรงงาน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
งานกลึงโลหะเป็นสินค้าและบริการด้านเทคนิคเฉพาะทาง				
รูปแบบสินค้าได้รับความนิยมในปัจจุบัน				
สินค้ามีความแปลกใหม่เป็นที่สนใจของลูกค้า				
สินค้ามีความต้องการทั้งในและต่างประเทศ				
3. จำนวนผู้ประกอบการ มีผลกระทบต่อธุรกิจท่านในระดับใด				
สินค้าเป็นที่ต้องการของตลาดทำให้ผู้ประกอบการมีมากขึ้น				
ผู้ประกอบการรายใหม่เข้ามาทำธุรกิจนี้อยู่เสมอ				
ผู้ประกอบการรายเก่ามีความชำนาญทยอยปิดกิจการ				
คู่แข่งชั้นใช้กลยุทธ์เพิ่มค่าจ้างเพื่อดึงดูดแรงงานช่างฝีมือ				
คู่แข่งชั้นให้สวัสดิการมากขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน				
สินค้าของคู่แข่งชั้นมีความเหมือนกับธุรกิจของท่าน				
4. อัตราค่าจ้าง				
ช่างแรงงานฝีมืออำนาจการต่อรองค่าจ้างสูง				
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาทส่งผลให้บริษัทต้องลดคนงาน				
บริษัทจัดให้มีโบนัสตามผลกำไรที่ได้เป็นประจำทุกปี				
มีค่ากะให้เมื่อต้องปฏิบัติงานช่างกลางคืน				
มีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสามารถทุกปี				
พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าจ้างครบตรงเวลาทุกเดือน				
5. ด้านเทคโนโลยี				
บริษัทมีแนวโน้มใช้เครื่องจักรแทนคนงาน				
เครื่องจักรมีประสิทธิภาพและผลิตได้มากกว่าคน				
เครื่องจักรที่ใช้งานในปัจจุบันล้าสมัย				
เครื่องจักรที่ใช้งานในปัจจุบันยังสามารถทำงานได้ดี				
เครื่องจักรมีต้นทุนสูง				

ความต้องการแรงงาน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
6. ต้นทุนสินค้า				
ค่าเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น				
ค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงเครื่องจักร				
ราคาวัตถุดิบในการผลิต				
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ วัสดุอุปกรณ์ ค่าน้ำ ค่าไฟ				
ค่าเช่าอาคารสถานที่สูงขึ้น				
ค่าใช้จ่ายในการขนส่ง				
7. ผลผลิตภาพแรงงาน				
พนักงานมีความขยันทำให้ผลผลิตรวมสูงขึ้น				
เพิ่มการทำงานล่วงเวลาเมื่อมีปริมาณงานมาก				
มีเบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่มาทำงานเต็มเวลา				
เพิ่มสวัสดิการอาหารเพื่อลดค่าใช้จ่ายพนักงาน				
ให้ที่พักพนักงาน โดยไม่มีค่าใช้จ่าย				
มีสวัสดิการค่าเดินทางให้กับพนักงาน				

*** ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ***

ผลการทดสอบ IOC

จากการทดสอบความเที่ยงตรงของคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย เรื่อง แรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 ข้อ 41 คำถาม ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1. คุณวิบูลย์ ว่องวิวัฒน์ ตำแหน่ง ผู้ประกอบการ (เจ้าของโรงงาน)
บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด ร่วมพงศ์พัฒนา
2. คุณกองลา นามสิงห์ ตำแหน่ง ผู้ประกอบการ (เจ้าของโรงงาน)
บริษัท ห้างหุ้นส่วนสามัญ ทองเฮงโลหะกิจ
3. คุณประกิต นิमितเกษมสุภัค ตำแหน่ง ผู้ประกอบการ (เจ้าของโรงงาน)
บริษัท ไม่มี (จัดตั้งเป็นบุคคลธรรมดา)

เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับจุดประสงค์ โดยกำหนดคะแนน +1 หรือ 0 หรือ -1 การคำนวณ IOC ของผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้คะแนน ดังนี้

ตารางผนวกที่ 1 ผลการทดสอบ IOC ด้านความต้องการแรงงานช่างกลึงโลหะ (Demand of turner labour)

ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	0	1	1	2	0.67
2	1	1	1	3	1.00
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	0	1	1	2	0.67
6	1	1	0	2	0.67

ตารางผนวกที่ 2 ผลการทดสอบ IOC ด้านความต้องการสินค้าและบริการ

ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	0	1	2	0.67
2	0	1	1	2	0.67
3	1	0	1	2	0.67
4	1	1	0	2	0.67
5	1	0	1	2	0.67
6	1	1	1	3	1.00

ตารางผนวกที่ 3 ผลการทดสอบ IOC ด้านจำนวนผู้ประกอบการ (Number of Entrepreneur)

ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	1	1	3	1.00
2	1	1	0	2	0.67
3	1	0	1	2	0.67
4	1	0	1	2	0.67
5	1	1	0	2	0.67
6	1	0	1	2	0.67

ตารางผนวกที่ 4 ผลการทดสอบ IOC ด้านอัตราค่าจ้าง (Wage Rate)

ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	0	1	2	0.67
2	1	1	0	2	0.67
3	1	1	1	3	1.00
4	1	1	1	3	1.00
5	0	1	1	2	0.67
6	1	1	1	3	1.00

ตารางผนวกที่ 5 ผลการทดสอบ IOC ด้านเทคโนโลยี (Technology)

ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	0	1	1	2	0.67
2	0	1	1	2	0.67
3	1	0	1	2	0.67
4	0	1	1	2	0.67
5	1	1	1	3	1.00

ตารางผนวกที่ 6 ผลการทดสอบ IOC ด้านต้นทุนสินค้า (Production)

ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	1	0	1	2	0.67
2	1	1	0	2	0.67
3	1	0	1	2	0.67
4	1	1	1	3	1.00
5	1	0	1	2	0.67
6	1	1	1	3	1.00

ตารางผนวกที่ 7 ผลการทดสอบ IOC ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity)

ข้อสอบ ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของ คะแนน	ค่าเฉลี่ย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	0	1	1	2	0.67
2	1	0	1	2	0.67
3	0	1	1	2	0.67
4	1	1	0	2	0.67
5	1	1	1	3	1.00
6	1	0	1	2	0.67

