

การศึกษาปัจจัยสนับสนุนต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานไทย
ในอุตสาหกรรมยานยนต์
Factors Supporting to Increase Thai Labor Performance in
the Automotive Industry

โชติมา โชติกเสถียร¹ และ กฤษยา มะแอ²

Chotima Jotikasthira¹ and Kritsaya Maair²

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

²คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่

²Faculty of Business Administration and Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna

Received: December 22, 2021

Revised: February 28, 2022

Accepted: February 28, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือแรงงานกึ่งฝีมือในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์จำนวน 580 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน คือ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา แรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่มีค่าจ้างแรงงานต่อวันต่ำกว่า 300 บาท สำหรับการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แรงงานจะได้เข้ารับการอบรมปีละ 1-2 ครั้ง ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานในประชาคมอาเซียน อย่างเป็นประจำ มีส่วนร่วมในกิจกรรม รับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน การมีภาระหนี้สินยังมีผลต่อความตั้งใจทำงานมากขึ้น แรงงานส่วนใหญ่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษในระดับพอใช้และต้องการให้รัฐบาลช่วยสนับสนุนทักษะทางด้านภาษา แรงงานมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และต้องการให้นายจ้างส่งเสริมศักยภาพด้านการการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น สำหรับปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างในอัตราค่าจ้างและจำนวนชั่วโมงการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา จะเห็นว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมต่อการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสะท้อนจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความต้องการให้รัฐบาลสนับสนุนทางด้านภาษา

คำสำคัญ: แรงงานไทย, อุตสาหกรรมยานยนต์, ประชาคมอาเซียน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The purposes of this quantity research were to study the supporting factors to increase the work efficiency of the workers as well as to study the factors that determine the difference in wage rates and working hours of workers in this sector. The population were random sampling and being semi-skilled workers in the automotive industry of 580 people. the questionnaire was a tool for collecting the data. statistics used in data analysis were descriptive statistics and inferential statistics. The result indicated that most of the labor, in this industry, were male, had a secondary education level, and had the minimum wage of 300 baht a day. The study of supportive factors in promoting work efficiency, it was found that workers would receive 1 to 2 times a year in training program, be informed AC labor market information regularly. Not only the participation in work hygiene and safety but also the burden of debt showed a positive effect on work attention. Most workers were reported that they had sufficient English language skills but required the government to support other language skills. however, the factors that determine the difference in wage rates and the number of working hours, including gender, status and education level. It can be interpret that the sample workers are ready to develop skills to increase their potential.

Keywords: Thai Labor, Machinery Industry, Asean Community, Efficiency



บทนำ

การไหลเวียนของประชากรอาเซียนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีมานานนับตั้งแต่ยุคก่อนประวัติศาสตร์ จนกระทั่งเริ่มต้นสงครามเย็นทำให้การเดินทางระหว่างประเทศลดลง และในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมทำให้สมาชิกหลายประเทศไม่สามารถพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตได้อย่างเท่าเทียมกัน จึงนำไปสู่การไหลออกของแรงงาน เพื่อออกแสวงหาความมั่งคั่ง

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนมักจะสร้างความสับสนอยู่เสมอ เนื่องจากคนส่วนใหญ่เข้าใจว่าเมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ.2558 แล้ว แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ สปป.ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) จะสามารถเข้ามาทำงาน ในประเทศไทยและทดแทนกำลังแรงงานที่มีอยู่เดิม ซึ่งในความเป็นจริงประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศไม่เคยมีการตกลงแต่อย่างใดที่จะให้มีการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ

แม้จะมีเป้าหมายในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ก็เป็นเพียงการตั้งเป้าหมายว่าจะให้แรงงานฝีมือ (Skilled Labour) สามารถเคลื่อนย้ายได้เท่านั้นและในความเป็นจริง ณ ปัจจุบัน แรงงานที่ทำได้ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangements: MRAS) เท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานและออกไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี

