

ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์
ในเขตกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

331.123

ช.196ค

ร.3

ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์
ในเขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
ตุลาคม 2546

h 236742 ร.3

13 ส.ค. 2547

ชยุดา เกตุสุวรรณ. (2546). ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ใน
เขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ
2. ศึกษาความต้องการแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหาร
และอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 สถานประกอบการ โดยผู้ให้ข้อมูลคือเจ้าของ
หรือผู้บริหาร หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ
ทดสอบค่าไคสแควร์

ผลการวิจัย พบว่า

1. สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวนแรงงานที่มีอยู่ใน
อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 58,246 คน จำแนกตาม
ประเภทของแรงงาน ได้แก่ ผู้บริหาร 1,327 คน หัวหน้างาน 1,403 คน นักวิชาชีพ 1,298 คน
เจ้าหน้าที่สำนักงาน 7,625 คน และผู้ปฏิบัติการ 46,593 คน สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็น
ของคนไทย มีทุนจดทะเบียน 6-10 ล้านบาท

2. สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในช่วง 1 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 31
ธันวาคม 2547 จำนวนทั้งสิ้น 10,370 คน โดยต้องการผู้ปฏิบัติการมากที่สุด ถึง 7,444 คน รองลงมา
เป็นเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 1,705 คน นักวิชาชีพ จำนวน 455 คน หัวหน้างาน จำนวน
436 คน และผู้บริหาร จำนวน 330 คน ตามลำดับ

3. คุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ พบว่า สถานประกอบการ
ต้องการผู้บริหารและหัวหน้างานที่เป็นเพศชายมากที่สุด สำหรับแรงงานประเภทอื่นๆ ไม่จำกัด
เพศ ส่วนอายุของแรงงานที่ต้องการขึ้นอยู่กับประเภทของแรงงาน เช่น ต้องการผู้บริหารและ
หัวหน้างานที่มีอายุมาก ส่วนผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการแรงงานไม่จำกัดอายุ ระดับ
การศึกษาของผู้บริหาร หัวหน้างานและนักวิชาชีพที่สถานประกอบการต้องการคือระดับปริญญา
ตรีขึ้นไป เจ้าหน้าที่สำนักงานต้องมีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา ส่วนผู้ปฏิบัติการนั้น สถาน
ประกอบการต้องการโดยไม่จำกัดระดับการศึกษา สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า
ผู้บริหารและหัวหน้างานต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี นักวิชาชีพ 3-5 ปี เจ้าหน้าที่
สำนักงาน 1-2 ปี ส่วนผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการโดยไม่จำกัดว่าจะต้องมีประสบการณ์
ในการทำงานมาก่อน

คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านบุคลิกภาพ เป็นที่ต้องการในระดับมากในแรงงานทุกประเภท โดยเฉพาะผู้บริหาร สถานประกอบการต้องการในระดับมากที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการในระดับปานกลาง

คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ต้องการในระดับมากที่สุดในแรงงานประเภทผู้บริหารและนักวิชาชีพ ส่วนแรงงานประเภทหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่สำนักงานและผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการให้มีคุณลักษณะด้านนี้ในระดับมาก

คุณลักษณะด้านความประพฤติ เป็นที่ต้องการในระดับมากที่สุดในแรงงานประเภทผู้บริหารและนักวิชาชีพ ส่วนแรงงานประเภทหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่สำนักงาน และผู้ปฏิบัติการ ต้องการให้มีคุณลักษณะด้านนี้ในระดับมาก

3. สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานแต่ละประเภท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความสัมพันธ์ของลักษณะทั่วไปในด้านการร่วมทุนกับแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**LABOR DEMAND OF FOOD AND ANIMAL FOOD INDUSTRIES
IN BANGKOK AREA**

**AN ABSTRACT
BY
MISS CHAYUDA KETSUWAN**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degree in Economics of Education
At Srinakharinwirot University
October 2003**

Chayuda Ketsuwan. *Labor demand of food and animal food industries in Bangkok area.*

Master ' project M.Econ. (Economics of Education). Bangkok : Graduate School,

Srinakarinwirot University. Advisor : Assoc. Prof. Dr. Tumrong Udompijitkul.