ผลการทดสอบ สัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach

การทดสอบ (Try out) ข้อมูลผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ได้ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดสอบวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ดังนี้

ตารางผนวกที่ 8 การทดสอบรวมทั้ง 7 ด้าน

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
โดยภาพรวม	.947	41
ด้านความต้องการแรงงาน	.846	6
ด้านความต้องการสินค้าและบริการ	.812	6
ด้านจำนวนผู้ประกอบการ	.799	6
ด้านอัตราค่าจ้าง	.901	6
ด้านเทคโนโลยี	.803	5
ด้านต้นทุนสินค้า	.893	6
ด้านผลิตภาพแรงงาน	.871	6





ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๒๑๒/๗๕๖

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว
เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลและทดสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตนานนา

เนื่องด้วยนายทวีชัย แซ่จู้ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๑๔๘๐๐๐๔๓๑ นิสิตปริญญาโท

หลักสูตรการบริหารและพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา สาขาพัฒนาสังคม กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขตบางคอแหลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานช่างฝีมือประเภทช่างกลึงโลหะ และการขาดแคลนช่างฝีมือประเภทช่างกลึงโลหะในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งในการศึกษาค้างครั้งนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลประกอบด้วย ชื่อ ที่อยู่อาศัย และแผนที่แสดงที่ตั้งโรงงานกลึงโลหะของผู้ประกอบการ รวมทั้งขออนุญาตทดสอบเครื่องมือการวิจัยโดยการทำแบบสอบถามกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะในเขตนานนา จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรดังกล่าวมีลักษณะการทำงานแบบเดียวกับกลุ่มประชากรที่ใช้เก็บจริงคือที่เขตบางคอแหลม ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ สิริกร กาญจนสุนทร)

ประธานสาขาพัฒนาสังคม

งานการศึกษา

โทร. ๐ ๒๕๗๙ ๑๕๕๖ ต่อ๑๐๔

โทรสาร ๐ ๒๕๖๑ ๓๑๒๐

นิติตประสานงาน นายทวีชัย แซ่จู้: ๐๘ ๙๑๕๙ ๗๖๔๒



มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๒ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ. ๒๕๕๘



ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๓๒๑๒/๓๖๖

โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา

สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๕๐ ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว

เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๓๖ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการเขตบางคอแหลม

เนื่องด้วยนายทวีชัย แซ่จู้ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๑๘๘๐๐๐๔๓๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรการบริหารและพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา สาขาพัฒนาสังคม กำลังจัดทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการแรงงานช่างฝีมือของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ
เขตบางคอแหลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานช่างฝีมือประเภท
ช่างกลึงโลหะ และการขาดแคลนช่างฝีมือประเภทช่างกลึงโลหะในเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร ซึ่งในการศึกษา
ครั้งนี้นิสิตมีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับสถิติของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะที่จดทะเบียน
แล้วและมีจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมไม่เกิน ๕๐ คน รวมทั้งข้อมูลที่อยู่อาศัย เบอร์โทรศัพท์ของผู้ประกอบการ
และแผนที่แสดงที่ตั้งโรงงานกลึงโลหะ ในเขตบางคอแหลมทั้ง ๓ แขวง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำมาประกอบการจัดทำ
วิทยานิพนธ์ของนิสิตต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ สิริกร กาญจนสุนทร)

ประธานสาขาพัฒนาสังคม

งานการศึกษา

โทร. ๐ ๒๕๓๙ ๓๕๕๖ ต่อ๓๐๔

โทรสาร ๐ ๒๕๖๓ ๓๑๒๐

นิสิตประสานงาน นายทวีชัย แซ่จู้: ๐๘ ๙๑๕๙ ๗๖๕๒



มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ 72 ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ. 2558



สถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน ปี 2551- 2555

สถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน ปี 2551-2555 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความต้องการแรงงานช่างฝีมือในอุตสาหกรรมประเภทช่างกลึงโลหะ เขต บางคอแหลม กรุงเทพมหานครในปี 2556 ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรม ประเภทช่างกลึงโลหะ และผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ต่อไป การศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ส่วนแรก เป็นการแสดงให้เห็นถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสถานการณ์กำลังแรงงาน การมีงานทำและการว่างงาน ผลิตภาพแรงงาน ในอดีตย้อนหลัง 5 ปี (2551-2555) และนักเรียน นักศึกษาที่เรียนสาขา เครื่องกลปี 2555-2556 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ในช่วงปี 2551 – 2555

จากข้อมูลภาวะการณ์มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ปี 2551 - 2555 โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ปี 2556 ปรากฏว่า ในปี 2551 เศรษฐกิจไทยมีมูลค่า GDP 9,075,493 ล้านบาท มีอัตราการเติบโตร้อยละ 2.5 เนื่องจากมีวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงปลายปีต่อเนื่องถึงปี 2552 ส่งผลให้ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในปี 2552 ติดลบร้อยละ 2.2 โดยมีมูลค่า GDP 9,050,715 ล้านบาท ทำให้รัฐบาลต้องออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจด้วยวิธีการต่างๆ เป็นเหตุให้อัตราการเติบโตทาง เศรษฐกิจในปี 2553 ขยายตัวเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 7.8 โดยมีมูลค่า GDP 10,104,821 ล้านบาท ปี 2554 ขยายตัวร้อยละ 0.1 โดยมีมูลค่า GDP 10,539,446 ล้านบาท เนื่องจากปัญหาอุทกภัยครั้งใหญ่ และปี 2555 มีวิกฤตเศรษฐกิจที่สหภาพยุโรป ส่งผลให้อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจถูกจำกัดอยู่ที่ร้อยละ 6.5 โดยมีมูลค่า GDP 11,375,349 ล้านบาท

ตารางผนวกที่ 9 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ปี 2551-2555

(หน่วย: ล้านบาท)

GDP	2551	2552	2553	2554	2555
GDP (ล้านบาท)	9,075,493	9,050,715	10,104,821	10,539,446	11,375,349
GDP (ร้อยละ)	2.5	-2.2	7.8	0.1	6.5

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551)

ตารางผนวกที่ 10 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ณ ราคาประจำปี ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ปี 2551 -2555