อย่างไรก็ตามเกือบทุกประเทศในอาเซียนต่างมีความต้องการแรงงานจากประเทศสมาชิกทั้งสิ้น หากภาครัฐ มีนโยบายที่บีบให้แรงงานเหล่านั้นกลับประเทศ หรือมีมาตรการแก้ไขไม่ถูกจุดในเรื่องแรงงาน ผลเสียก็จะตกอยู่กับเศรษฐกิจของไทเอง เมื่อพิจารณาในภาพรวมตลาดแรงงานของไทยเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานแล้ว โดยเฉพาะแรงงานวัยฉกรรจ์ที่พร้อมจะทำงานที่ใช้แรงงานเข้มข้น (labour intensive)

ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่าแรงงานไทยมีความพร้อมต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองมากน้อยเพียง

โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงาน อีกทั้งมีปัจจัยเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลใดบ้างที่มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างและจำนวนชั่วโมงการทำงานของแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างของอัตราค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น รวดเร็ว เรียบร้อย และทำให้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ (สุพัตรา จันทระยอด, 2554) ส่วน นิมนวน ทองแสน และ นพวรรณ พจนพิศุทธิพงษ์ (2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานไว้ว่าเป็นการปฏิบัติงานเกิดพร้อมหลายๆ ปัจจัยที่รวมกันขึ้นเพื่อกระทำการสิ่งใดให้บรรลุเป้าขององค์กร ของคนทุกคนที่ร่วมมือกันทำงานนั้นๆ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดได้มาตรฐาน และใช้ต้นทุนในการปฏิบัติที่น้อยมากแต่ได้ผลมากกว่า ดังที่ทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติตามเป้าหมายที่มีอย่างเดียวกัน

ปัจจัยที่สำคัญมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สมเกียรติ พุนทอง (2540) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องประกอบลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ ประการแรก ลักษณะของตัวบุคคลโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับความต้องการ ความสนใจ ค่านิยม ความเฉลียวฉลาด และทัศนคติที่มีต่องานต่อสภาพงานและต่อหัวหน้างานด้วย ประการที่สอง ลักษณะของงานที่จะทำให้เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นทั้ง

ประสิทธิภาพความพอใจของงานได้ เช่น การมอบหมายที่มีความสำคัญให้ทำ หรือการช่วยเหลือให้ผู้ทำงานมีความก้าวหน้า ประการที่สาม ลักษณะของสภาพงานเป็นเครื่องชี้ให้เห็นทั้งประสิทธิภาพของโครงสร้างองค์กร นโยบาย ทัศนคติของฝ่ายจัดการและคนงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน และประการที่สี่ ลักษณะของหัวหน้าหรือผู้บริหารที่แสดงและปฏิบัติออกมาอย่างเหมาะสมให้เห็นถึงรูปแบบของผู้นำ ตลอดจนบุคลิกท่าทาง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ การที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ ความต้องการเข้าหมู่คณะ ความต้องการแสดงความรู้สึกต่อความเป็นเพื่อนและความรักใคร่สำหรับความต้องการภายใน ได้แก่ ความจงรักภักดี ความเป็นมิตร และความต้องการในศักดิ์ศรีของตน (Zateanick et al, 1958)

การนำผลผลิตแรงงานไปใช้ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้าง

ค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่แรงงาน ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับนี้อาจจะเป็นเงินตราหรือสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเป็นเงินก็ได้ (Ferguson and Gould, 1975)

อัตราค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่แรงงานได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนต่อชั่วโมง ต่อวัน หรือต่อเดือน เป็นต้น (Ferguson and Gould, 1975)

โดยทั่วไปแล้วค่าจ้างมักจะจ่ายในรูปตัวเงิน แต่เนื่องจากรายได้เป็นตัวเงินมักจะไม่ได้วัดมาตรฐานการครองชีพของแรงงานเสมอไป เพราะอำนาจการซื้อของเงินมักเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้า ดังนั้น นักเศรษฐศาสตร์จึงวัดค่าจ้างในสองลักษณะคือ อัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และอัตราค่าจ้างที่แท้จริง