The purposes of this research were :

1. To investigate the general characteristics of food and animal food industries in Bangkok area.

2. To investigate the demand for labor of food and animal food industries in Bangkok area both quantity and quality.

3. To investigate the correlation between general characteristics of entrepreneurs with the labor demand.

The sample used in this research were 270 food and animal food industries in Bangkok area, gave the informations by the owner or the executive or the human resource manager in their industries. The instrument used in collecting the data was a questionnaire. The statistical devices used in analysing the data were percentage, arithmetic mean, standard deviation, and chi-square test.

The results of the research were the following :

1. The most of the industries were the small size. The number of labor in food and animal food industries was 58,246 persons. It was saperated in each type of labor like this; the executives 1,327 persons, foreman 1,403 persons, professionals 1,298 persons, office workers 7,625 persons and operational workers 46,593 persons. The most of the industries were Thai owners which have capital register 6-10 millions bath.

2. The total labor demand of the industries during August 1, 2003 to December 31, 2004 were 10,370 persons, which were the operational workers at a high level 7,444 persons, the office workers 1,705 persons, the professionals 455 persons, the foreman 436 persons and the executives 330 persons respectively.

3. With regard to the qualifications, it was found that the industries demand male at a highest level in executives and foreman but the another type of labor, the industries did not have discrimination on sex, while age depends on the type of labor for example, the industries prefered older for the executives and foreman but for operational workers, they did not have discrimination on it. They prefered to hire upper bachelor's degree for executives and foreman, vocational for office workers but for the

operational workers, they did not have discrimination on it. For work experience, found that the executives and the foreman must have 6-10 yrs. work experiences, the professional 3-5 yrs. ,office workers 1-2 yrs. but for the operational workers, the industries do not have discrimination on it.

The industries preferred the high level for work skill and personality in each type of labor, especially the executives, they prefer for them at highest level but the operational workers, they preferred for them at the middle level.

The industries preferred the highest level of relationship and behavioral qualifications in the executives and the professional but for the another type of labor, they preferred these qualifications at a high level.

4. The testing of hypothesis proved that the general characteristic of the industries was related to the demand for each type of labor with had statistical significance ($p > .05$) except the general characteristic in type of joint venture was related to the demand for labor with had not statistical significance ($p < .05$)

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

๕๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

กนก ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

คณะกรรมการสอบ

๕๔

ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

กนก ๕

กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์)

กนก ธรรม

กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กนก ธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณ)

วันที่ ๑๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องและการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องอย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รศ.ดร. พิศมัย จารุจิตติพันธ์ และ ผศ. ดร.กิตติมา สังข์เกษม กรรมการสอบสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท อินเตอร์ฟู้ด (ไทยแลนด์) จำกัด และผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เค.ซี. ฟู้ด จำกัด ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและตรวจสอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 270 สถานประกอบการที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาเศรษฐศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตและต่อหน้าที่การงานของผู้วิจัยในภายภาคหน้า

ขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ในภาควิชาเศรษฐศาสตร์ เอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา รุ่นที่ 3 ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน แก่ผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ ที่ให้กำลังใจและถ่ายทอดวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนได้รับความสำเร็จในที่สุด

ชยดา เกตุสุวรรณ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สาขาของอุตสาหกรรม.....	9
อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของแรงงาน.....	20
การร่วมทุนและการร่วมค้า.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา.....	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....77
	สังเขปวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....77
	สังเขปขอบเขตของการวิจัย.....77
	สมมติฐานในการวิจัย.....78
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....79
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....79
	สรุปผลการวิจัย.....79
	การอภิปรายผล.....83
	ข้อเสนอแนะ.....89
	บรรณานุกรม.....91
	ภาคผนวก.....95
	ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....96
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือเพื่อทดสอบแบบสอบถาม.....99
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....101
	ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม.....103
	ภาคผนวก จ แบบสอบถาม.....105
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....111