(หน่วย : ล้านบาท)

GDP	2551	2552	2553	2554	2555
รวมทั้งประเทศ	9,075,493	9,050,715	10,104,821	10,539,446	11,375,349
ภาคเกษตร	1,056,838	1,052,564	1,251,807	1,406,504	1,395,743
ภาคนอกเกษตร	8,018,655	7,998,151	8,853,014	9,132,942	9,979,606
- การเหมืองแร่	314,823	304,922	346,631	385,305	450,719
- การผลิต	3,169,629	3,084,057	3,599,713	3,580,777	3,865,033
- การก่อสร้าง	260,717	244,089	269,273	269,762	303,472
- การค้าและการซ่อมบำรุง	1,282,989	1,279,737	1,323,916	1,354,399	1,461,803
- การบริการ	2,728,374	2,798,360	3,016,898	3,251,427	3,562,294
• การบริการภาคเอกชน	2,327,935	2,374,774	2,575,478	2,776,034	3,045,136
• การบริการภาครัฐ	400,439	423,586	441,420	475,393	517,158
- ไฟฟ้า แก๊สและน้ำประปา	262,123	286,986	296,583	291,272	336,285
สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ณ ราคาประจำปี ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ (ร้อยละ)					
รวมทั้งประเทศ	100	100	100	100	100
ภาคเกษตร	11.6	11.6	12.4	13.3	12.3
ภาคนอกเกษตร	88.4	88.4	87.6	86.7	87.7
- การเหมืองแร่	3.5	3.4	3.4	3.7	4.0
- การผลิต	34.9	34.1	35.6	34	34
- การก่อสร้าง	2.9	2.7	2.7	2.6	2.7
- การค้าและการซ่อมบำรุง	14.1	14.1	13.1	12.9	12.9
- การบริการ	30.1	30.9	29.9	30.9	31.3
• การบริการภาคเอกชน	25.7	26.2	25.5	26.3	26.8
• การบริการภาครัฐ	4.4	4.7	4.4	4.5	4.5
- ไฟฟ้า แก๊สและน้ำประปา	2.9	3.2	2.9	2.8	3.0

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551)

จากตารางผนวกที่ 10 พบว่า โครงสร้าง GDP ของประเทศเมื่อจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า ร้อยละ 12.3 เป็นมูลค่าที่เกิดจากภาคเกษตร ขณะที่อีกร้อยละ 87.7 เป็นผลิตภัณฑ์มวลรวมใน

ประเทศที่เกิดจากภาคนอกเกษตร เมื่อพิจารณาโครงสร้าง GDP ของภาคนอกเกษตร พบว่า ภาคการผลิตเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีบทบาทต่อเศรษฐกิจสูง คิดเป็นร้อยละ 34.0 ของมูลค่า GDP รวม รองลงมา ได้แก่ ภาคการบริการซึ่งมีส่วนคิดเป็นร้อยละ 31.3 และภาคการค้าและการซ่อมบำรุงมีบทบาทเป็นลำดับสาม มีส่วนคิดเป็นร้อยละ 12.9 โดยทั้ง 3 ภาคกิจกรรมทางเศรษฐกิจมีส่วนมูลค่า GDP รวมกัน คิดเป็นร้อยละ 78.2 ของมูลค่า GDP รวม

และจากตารางผนวกที่ 18 แสดงถึงมูลค่า GDP ในภาคการผลิต จำแนกตามสาขาการผลิต (ISIC 2 หลัก) โดยเมื่อพิจารณาสาขาการผลิต พบว่า สาขาการผลิตที่มีมูลค่าการผลิตสูงสุด 5 ลำดับแรกยังคงเป็นสาขาเดิม ได้แก่ สาขาอาหารและเครื่องดื่ม (ISIC 15) มีมูลค่า 666,271.7 ล้านบาท มีส่วนคิดเป็นร้อยละ 17.4 ของมูลค่า GDP ในภาคการผลิตทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามขนาดของวิสาหกิจ พบว่าเป็นมูลค่าที่เกิดจากวิสาหกิจขนาดใหญ่ร้อยละ 66.8 และเป็นมูลค่าที่เกิดจาก SMEs คิดเป็นร้อยละ 33.2 สาขาอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญรองลงมาได้แก่ สาขารถพ่วงและรถกึ่งพ่วง (ISIC 34) มีมูลค่า 399,665.2 ล้านบาท มีส่วนคิดเป็นร้อยละ 10.3 ของมูลค่า GDP ในภาคการผลิตทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามขนาดของวิสาหกิจพบว่าเป็นมูลค่าที่เกิดจากวิสาหกิจขนาดใหญ่ ร้อยละ 97.3 และเป็นมูลค่าที่เกิดจาก SMEs คิดเป็นร้อยละ 2.7 เท่านั้น และสาขาอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญเป็นอันดับสาม ได้แก่ สาขาเครื่องแต่งกาย (ISIC 18) มีมูลค่า 295,821.2 ล้านบาท มีส่วนคิดเป็นร้อยละ 7.7 ของมูลค่า GDP ในภาคการผลิตทั้งหมด เมื่อพิจารณาตามขนาดของวิสาหกิจพบว่าเป็นมูลค่าที่เกิดจากวิสาหกิจขนาดใหญ่ร้อยละ 65.4 และเป็นมูลค่าที่เกิดจาก SMEs คิดเป็นร้อยละ 34.6

สาขาอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อ งานช่างกลึงโลหะ จำนวน 3 สาขา ได้แก่ สาขาผลิตภัณฑ์จากแร่ อโลหะ มีมูลค่า 170,744.50 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.4 รองลงมา คือ สาขาโลหะประดิษฐ์ มีมูลค่า 115,405.10 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 3 และน้อยที่สุดคือ โลหะขั้นมูลฐาน มีมูลค่า 47,457.30 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.2 และขนาดอุตสาหกรรมที่มีมูลค่า GDP มากที่สุด คือ ขนาดใหญ่ (LE) เป็นสาขาผลิตภัณฑ์จากแร่ อโลหะ มีมูลค่า 124,055.20 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาคือ ขนาด SMEs เป็นโลหะประดิษฐ์ มีมูลค่า 63,856.20 คิดเป็นร้อยละ 22.7 และ อันดับสามคือ ขนาด SMEs เป็นโลหะประดิษฐ์ มีมูลค่า 51,548.90 คิดเป็นร้อยละ 44.7