การปรับอัตราค่าจ้าง

การปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้าง มักเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่หนึ่ง อัตราค่าจ้างในตลาด หาก

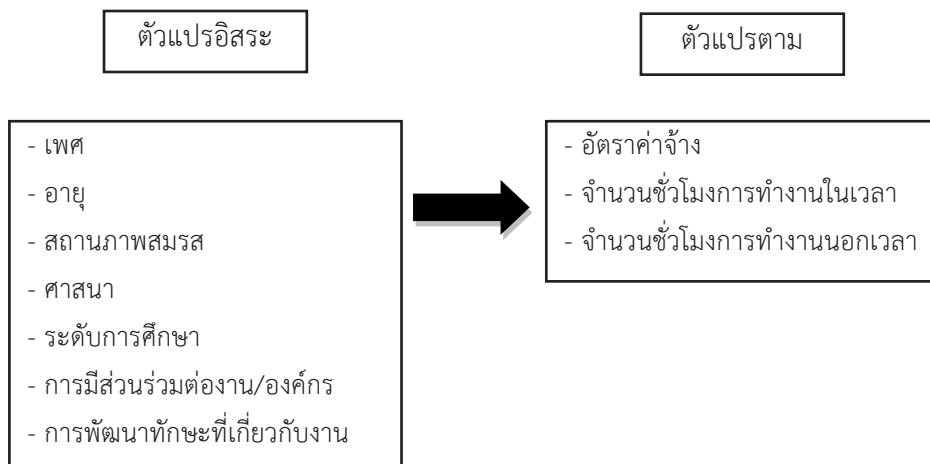
อัตราค่าจ้างในตลาดสูงขึ้น อัตราค่าจ้างในสถานประกอบการก็มักจะต้องปรับตัวสูงขึ้นด้วย มิฉะนั้นแรงงานอาจโยกย้ายไปทำงานในสถานประกอบการอื่น ในทางตรงข้าม หากเกิดสภาวะการว่างงาน ความจำเป็นในการเพิ่มอัตราค่าจ้างก็จะลดลง ปัจจัยที่สองสภาวะและมาตรฐานการครองชีพเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นการปรับอัตราค่าจ้างที่เป็นตัวเงินให้สูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อรักษามาตรฐานการครองชีพให้เท่าเดิม นอกจากนี้ มาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ของลูกจ้างควรจะต้องดีขึ้น ดังนั้น การปรับอัตราค่าจ้างควรคำนึงถึงประเด็นนี้ด้วย ปัจจัยที่สาม ปริมาณและความรับผิดชอบ เมื่อปริมาณและความรับผิดชอบคู่คี่ตอบแทนของแรงงานมักจะสูงขึ้น ปัจจัยที่สี่ ผลผลิตของแรงงานเมื่อผลผลิตของแรงงานสูงขึ้น ค่าตอบแทนแรงงานก็มักจะสูงขึ้น และปัจจัยที่ห้า ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างเมื่อฐานะของสถานประกอบการเปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของแรงงานมักจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันกับฐานะของสถานประกอบการ

ที่ผ่านมาการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากวิธีวิจัยและขนาดของกลุ่มตัวอย่างซึ่งศึกษาโดย นิมนวน ทองแสน (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าจ้างและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่พนักงานคาดหวังในระดับมากและปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ทางด้านอัศวเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต มีตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 110 คน ใช้เทคนิคสุ่มแบบชั้นภูมิและวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สำหรับด้านความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน กำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก สำหรับปัจจัยความแตกต่างในประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่

แตกต่างกันย่อมมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน ขณะที่เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ย และอายุงาน ไม่มีความแตกต่างในประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ จุฑามาศ อ้วนแก้ว และคณะ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซึ่งวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