ตารางผนวกที่ 11 มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ GDP ในภาคการผลิต จำแนกตามสาขาการผลิต ปี 2551-2555

(หน่วย: ล้านบาท)

ISIC	สาขาอุตสาหกรรม	ขนาดย่อม (SE)		ขนาดกลาง (ME)			SMEs		ขนาดใหญ่ (LE)			รวม			
		สัดส่วนต่อสาขา (ร้อยละ)	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วนต่อทั้งหมด (ร้อยละ)	สัดส่วนต่อสาขา (ร้อยละ)	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วนต่อทั้งหมด (ร้อยละ)	สัดส่วนต่อสาขา (ร้อยละ)	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วนต่อทั้งหมด (ร้อยละ)	สัดส่วนต่อสาขา (ร้อยละ)	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วนต่อทั้งหมด (ร้อยละ)		
15	อาหารและเครื่องดื่ม	14.1	94,116.6	17.9	19.1	127,232.3	16.4	33.2	221,348.9	17.0	66.8	444,922.8	17.4	666,271.7	17.2
16	ยาสูบ	0.4	237.7	0	0.7	455.9	0.1	1.0	693.6	0.1	99.0	66,163.9	2.6	66,857.5	1.7
17	สิ่งทอ สิ่งถัก	9.5	19,986.2	3.8	21.7	45,638.0	5.9	31.3	65,624.1	5.0	68.7	144,215.1	5.6	209,839.2	5.4
18	เครื่องแต่งกาย	12.5	36,833.3	7	22.2	65,593.3	8.5	34.6	102,426.6	7.9	65.4	193,394.7	7.5	295,821.2	7.7
19	ฟอกและตกแต่ง หนังสัตรี	18.2	22,263.8	4.2	29.5	36,132.6	4.7	47.7	58,396.4	4.5	52.3	63,988.2	2.5	122,384.6	3.2
20	ไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	28.5	4,896.9	0.9	42.5	7,306.6	0.9	71.0	12,203.5	0.9	29.0	4,986.7	0.2	17,190.2	0.4
21	กระดาษและผลิตภัณฑ์	11.5	7,954.2	1.5	12	8,323.2	1.1	23.5	16,277.4	1.3	76.5	53,093.1	2.1	69,370.5	1.8
22	การพิมพ์ โฆษณา	53.5	16,900.0	3.2	26.3	8,307.0	1.1	79.9	25,206.9	1.9	20.1	6,353.8	0.2	31,560.7	0.8
23	ปิโตรเลียมและเชื้อเพลิง	38.9	63,911.8	12.1	4.2	6,847.7	0.9	43.1	70,759.4	5.4	56.9	93,344.9	3.6	164,104.4	4.2
24	เคมี	12.7	30,976.9	5.9	52.9	128,852.0	16.6	65.6	159,828.9	12.3	34.4	83,855.1	3.3	243,684.0	6.3
25	ยางและพลาสติก	13.4	21,808.0	4.1	31	50,536.4	6.5	44.3	72,344.3	5.6	55.7	90,862.6	3.5	163,207.0	4.2
26	ผลิตภัณฑ์จากแร่ โลหะ	15.2	25,888.7	4.9	12.2	20,800.6	2.7	27.3	46,689.3	3.6	72.7	124,055.2	4.8	170,744.5	4.4
27	โลหะขั้นมูลฐาน	14.3	6,768.9	1.3	45.3	21,517.2	2.8	59.6	28,286.1	2.2	40.4	19,171.2	0.7	47,457.3	1.2
28	โลหะประดิษฐ์	22.7	26,186.6	5	22	25,362.3	3.3	44.7	51,548.9	4.0	55.3	63,856.2	2.5	115,405.1	3.0

ตารางผนวกที่ 11 (ต่อ)

(หน่วย: ล้านบาท)

ISIC	สาขาอุตสาหกรรม	ขนาดย่อม (SE)		ขนาดกลาง (ME)			SMEs		ขนาดใหญ่ (LE)			รวม			
		สัดส่วน ต่อสาขา (ร้อยละ)	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วน ต่อ ทั้งหมด (ร้อยละ)	สัดส่วน ต่อสาขา (ร้อยละ)	มูลค่า(ล้าน บาท)	สัดส่วน ต่อ ทั้งหมด (ร้อยละ)	สัดส่วน ต่อ ทั้งหมด (ร้อยละ)	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วน ต่อ ทั้งหมด (ร้อยละ)	มูลค่า (ล้านบาท)	สัดส่วน ต่อ ทั้งหมด (ร้อยละ)	สัดส่วน ต่อ ทั้งหมด (ร้อยละ)		
29	เครื่องจักรและอุปกรณ์	31.6	56,198.8	10.7	13.9	24,762.4	3.2	45.6	80,961.2	6.2	54.4	96,700.7	3.8	177,661.9	4.6
30	เครื่องจักรสำนักงาน	2.2	4,375.9	0.8	3.6	7,116.8	0.9	5.8	11,492.7	0.9	94.2	186,098.1	7.3	197,590.8	5.1
31	ไฟฟ้า	20.7	13,602.8	2.6	35.4	23,311.5	3.0	56.1	36,914.3	2.8	43.9	28,914.8	1.1	65,829.2	1.7
32	โทรทัศน์และการสื่อสาร	4.1	9,995.3	1.9	7.2	17,428.2	2.3	11.3	27,423.6	2.1	88.7	216,212.2	8.4	243,635.7	6.3
33	เครื่องมือที่ใช้ทางการแพทย์	10.5	4,347.8	0.8	9.2	3,830.8	0.5	19.7	8,178.6	0.6	80.3	33,272.5	1.3	41,451.1	1.1
34	รถพ่วงและรถกึ่งพ่วง	0.9	3,432.2	0.7	1.9	7,476.1	1.0	2.7	10,908.3	0.8	97.3	388,756.8	15.2	399,665.2	10.3
35	อุปกรณ์การขนส่ง	12.1	7,224.4	1.4	28.4	16,965.1	2.2	40.5	24,189.5	1.9	59.5	35,514.6	1.4	59,704.1	1.5
36	เครื่องเรือนที่มีได้จัดไว้	16.5	48,645.9	9.2	40.7	120,337.1	15.5	57.2	168,983.1	13.0	42.8	126,616.0	4.9	295,599.0	7.6
	ประเภทอื่น														
	รวม	13.6	526,552.10	100	20	774,132.00	100.0	33.7	1,300,684.1	100.0	66.3	2,564,348.9	100.0	3,865,033.0	100.0

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551)

ตารางผนวกที่ 12 การกระจายตัวของ GDP ภาคการค้าและการซ่อมบำรุง ปี 2551 – 2555

	2551	2552	2553	2554	2555
ประเทศ	9,075,493.0	9,050,715.0	10,102,986.0	10,539,446.0	11,375,349.0
ภาคค้าส่งและค้าปลีกและการ					
ซ่อมบำรุง	1,282,989.0	1,279,737.0	1,323,916.0	1,354,399.0	1,461,803.0
SMEs	1,023,774.7	1,021,179.7	1,056,432.8	1,080,757.1	1,166,461.2
• วิสาหกิจขนาดย่อม	873,141.9	870,928.8	900,994.9	921,740.2	994,834.3
• วิสาหกิจขนาดกลาง	150,632.7	150,250.9	155,437.9	159,016.8	171,626.9
วิสาหกิจขนาดใหญ่และอื่นๆ	259,214.3	258,557.3	267,483.2	273,641.9	295,341.8
สัดส่วน GDP ภาคการค้าและการ					
ซ่อมบำรุง ต่อ GDP ประเทศ (ร้อยละ)					
ภาคค้าส่ง และ ค้าปลีกและการ					
ซ่อมบำรุง	14.1	14.1	13.1	12.9	12.9
สัดส่วน GDP สาขาการค้าและการซ่อมบำรุง					
ต่อ GDP ภาคการค้าและการซ่อมบำรุงของ					
ประเทศ (ร้อยละ)					
SMEs	79.8	79.8	79.8	79.8	79.8
• วิสาหกิจขนาดย่อม	68.1	68.1	68.1	68.1	68.1
• วิสาหกิจขนาดกลาง	11.7	11.7	11.7	11.7	11.7
วิสาหกิจขนาดใหญ่และอื่นๆ	20.2	20.2	20.2	20.2	20.2

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2551)

จากตารางผนวกที่ 12 ผลผลิตทั้งหมดรวมในประเทศในภาคการค้าและการซ่อมบำรุงในปี 2555 มีมูลค่ารวมเท่ากับ 1,461,803.0 ล้านบาท หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 12.9 ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ เมื่อพิจารณามูลค่า GDP ตามขนาดวิสาหกิจ พบว่า มูลค่า GDP ในภาคการค้าและการซ่อมบำรุงเกิดจากวิสาหกิจขนาดใหญ่และอื่นๆ มีมูลค่า 295,341.8 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 20.2 ขณะที่มูลค่าที่เกิดจาก SMEs เท่ากับ 1,166,461.2 ล้านบาทหรือคิดเป็นร้อยละ 79.8 โดยเป็นมูลค่าที่เกิดจากวิสาหกิจขนาดย่อม (SE) เท่ากับ 994,834.3 ล้านบาท หรือร้อยละ 68.1 และวิสาหกิจขนาดกลาง (ME) เท่ากับ 171,626.9 ล้านบาทหรือสัดส่วนร้อยละ 11.7

2. กำลังแรงงาน

จากข้อมูลภาวะการณทำงานของประชากรปี 2551 - 2555 โดยการสำรวจภาวะการณทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปรากฏว่ากำลังแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2551 มีกำลังแรงงาน 37,700.39 พันคน เพิ่มขึ้นเป็น 38,426.76 พันคน ในปี 2552 เพิ่มขึ้นเป็น 38,643.48 พันคน ในปี 2553 เพิ่มขึ้นเป็น 38,921.5 พันคน ในปี 2554 และเพิ่มขึ้นเป็น 39,408.99 ล้านคน ในปี 2555 คิดเป็นอัตราเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 1.1 ต่อปี

ตารางผนวกที่ 13 กำลังแรงงานรวม ปี 2551 -2555

(หน่วย: พันคน)

กำลังแรงงาน	2551	2552	2553	2554	2555
กำลังแรงงาน (ล้านคน)	37,700.39	38,426.76	38,643.48	38,921.5	39,408.99
กำลังแรงงาน (ร้อยละ)	37.7	38.4	38.6	38.9	39.4

ที่มา: การสำรวจภาวะการณทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

จากตารางผนวกที่ 13 กำลังแรงงานมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี โดยปี 2551 มีจำนวน 37,700.39 พันคน คิดเป็นร้อยละ 37.7 ปี 2552 มีจำนวน 38,426.76 พันคน คิดเป็นร้อยละ 38.4 ปี 2553 มีจำนวน 38,643.48 พันคน คิดเป็นร้อยละ 38.6 ปี 2554 มีจำนวน 38,921.5 พันคน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และปี 2555 มีเพิ่มขึ้นจำนวน 39,408.99 พันคน คิดเป็นร้อยละ 39.4 โดยสามารถจำแนกตามอายุและตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ดังนี้

ตารางผนวกที่ 14 กำลังแรงงานรวม (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามกลุ่มอายุ ที่วราชนาณาจักร ปี 2551-2555

(หน่วย: พันคน)

กลุ่มอายุ	2551		2552		2553		2554		2555	
	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ
15-19	1,438.5	3.8	1,426.8	3.7	1,359.27	3.5	1,272.3	3.27	1,271.7	3.23
20-24	3,682.7	9.8	3,699.5	9.6	3,632.61	9.4	3,573	9.18	3,553.7	9.02
25-29	4,665.8	12.4	4,630	12	4,601.88	11.9	4,573	11.75	4,574.2	11.61
30-34	4,848.3	12.9	4,846.9	12.6	4,788.44	12.4	4,794.1	12.32	4,782.5	12.14
35-39	5,010	13.3	5,025.7	13.1	5,015.03	13	4,984.4	12.81	4,939.8	12.54
40-49	9,301	24.7	9,525	24.8	9,616.01	24.9	9,728.5	25	9,802.6	24.88
50-59	5,997.2	15.9	6,318	16.4	6,591	17.1	6,894.2	17.71	7,178.3	18.21
60 ปีขึ้นไป	2,756.9	7.3	2,954.8	7.7	3,039.24	7.9	3,102.1	7.97	3,306	8.39
รวม	37,700.4	100.00	38,426.8	100.00	38,643.48	100.00	38,921.5	100.00	39,408.7	100.00