นอกจากนี้ทางด้านวรรณกรรมที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีด้วยกันหลากหลายมิติซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมองค์กร และค่าตอบแทน ได้แก่ การบริหารงาน บริยาภาสในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม (พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์, 2546; จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554) ความพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับงาน การสื่อสารภายในองค์กร (อรุโณ อิศรวิชิตชัยกุล, 2546) นโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา (นิมนวน ทองแสน, 2557; จุฑามาศ อ้วนแก้ว และคณะ, 2564) ประสบการณ์ในการทำงาน (สุพล แสงทอง, 2546: ชันติรักษ์ ดันติเฉลิมการ, 2548) เพศ ระดับการศึกษา (ชันติรักษ์ ดันติเฉลิมการ, 2548) ตำแหน่งงาน (อัศวเดช ไม้จันทร์, 2560) เงินเดือน (สิรินดา ทวนสุวรรณ, 2548; อัศวเดช ไม้จันทร์, 2560) ขณะที่อนุชา ยันตรปรกรณ์ (2549) กล่าวว่า อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ ไม่มีความแตกต่างกันต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนั้น นิมนวน ทองแสน และนพวรรณ พจนพิศุทธิพงศ์ (2559) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความคาดหวัง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้านส่วนบุคคลกับด้านผลการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนค่าจ้างและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและระดับน้อย

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

ความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และการศึกษา มีผลต่ออัตราค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงการทำงานในเวลา และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ การลงพื้นที่สำรวจโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ จำนวนทั้งสิ้น 580 ตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างจากแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมีประชากรทั้งสิ้น 8,124 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธีของ Taro Yamane ซึ่งได้จำนวนทั้งสิ้น 580 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84 และค่า Alpha มีค่ามากกว่า 0.9 ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งแบ่งข้อคำถาม

ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการศึกษา การฝึกอบรม การทำงาน และภูมิหลังของแรงงาน
- ปัจจัยเกื้อหนุนในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมจาก แบบสอบถามเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน ประชากรศาสตร์และความสามารถของแรงงานกึ่งฝีมือ การคาดการณ์ต่อค่าจ้างแรงงานในช่วงก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ความต้องการของแรงงานกึ่งฝีมือต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการสัมภาษณ์และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

2. ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงแรงงาน กระทรวงพาณิชย์ และเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวัดการแจกแจงความถี่ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบสมมติฐานด้วย One-way ANOVA (F-test) เพื่อหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของลักษณะส่วนบุคคลต่ออัตราค่าจ้างและระยะเวลาในการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

จากการสำรวจข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของแรงงานกลุ่มตัวอย่างพบว่า มีแรงงานเพศชาย จำนวน 405 ราย คิดเป็นร้อยละ 69.83 เป็นเพศหญิงจำนวน 175 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.17 (ตารางที่ 1) สำหรับอายุของแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 377 ราย คิดเป็นร้อยละ 65.00 รองลงมาคือมีอายุอยู่ในช่วง 31-40

ปี จำนวน 145 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.00 เป็นแรงงานที่มีอายุในช่วง 41-50 ปี จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.59 (ตารางที่ 1) โดยส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีสถานภาพโสดจำนวน 332 ราย คิดเป็นร้อยละ 57.24 รองลงมาคือสมรสแล้วจำนวน 218 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.59 และคนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธจำนวน 506 ราย คิดเป็นร้อยละ 87.24 รองลงมาคือนับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.93 (ตารางที่ 1)

ตาราง 1

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	405	69.83
หญิง	175	30.17
อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30	377	65.00
31 – 40	145	25.00
41 – 50	44	7.59
51 - 60	12	2.07
มากกว่า 60 ขึ้นไป	2	0.34
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	332	57.24
สมรส	218	37.59
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	30	5.17
ศาสนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พุทธ	506	87.24
คริสต์	46	7.93
อิสลาม	28	4.83

ที่มา: จากการสำรวจ

2. วุฒิการศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลด้านการศึกษาของแรงงานกลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า แรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6 จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 32.07 รองลงมาได้รับวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3 จำนวน 125 คน คิด

เป็นร้อยละ 21.55 และส่วนน้อยที่สุดมีคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.04 ตามลำดับ ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตรงกับงานที่ทำ จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 52.59 ส่วนที่วุฒิการศึกษาไม่ตรงกับงานที่ทำ มีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 47.07 (ตารางที่ 2)

ตาราง 2

ข้อมูลวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษาตอนต้น หรือ ป.3	14	2.41
ประถมศึกษาตอนปลาย หรือ ป.6	46	7.93
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ม.3	125	21.55
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ม.6	186	32.07
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช.	105	18.10
ปริญญาตรี	98	16.90
สูงกว่าปริญญาตรี	6	1.03
วุฒิการศึกษาตรงกับงานที่ทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตรง	305	52.59
ไม่ตรง	275	47.41

ที่มา: จากการสำรวจ

3. ค่าจ้างแรงงาน

จากการสำรวจค่าจ้างแรงงานของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 300 บาทต่อวัน จำนวน 257 ราย คิดเป็นร้อยละ

44.31 รองลงมาคือได้รับค่าจ้างแรงงาน 300 – 350 บาทต่อวัน จำนวน 113 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.50 ถัดมาคือได้รับค่าจ้างแรงงาน 351 – 400 บาทต่อวัน จำนวน 70 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.06 (ตารางที่ 3)

ตาราง 3

ระดับอัตราค่าจ้าง (บาทต่อวัน)

ค่าจ้างแรงงานต่อวัน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 300	257	44.31
300 - 350	113	19.50
351 - 400	70	12.06
401 – 450	29	5.00
451 - 500	39	6.72
มากกว่า 500 ขึ้นไป	49	8.45
* ไม่ระบุ	23	3.97

ที่มา: จากการสำรวจ

4. ปัจจัยเกื้อหนุนในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน
 แรงงานส่วนใหญ่ได้รับการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวกับงานในปัจจุบัน โดยมีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมประมาณ 1 – 2 ครั้งต่อปี จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 58.96 ตามด้วยไม่เคยเข้ารับการอบรมเลย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 32.07 และที่เหลืออีกจำนวน 33 คน และ 19 คน มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมระหว่าง 3 – 4 ครั้งต่อปี และมากกว่า 4 ครั้งต่อปี คิดเป็นร้อยละ 5.69 และ 3.28 ตามลำดับ แรงงานส่วนใหญ่เคยได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ Asean Economics Community ในภาคแรงงาน จำนวน 509 คน คิดเป็นร้อยละ 87.76 และที่ไม่เคยได้รับข้อมูลดังกล่าว มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 แรงงานส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน/กรรมการในสถานประกอบการ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพ จำนวน 397 คน คิดเป็นร้อยละ 68.45 ส่วนที่เหลือไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้น มีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 31.55 แรงงานส่วนใหญ่รู้สึกถึงระดับความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีจำนวนถึง 522 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 และที่เหลืออีกจำนวน 58 คน รู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ทั้งนี้แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินให้หนักใจพอสมควร จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 40.52 ส่วนอีกจำนวน 223 คน ไม่มีภาระหนี้สินให้หนักใจ คิดเป็นร้อยละ 38.45 และจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 21.03 มีภาระหนี้สินให้หนักใจมาก ตามลำดับ

จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของแรงงานพบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษระดับพอใช้ จำนวน 376 คิดเป็นร้อยละ 64.83 ที่ไม่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษเลย จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 24.65 และแรงงานมีความสามารถทางภาษาอังกฤษในระดับดี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 10.52

ทั้งนี้นอกเหนือจากภาษาอังกฤษแล้วยังมีการสำรวจความสามารถทางภาษาต่างประเทศอื่น พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศที่นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ จำนวนถึง 439 คน คิดเป็นร้อยละ 75.69 ส่วนที่มีความสามารถทางภาษาต่างประเทศอื่นๆ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 24.31 ส่วนในเรื่องความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีความสามารถด้านนี้ จำนวน 446 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 ส่วนที่ไม่มีความสามารถด้านนี้ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 นอกจากนั้น แรงงานส่วนใหญ่ยังมีความสามารถในการขับขี่หรือมีใบขับขี่ยานยนต์ 1 ประเภท จำนวน 513 คน คิดเป็นร้อยละ 88.45 ที่เหลืออีกจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 11.55 ไม่มีใบขับขี่หรือไม่มีความสามารถในการขับขี่