ที่มา: การสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551)

ตารางผนวกที่ 15 กำลังแรงงานรวม (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จทั่วราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2551 - 2555

(หน่วย: พันคน)

ระดับการศึกษา	2551		2552		2553		2554		2555	
	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	21,443.1	56.9	21,364.2	56.9	21,267.6	55.04	20,660.7	53.08	20,547.1	52.14
มัธยมต้น	5,764.4	15.3	5,948.3	15.3	6,086.8	15.75	6,241.8	16.04	6,381.9	16.19
มัธยมปลาย (สายสามัญ)	3,624.8	9.6	3,816.1	9.6	4,017.5	10.4	4,140.9	10.64	4,435.5	11.26
อาชีวศึกษา	1,241.1	3.3	1,333.2	3.3	1,332.6	3.4	1,341.5	3.45	1,293.1	3.28
วิชาชีพชั้นสูง	1,566.2	4.2	1,661.3	4.2	1,700.5	4.4	1,795	4.61	1,809.6	4.59
อุดมศึกษา	4,060.7	10.8	4,303.6	10.8	4,238.5	11	4,741.6	12.18	4,941.5	12.54
รวม	37,700.4	100	38,426.8	100	38,643.48	100	38,921.5	100	39,408.7	100

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2551)

3. ผู้มีงานทำ

ตารางผนวกที่ 16 ผู้มีงานทำ ปี 2551 -2555

(หน่วย: ล้านคน)

ผู้มีงานทำ	2551	2552	2553	2554	2555
ผู้มีงานทำ (พันคน)	37,016.61	37,706.32	38,037.34	38,464.66	38,941.1

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 25 กุมภาพันธ์ 2557

จากตารางผนวกที่ 16 ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ในปี 2551 มีจำนวนผู้มีงานทำ 37.0 พันคน เพิ่มขึ้นเป็น 37,016.61 พันคน ในปี 2552 เพิ่มขึ้นเป็น 37,706.32 พันคน ในปี 2553 เพิ่มขึ้นเป็น 38,037.34 พันคน ในปี 2554 เพิ่มขึ้นเป็น 38,464.66 พันคน และสำหรับ ในปี 2555 มีจำนวน 38,941.1 พันคน คิดเป็นอัตราเพิ่มเฉลี่ยร้อยละ 1.3 ต่อปี จำแนกตามอายุ การศึกษา ที่สำเร็จ สถานภาพการทำงาน และ อาชีพได้ดังนี้

ตารางผนวกที่ 17 ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามกลุ่มอายุ ที่ราชอาณาจักร ปี 2551-2555

(จำนวน: พันคน)

กลุ่มอายุ	2551		2552		2553		2554		2555	
	พันคน	ร้อยละ								
15-19	1,329.9	3.6	1,340	3.6	1,359.3	3.39	1,225.7	3.19	1,255.9	3.15
20-24	3,485.6	9.4	3,471.2	9.2	3,632.6	9.13	3,452	8.97	3,428.3	8.8
25-29	4,554.5	12.3	4,496.7	11.9	4,601.9	11.83	450.4	11.72	4,498.2	11.55
30-34	4,784.8	12.9	4,783	12.7	4,788.4	12.44	4,746.8	12.34	4,739.5	12.17
35-39	4,964.8	13.4	4,977.4	13.2	5,015	13.06	4,953.1	12.88	4,909.5	12.61
40-49	9,216.7	24.9	9,443.7	25	9,616	25.09	9,665.5	25.13	9,747.4	25.03
50-59	5,945.7	16.1	6,263.5	16.6	6,591	17.16	6,844.7	17.79	7,120.7	18.28
60 ปีขึ้นไป	2,734.5	7.4	2,930.8	7.8	3,039.2	7.91	3,071.5	7.98	3,271.5	8.4
รวม	37,016.6	100	37,706.3	100	38,643.5	100	38,464.7	100	38,941.1	100

หมายเหตุ: เป็นค่าเฉลี่ยของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร 4 ไตรมาส

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางผนวกที่ 18 ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551–2555

(จำนวน: พันคน)

ระดับการศึกษา ที่สำเร็จ	2551		2552		2553		2554		2555	
	พันคน	ร้อยละ								
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	21,154.4	57.1	21,083.9	55.9	21,008.1	55.2	20,453.5	53.2	20,344.7	52.2
มัธยมต้น	5,620.1	15.2	5,792	15.4	5,965.5	26	6,149.1	16	6,288.2	16.1
มัธยมปลาย (สายสามัญ)	3,544.8	9.6	3,730.6	9.9	3,951.8	22.3	4,093.5	10.6	4,378.7	11.2
อาชีวศึกษา	1,210.6	3.3	1,298.8	3.4	1,308.7	17.3	1,325.4	3.4	1,276.9	3.3
วิชาชีพชั้นสูง	1,522.1	4.1	1,607.4	4.3	1,663.5	4.4	1,767.3	4.6	1,780.3	4.6
อุดมศึกษา	3,964.5	10.7	4,193.6	11.1	4,139.9	10.9	4,675.8	12.2	4,872.3	12.5
รวม	37,016.6	100.0	37,706.3	100.0	38,037.3	100.0	38,464.7	100.0	38,941.1	100.0

หมายเหตุ: เป็นค่าเฉลี่ยของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร 4 ไตรมาส

ประถมศึกษาและต่ำกว่า = ไม่มีการศึกษา ต่ำกว่าประถม ประถม การศึกษาอื่นๆ ไม่ทราบการศึกษา

อาชีวศึกษา = มัธยมปลายสายอาชีวศึกษา

วิชาชีพชั้นสูง = สูงกว่ามัธยมปลาย (อนุปริญญา) สายสามัญ สายอาชีวศึกษา สายวิชาการศึกษา

อุดมศึกษา = ปริญญาตรีและสูงกว่า

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางผนวกที่ 19 ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามสถานภาพการทำงาน ทัวราชอาณาจักร ปี พ.ศ. 2551–2555