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพแรงงานพบว่า แรงงานส่วนใหญ่ต้องการให้นายจ้างส่งเสริมศักยภาพทางด้านงานและความเชี่ยวชาญที่ทำอยู่ให้มากขึ้น จำนวน 329 คิดเป็นร้อยละ 56.72 รองลงมาต้องการให้นายจ้างส่งเสริมศักยภาพทางด้านทักษะทางภาษา จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 27.24 และต้องการได้รับการส่งเสริมศักยภาพด้านทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และอื่นๆ จำนวน 73 คน และ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.59 และ 3.45 ตามลำดับ นอกจากนั้นแรงงานส่วนใหญ่ยังต้องการได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาล โดยต้องการให้รัฐบาลส่งเสริมศักยภาพทางด้านทักษะทางภาษา จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 45.52 รองลงมาต้องการให้รัฐบาลส่งเสริมศักยภาพทางด้านงานและความเชี่ยวชาญที่ทำอยู่ให้มากขึ้น จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และต้องการได้รับการส่งเสริมศักยภาพด้านทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์และอื่นๆ จำนวน 101 คน และ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.41 และ 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 4

ปัจจัยเกื้อหนุนในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

จำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวกับงานในปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคยเลย	186	32.07
1-2 ครั้งต่อปี	342	58.96
3-4 ครั้งต่อปี	33	5.69
มากกว่า 4 ครั้งต่อปี	19	3.28
การรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ AEC ในภาคแรงงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	509	87.76
ไม่เคย	71	12.24
การมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงาน/กรรมการในสถานประกอบการ หรือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มีส่วนร่วม	397	68.45
ไม่มีส่วนร่วม	183	31.55
ความรู้สึกถึงระดับความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รู้สึกปลอดภัย	522	90
รู้สึกไม่ปลอดภัย	58	10
การมีภาระหนี้สินให้หนักใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หนักใจมาก	122	21.03
หนักใจ	235	40.52
ไม่หนักใจ	223	38.45
ระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ดี	61	10.52
พอใช้	376	64.83
ไม่ได้เลย	143	24.65
ความสามารถทางภาษาต่างประเทศ นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	141	24.31
ไม่มี	439	75.69
ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน/อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	446	76.9
ไม่มี	134	23.1
ความสามารถในการขับขี หรือมีใบขับขีอย่างน้อย 1 ประเภท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี	513	88.45
ไม่มี	67	11.55
มีความต้องการให้นายจ้างส่งเสริมศักยภาพทางด้าน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานและความเชี่ยวชาญที่ทำอยู่ให้มากขึ้น	329	56.72
ทักษะทางภาษา	158	27.24

ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์	73	12.59
อื่นๆ	20	3.45
มีความต้องการให้รัฐบาลส่งเสริมศักยภาพทางด้าน		
งานและความเชี่ยวชาญที่ทำอยู่ให้มากขึ้น	192	33.1
ทักษะทางภาษา	264	45.52
ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์	101	17.41
อื่นๆ	23	3.97
ที่มา: จากการสำรวจ		

5. ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญ

5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้แรงงานมีอัตราค่าจ้างแตกต่างกันหรือไม่

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและอัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับต่อวัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงงานมีอัตราค่าจ้างแรงงานต่อวันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$t = -0.185$, $Sig = 0.853$] ในทำนองเดียวกันอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลอัตราค่าจ้างแรงงานต่อวันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = 0.478$, $Sig = 0.793$] ขณะที่สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลอัตราค่าจ้างแรงงานต่อวันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = 4.617$, $Sig = 0.003$] และวุฒิการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลอัตราค่าจ้างแรงงานต่อวันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = 32.559$, $Sig = 0.000$]

5.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้แรงงานมีชั่วโมงการทำงานในเวลาต่อวันแตกต่างกันหรือไม่

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและจำนวนชั่วโมงการทำงานในเวลาของแรงงานต่อวัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงงานมีชั่วโมงการทำงานในเวลาต่อวันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$t = 0.356$, $Sig = 0.124$] ในทำนองเดียวกัน อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลชั่วโมงการทำงานในเวลา

ต่อวันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = 0.206$, $Sig = 0.960$] และวุฒิการศึกษาสูงสุดของแรงงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อชั่วโมงการทำงานในเวลาต่อวันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = 1.523$, $Sig = 0.157$] ขณะที่สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลให้ชั่วโมงการทำงานในเวลาต่อวันของแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = 16.428$, $Sig = 0.000$]

5.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้แรงงานมีชั่วโมงทำงานนอกเวลาต่อวันแตกต่างกันหรือไม่

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาของแรงงานต่อวัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้แรงงานมีชั่วโมงการทำงานนอกเวลาต่อวันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$t = 1.741$, $Sig = 0.082$] และวุฒิการศึกษาสูงสุดของแรงงานที่แตกต่างกันมีผลต่อชั่วโมงการทำงานนอกเวลาต่อวันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = 2.970$, $Sig = 0.005$] เช่นกัน ขณะที่อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลชั่วโมงการทำงานนอกเวลาต่อวันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = 0.126$, $Sig = 0.986$] และสถานภาพที่แตกต่างกันไม่มีผลให้ชั่วโมงการทำงานนอกเวลาต่อวันของแรงงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ [$F = .123$, $Sig = 0.947$]

ตาราง 5

การทดสอบสมมติฐาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	สถิติทดสอบ	อัตราค่าจ้างต่อวัน	ชั่วโมงทำงานในเวลาต่อวัน	ชั่วโมงทำงานนอกเวลาต่อวัน
เพศ	t-stat	0.185	0.356	1.741
	Sig.	0.853	0.124	0.082*
อายุ	F-stat	0.478	0.206	0.126
	Sig.	0.793	0.960	0.986
สถานภาพสมรส	F-stat	4.617	16.428	0.123
	Sig.	0.003**	0.000**	0.947
การศึกษา	F-stat	32.559	1.523	2.970
	Sig.	0.000**	0.157	0.005**

ที่มา: จากการคำนวณ

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1, ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแรงงานไทยในอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี และมีสถานภาพโสด ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ทั้งนี้อัตราค่าจ้างที่แรงงานได้รับต่อวันยังคงต่ำกว่า 300 บาท เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเพียงมัธยมต้นถึงมัธยมปลายทำให้อัตราค่าจ้างยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำตามคุณสมบัติของแรงงาน ซึ่งคุณสมบัติที่ใช้ในการทำงานนั้นตรงกับสาขาที่เรียน สำหรับการศึกษา ปัจจัยเกื้อหนุนในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า แรงงานจะได้เข้ารับการอบรมปีละ 1-2 ครั้ง ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตลาดแรงงานใน AEC อย่างเป็นประจำ มีส่วนร่วมในสถานประกอบการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพ รับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน อีกทั้งประสิทธิภาพส่วนหนึ่งยังมาจากภาระหนี้สินที่ตนมีทำให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น โดยแรงงานส่วนใหญ่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษในระดับพอใช้ ส่วนทักษะภาษาอื่นนอกเหนือจากภาษาอังกฤษนั้นยังไม่มีความรู้หลายจึงต้องการให้รัฐบาลช่วยสนับสนุนทักษะทางด้านภาษาเป็นพิเศษ แต่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นและมีความสามารถในการขับขียานพาหนะพร้อมใบขับขี่อย่างน้อย 1 ประเภท และต้องการให้นายจ้าง