จำนวน (พันคน)

สถานภาพการทำงาน	2551		2552		2553		2554		2555	
	พันคน	ร้อยละ								
นายจ้าง	1,015.8	2.7	1,058	2.8	1,043.2	2.7	922.8	2.4	1,023.1	2.6
ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้าง	11,688.6	31.6	12,099.9	32.1	12,080.3	31.8	12,184.4	31.7	12,290.7	31.6
ช่วยธุรกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้าง	7,632.3	20.6	7,687.4	20.4	7,970.2	20.9	8,380.5	21.8	8,540.4	21.9
ลูกจ้างรัฐบาล	2,913.7	7.9	3,028.9	8	3,266.1	8.6	3,348.8	8.7	3,269.3	8.4
ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	356.3	1	337.5	0.9	337.3	0.9	325.9	0.8	298.3	0.8
ลูกจ้างเอกชน	13,352.3	36.1	13,435.3	35.6	13,288.9	35	13,243.7	34.5	13,450.7	34.6
การรวมกลุ่ม	57.8	0.2	59.3	0.2	51.4	0.1	58.6	0.2	68.7	0.2
รวม	37,016.6	100.0	37,706.3	100.0	38,037.3	100.0	38,464.7	100.0	38,941.1	100.0

หมายเหตุ: เป็นค่าเฉลี่ยของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร 4 ไตรมาส
 ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ตารางผนวกที่ 20 ผู้มีงานทำ (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำแนกตามอาชีพ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551–2555

(จำนวน: พันคน)

อาชีพ	2551		2552		2553		2554		2555	
	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ	พันคน	ร้อยละ
ผู้บัญญัติกฎหมาย ข้าราชการระดับอาวุโส และผู้จัดการ	1,373.1	3.7	1,043.8	2.8	1,173.5	3.1	1,005.7	2.6	1,213.9	3.1
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	1,493.3	4	1,518.8	4	1,608.6	4.2	1,861.38	4.8	1,888.12	4.9
ผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเทคนิคสาขาต่างๆ และอาชีพที่เกี่ยวข้อง	1,532.3	4.1	1,525.7	4	1,501.1	3.9	1,288.7	3.4	1,374.73	3.5
เสมียน	1,380.9	3.7	1,470.3	3.9	1,513.8	4	1,349.23	3.5	1,376.41	3.5
พนักงานบริการและพนักงานในร้านค้า และตลาด	6,061.2	16.4	6,677.4	17.7	6,848	18	7,550.3	19.6	7,191.02	18.5
ผู้ปฏิบัติงานที่มีฝีมือในด้านการเกษตร และการประมง	13,179.3	35.6	13,210	35	13,225.1	34.7	13,573.6	35.2	13,991.6	35.9
ผู้ปฏิบัติงานด้านความสามารถทางฝีมือ และธุรกิจการค้าที่เกี่ยวข้อง	4,392.9	11.9	4,566.5	12.1	4,533.6	11.9	4,533.8	11.8	4,338.33	11.2
ผู้ปฏิบัติการโรงงานและเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ	3,024.6	8.2	2,971.3	7.9	3,027.9	8	3,065.33	8	3,132.5	8
อาชีพขั้นพื้นฐานต่างๆ ในด้านการขาย และการให้บริการ	4,545.2	12.3	4,703.2	12.5	4,587	12.1	4,173.43	10.9	4,404.6	11.3
คนงานซึ่งมิได้จำแนกไว้ในหมวดอื่น	33.7	0.1	19.3	0.1	18.6	Non	63.28	0.2	27.94	0.1
รวม	37,016.6	100.0	37,706.4	100.0	38,037.3	100.0	38,464.68	100.0	38,939.13	100.0

หมายเหตุ: เป็นค่าเฉลี่ยของการสำรวจภาวะการณ์ทำงานของประชากร 4 ไตรมาส

ที่มา: การสำรวจภาวะการณ์ทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

4. การว่างงาน

ตารางผนวกที่ 21 การว่างงาน ปี 2551-2555

(หน่วย: พันคน)

กำลังแรงงาน	2551	2552	2553	2554	2555
การว่างงาน (พันคน)	521.98	572.34	402.18	264.34	259.09
การว่างงาน (ร้อยละ)	1.4	1.5	1.0	0.7	0.7

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2557)

จากตารางผนวกที่ 28 สถิติอัตราการว่างงานย้อนหลัง 5 ปี (2551–2555) ปรากฏว่า ในปี 2551 มีจำนวนผู้ว่างงาน 521.98 พันคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 1.4 ในปี 2552 มีผู้ว่างงาน 572.34 พันคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.5 ในปี 2553 มีผู้ว่างงาน 402.18 พันคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.0 ปี 2554 มีผู้ว่างงาน 264.34 พันคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 0.7 และปี 2555 มีผู้ว่างงาน 259.09 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.7 จำนวนผู้ว่างงานเฉลี่ยย้อนหลัง 5 ปี (2551–2555) ประมาณ 4.0 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.1 ต่อปี โดยจำแนกตามจำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ และผู้ว่างงานที่เคยทำงานและไม่เคยทำงานมาก่อน ได้ดังนี้

ตารางผนวกที่ 22 ผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ ทัวราชอาณาจักร ปี 2551-2555

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	2551		2552		2553		2554		2555	
	พันคน	ร้อยละ								
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	522	100	572.3	100	401.7	100	264.3	100	258.8	100
มัธยมต้น	163.7	31.4	171.7	30	109.4	27	70.7	26.7	56.3	22
มัธยมปลาย (สายสามัญ)	124.2	23.8	133.5	23.3	90.6	22.6	57.9	21.8	58.9	22.8
อาชีวศึกษา	66.1	12.7	71.5	12.5	49.8	12.1	33.3	12.7	37.2	14.9
วิชาชีพชั้นสูง	29.4	5.6	33.9	5.9	21.5	5.3	13.7	5.2	13.1	5.1
อุดมศึกษา	43.6	8.4	52.7	9.2	33.6	8.4	23.8	9.1	26.5	10
รวม	95	18.2	109	19.1	96.7	24.5	65	24.5	66.7	25.2

หมายเหตุ: เป็นค่าเฉลี่ยของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร 4 ไตรมาส