ส่งเสริมศักยภาพด้านการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น สำหรับปัจจัยที่กำหนดความแตกต่างในอัตราค่าจ้างและจำนวนชั่วโมงการทำงาน ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และการศึกษา ทั้งนี้สถานภาพสมรสและการศึกษามีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อวัน ขณะที่เพศและการศึกษามีผลต่อจำนวนชั่วโมงทำงานนอกเวลา ทั้งนี้จำนวนชั่วโมงทำงานในเวลาที่มีเพียงสถานภาพสมรสเป็นตัวกำหนดซึ่งอาจกล่าวได้ว่าไม่มีความแตกต่างในปัจจัยต่างๆ เนื่องจากระยะเวลาทำงานจะขึ้นกับนายจ้างเป็นสำคัญ

ทั้งนี้จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกับงานของพัชรภรณ์ กระบวนรัตน์ (2546) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ (จุฑามาศ อ้วนแก้ว และคณะ, 2564) แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ระบุประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาทักษะและการสร้างการมีส่วนร่วมจะทำให้แรงงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้ประกอบการควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาให้แก่แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ตลอดจนการพัฒนาความรู้อันเกี่ยวกับงาน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีศักยภาพที่จะสร้างผลผลิตภาพที่สูงขึ้น

ผู้ประกอบการหรือนายจ้างต้องคำนึงถึงระดับการศึกษาของผู้ใช้แรงงานเป็นสำคัญอันดับต้นๆ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับอัตราค่าจ้างและจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลา โดยมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม อันเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใช้แรงงานใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ



References

- Ferguson & Gould. (1975). *Microeconomic theory*. (4th ed.). Richard, D. Irwin, INC: United State.
- Isarawichitchaikul, A. (2003). *Factors affecting performance of government officers and employees of Rayong Provincial administrative organization*. Master of Public Administration (Public Administration), Burapha University. (in Thai)
- Krabuanrat, P. (2003). *Service efficiency of administrative staff: A case study of Taksin Hospital in medical service*. Master of Arts (Social Sciences for Development), Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya. (in Thai)
- Maichan, A. (2017). *The factors affecting performance efficiency among employees in machine installed production line, Songkhla Province*. Master of Business Administration, Prince of Songkhla University. (in Thai)
- Poonthong, S. (1997). *Factor affecting the performance of pravinyathikarn to monks who practice the discipline case study in Pranakorn District*. Master of Arts Law Department, Graduate School Krirk University. (in Thai)
- Saengthong, S. (2003). *Factors affecting the efficiency of conducting justice of investigators in Sa Kaeo Province*. Master of Public Administration (Public Administration), Burapha University. (in Thai)
- Thavornwongsakul, J. (2011). *A study of administrative paradigm factors affecting the performance of employees of the 2-7 levels of the Provincial Electricity Authority Headquarters*. Master of Public Administration, Silpakorn University. (in Thai)
- Thongsan, N., & Potpisutthipong, N. (2016). Factors affecting the performance efficiency of employees in cosmetics manufacturing in Pathum Thani Province. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities*, 6(2), 121-132. (in Thai)
- Tongsan, N. (2013). *Factors effecting work efficiency of employees in cosmetics manufacturing business in Pathumthani*. Master of General Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)
- Tuansuan, S. (2005). *Work environment affecting to the efficiency of work of human resource developers under the ministry of agriculture and cooperatives*. Master of Public Administration (Public Administration), Burapha University. (in Thai)

- Tuntichalermkarn, K. (2005). *Factors affecting to efficiency in disaster relief operations officers in civil engineering department*. Master of Public Administration (Public Administration), Burapha University. (in Thai)
- Uankaew, J., Kaewyom, B., & Kunavetchakij, B. (2021). Factors influencing quality of working life: A case study of modern trade company in Phitsanulok Province. *Journal of management science Pibulsongkram Rajabhat University*, 3(1), January-April. (in Thai)
- Yantrprakorn, A. (2006). *Factors affecting performance of officers in mobility development unit 1, Kanchanaburi Province*. Master of Public Administration (Public Administration), Burapha University. (in Thai)
- Zateanick, A., & Other. (1958). *Motion productivity and satisfaction of workers*. Massachusetts: Division of Research Oxford University.