ประถมศึกษาและต่ำกว่า = ไม่มีการศึกษา ต่ำกว่าประถม ประถม การศึกษาอื่นๆ ไม่ทราบการศึกษา

อาชีวศึกษา = มัธยมปลายสายอาชีวศึกษา

วิชาชีพชั้นสูง = สูงกว่ามัธยมปลาย (อนุปริญญา) สายสามัญ สายอาชีวศึกษา สายวิชาการศึกษา

อุดมศึกษา = ปริญญาตรีและสูงกว่า

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2551)

ตารางผนวกที่ 23 ผู้ว่างงานที่เคยทำงานและไม่เคยทำงานมาก่อน จำแนกตามระดับการศึกษา
ทั่วราชอาณาจักร ปี 2551–2555

ระดับการศึกษา ที่สำเร็จ	2551		2552		2553		2554		2555	
	เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย
(จำนวน: พันคน)										
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	339.5	182.5	403.1	169.2	266.4	135.3	173.5	90.8	153.5	105.3
มัธยมต้น	141.1	22.6	149	22.7	93.7	15.7	61.9	8.8	47.5	8.8
มัธยมปลาย (สายสามัญ)	86.1	38	99.9	33.7	68	22.6	42.4	15.5	43.7	15.2
อาชีวศึกษา	44.4	21.7	55.8	15.8	36.8	12.9	22.7	10.6	23.7	13.5
วิชาชีพชั้นสูง	15	14.4	22.4	11.5	12.3	9.3	9.6	4.1	6.6	6.6
อุดมศึกษา	18	25.7	34.5	18.2	20.8	12.7	13	10.8	11.6	15
รวม	34.9	60.1	41.7	67.4	34.7	62	23.9	41	20.4	46.3
(จำนวน : ร้อยละ)										
ประถมศึกษาและต่ำกว่า	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
มัธยมต้น	41.57	12.36	36.96	13.41	35	12.2	35.2	9.1	31.2	8.3
มัธยมปลาย (สายสามัญ)	25.37	20.84	24.77	19.9	25.4	16.6	24.2	17.7	28.4	14.6
อาชีวศึกษา	13.08	11.9	13.83	9.33	13.2	9.6	13.4	12.6	15.5	12.9
วิชาชีพชั้นสูง	4.41	7.9	5.54	6.81	4.8	7.1	5.5	4.3	4.4	6.7
อุดมศึกษา	5.29	14.06	8.56	10.73	8	9	7.4	12.2	7.6	13.7
รวม	10.27	32.94	10.34	39.81	13.6	45.5	14.3	44.1	12.8	43.9

หมายเหตุ: เป็นค่าเฉลี่ยของการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร 4 ไตรมาส

ประถมศึกษาและต่ำกว่า = ไม่มีการศึกษา ต่ำกว่าประถม ประถม การศึกษาอื่นๆ ไม่ทราบการศึกษา

อาชีวศึกษา = มัธยมปลายสายอาชีวศึกษา

วิชาชีพชั้นสูง = สูงกว่ามัธยมปลาย (อนุปริญญา) สายสามัญ สายอาชีวศึกษา สายวิชาการศึกษา

อุดมศึกษา = ปริญญาตรีและสูงกว่า

ที่มา: การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ

5. คุณภาพของคน

ตารางผนวกที่ 24 คุณภาพของคน การมีงานทำ รายปี ปี 2551–2555

การมีงานทำ	2551	2552	2553	2554	2555
ผลิตภาพแรงงาน กรณีแรงงาน (บาท/คน/ปี)	117,823	113,033	120,842	119,550	125,792
อัตรการมีงานทำ (ร้อยละ)	98.19	98.13	98.43	98.83	98.81
อัตรการว่างงาน (ร้อยละ)	1.38	1.49	1.04	0.68	0.66
การทำงานต่ำกว่าระดับ (ทำงานน้อยกว่า 35 ชม./สพ.ที่พร้อมจะทำงานเพิ่ม)	508	605	52.1	383	347

ที่มา: รายงานผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (2557)

6. สถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ประเภทวิชา อุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ปี 2555

ตารางผนวกที่ 25 สถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ประเภทวิชา อุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ปี 2555

(หน่วย: คน)

สาขาวิชาเครื่องกล	ปวช.			ปวส.			ปทส.			รวมทั้งสิ้น
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	
เขียนแบบเครื่องกล	59	0	59	0	0	0	0	0	0	59
เครื่องมือกล	1,329	0	1,329	452	0	452	0	0	0	1,781
เครื่องกลเกษตร	157	0	157	108	0	108	0	0	0	265
เครื่องกลไฟฟ้า	1	0	1	39	0	39	0	0	0	40
เครื่องกลเรือ	336	0	336	308	0	308	0	0	0	644
เครื่องกล										
อุตสาหกรรม	712	42	754	1,217	0	1,217	0	0	0	1,971
เครื่องกลยานยนต์	74,012	140	74,152	24,858	113	24,971	67	0	67	99,998
รวม	76,606	182	76,788	26,982	113	27,095	67	0	67	104,758

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา (2555)

ตารางผนวกที่ 26 สถิติจำนวนนักเรียน นักศึกษา ประเภทวิชา อุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล ชั้นปี
ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2556

(หน่วย: คน)

สาขางาน	ปวช. 3		ปวส. 2		ปทส. 2		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
เขียนแบบเครื่องกล	0	0	0	0	0	0	0
เครื่องมือกล	438	0	212	0	0	0	650
เครื่องกลเกษตร	72	0	65	0	0	0	137
เครื่องกลไฟฟ้า	72	0	81	0	0	0	153
เครื่องกลเรือพาณิชย์	99	0	184	0	0	0	283
เครื่องกลอุตสาหกรรม	281	0	562	0	0	0	843
เครื่องกลยานยนต์	24,296	0	14,227	23	67	0	38,613
รวม	25,186	0	15,266	23	67	0	40,542

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา (2555)

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล

นายทวีชัย แซ่จู้

วัน เดือน ปี ที่เกิด

9 พฤษภาคม 2532

สถานที่เกิด

จังหวัด กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554

ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต
(วิชาเอกภูมิศาสตร์)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาเขตประสานมิตร