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของ สถานประกอบการ.....	32
2	จำนวนและค่าร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของสถาน ประกอบการ.....	39
3	จำนวนและค่าร้อยละของแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน จำแนก ตามประเภทของแรงงาน.....	39
4	จำนวนและค่าร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามลักษณะ การร่วมทุนของสถานประกอบการ.....	40
5	จำนวนและค่าร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามทุนจดทะเบียน...	40
6	ความต้องการแรงงานประเภทผู้บริหารของสถานประกอบการ.....	41
7	ความต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างานของสถานประกอบการ.....	42
8	ความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพของสถานประกอบการ.....	43
9	ความต้องการแรงงานประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงานของสถานประกอบการ..	44
10	ความต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการของสถานประกอบการ.....	45
11	สรุปจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจ้างเพิ่มในช่วงวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 โดยจำแนกตามประเภท ของสถานประกอบการ.....	46
12	เพศของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของ แรงงาน.....	46
13	อายุของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของ แรงงาน.....	47
14	ระดับการศึกษาของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตาม ประเภทของแรงงาน.....	47
15	ประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของแรงงาน.....	47
16	ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร.....	49
17	ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของหัวหน้างาน.....	51
18	ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของนักวิชาชีพ.....	54

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

19	ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของเจ้าหน้าที่สำนักงาน.....	56
20	ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติการ.....	59
21	ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการ แรงงานประเภทผู้บริหาร.....	62
22	ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการ แรงงานประเภทหัวหน้างาน.....	63
23	ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการ แรงงานประเภทนักวิชาชีพ.....	63
24	ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการ แรงงานประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน.....	64
25	ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการ แรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ.....	66
26	ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทผู้บริหาร.....	67
27	ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างาน.....	68
28	ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพ.....	69
29	ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน.....	70
30	ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ.....	71
31	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทผู้บริหาร.....	72
32	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างาน.....	73

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

33	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพ.....	74
34	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน.....	75
35	ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความ ต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ.....	76

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคที่สำคัญของเศรษฐกิจไทย มูลค่าผลผลิตของภาคอุตสาหกรรมสูงประมาณร้อยละ 40 ของผลผลิตทั้งประเทศ ซึ่งจะทำให้เกิดการจ้างงานประมาณร้อยละ 15 ของแรงงานทั้งประเทศ (กระทรวงอุตสาหกรรม.2544:1-1) แต่จากการที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจอันสืบเนื่องมาจากความล้มเหลวของการบริหารธุรกิจภาคเอกชนและการบริหารการจัดการปริวรรตเงินตราต่างประเทศและค่าเงินบาทตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ได้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการธุรกิจทั่วประเทศและทั่วทุกภาคอุตสาหกรรมการผลิตในทุกแง่มุม ทำให้ผู้ประกอบการในทุกภาคอุตสาหกรรมประสบกับปัญหาด้านการเงิน ปัญหาด้านหนี้สินและเงินลงทุน ปัญหาด้านการตลาดและการจำหน่ายสินค้าทั้งภายในและภายนอกประเทศ อันสืบเนื่องมาจากการขาดอำนาจซื้อที่ลดลงทั้งภายในประเทศและประเทศในภูมิภาคเอเชียที่เป็นคู่ค้ารายสำคัญของประเทศไทยและในการแก้ปัญหาดังกล่าว ภาคเอกชน ผู้ประกอบการจำนวนมากได้ปลด/ลดการจ้างงานลงเพื่อประคองธุรกิจของตนไว้ และหากยังไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ก็ลดการจ้างงานลงไปเรื่อยๆ จนถึงขั้นปิดกิจการ สภาพะดังกล่าวเป็นไปอย่างรวดเร็ว รุนแรงในทุกภาคอุตสาหกรรม ไม่เพียงแต่ทำให้เกิดปัญหาการเลิกจ้างงานอย่างกว้างขวาง ยังซ้ำเติมปัญหาการว่างงานของกำลังแรงงานที่มีอยู่เดิมและกำลังแรงงานใหม่ที่เกิดขึ้นตามสัดส่วนของประชากรที่เข้าสู่วัยแรงงาน ปัญหาการเลิกจ้างงาน ปัญหาการว่างงานและปัญหาการหางานทำจึงมีความรุนแรงทั่วประเทศและได้กลายเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.2544:1) นอกจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดแรงงานล้นตลาดแล้ว การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการผลิตที่มีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการผลิตมากขึ้น ทำให้แรงงานคนบางส่วนถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน นอกจากนี้ปัญหาด้านคุณลักษณะของแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานก็เป็นส่วนสำคัญและก่อให้เกิดการทำงานต่ำระดับซึ่งสร้างความสูญเสียทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการใช้ทรัพยากรไม่เต็มประสิทธิภาพในทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าการว่างงานหรือการทำงานต่ำระดับเป็นการปล่อยให้แรงงานที่สามารถเพิ่มผลผลิตให้แก่ระบบเศรษฐกิจต้องสูญเสียไปโดยไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (สมคิด ทุมวงศ์.2544 :2)

ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2543 ภาคการผลิตเริ่มปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้น ปริมาณการผลิตสินค้าสูงขึ้นเกือบทุกสาขาอุตสาหกรรม ซึ่งส่งผลต่อการขาดแคลนแรงงาน จากการสำรวจของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(2544) พบว่าอุตสาหกรรมที่มีความขาดแคลนแรงงานสูงสุด

ได้แก่อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ อาจเนื่องมาจากอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนโรงงานมากที่สุดถึง 53,025 โรงงาน ซึ่งกระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัดของประเทศ และเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมาก นับเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญในภูมิภาค มีบทบาทอย่างสูงต่อการยกระดับรายได้และการมีงานทำในชนบท อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมไทยที่ทำรายได้เข้าประเทศปีละหลายแสนล้านบาท

นายสุริยะ จึงรุ่งเรืองกิจ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม (อ้างใน กองวิชาการและแผนงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.2545:38) กล่าวว่า งบประมาณปี 2546 ของกระทรวงอุตสาหกรรมจะสนับสนุนผู้ประกอบการในยุทธศาสตร์หลักได้แก่อุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมอาหารที่จะพัฒนาให้เป็น ศูนย์กลางการผลิตอาหารของโลก (King of foods) ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณ 800-900 ล้านบาท สนับสนุนตั้งแต่ระบบการผลิตจนถึงโรงงาน แต่ต้องเน้นเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยเพราะในขณะนี้ทั่วโลกกำลังตื่นตัวโดยเฉพาะสหภาพยุโรป (EU) กำหนดว่าใน 2 ปีข้างหน้า หากอุตสาหกรรมอาหารไม่ได้รับรองมาตรฐานก็อาจจะส่งสินค้าไปจำหน่ายไม่ได้ ดังนั้นประเทศไทยจะต้องเตรียมพร้อมก่อนที่จะสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขัน

ปัจจุบันส่วนแบ่งรายได้ของอุตสาหกรรมนี้ลดลงเนื่องจากแรงกดดันทางด้านค่าจ้าง การขาดแคลนแรงงานและการขาดแคลนวัตถุดิบ ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันลดลง การดำรงขีดความสามารถในการส่งออกอาจจะทำได้ก็ต่อเมื่อไทยสามารถหันไปผลิตสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น แต่สินค้าเหล่านี้ต้องการคนที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่สูงขึ้น ปัญหาก็คือการขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในสาขาที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานวิชาชีพเช่นนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหารที่มีอยู่ในปัจจุบันขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดประสบการณ์และวินัยในการปฏิบัติงาน ขาดความทุ่มเทและความรับผิดชอบต่องาน นอกจากนี้ยังขาดแคลนแรงงานสาขาที่สอดคล้องกับระดับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรระดับนักบริหารที่มีวิสัยทัศน์ในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ การลงทุนและการตลาด ดังนั้นการศึกษาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์เป็นการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของแรงงานในตลาดแรงงานประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อตลาดแรงงานไทยโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่ยังเป็นแหล่งจ้างงานขนาดใหญ่และยังเป็นแหล่งรองรับงานได้ค่อนข้างมาก (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.2544:32) โดยผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้กำหนดนโยบายด้านแรงงาน แรงงานทุกระดับและผู้ที่เตรียมตัวจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในการพัฒนาตนเองและปรับตัวเพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้
 - 2.1 ด้านปริมาณ
 - 2.2 ด้านคุณภาพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาหลักสูตรในการผลิตบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประเภทของอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 21 มีนาคม 2546 ซึ่งเป็นการจัดเก็บข้อมูลครั้งล่าสุด
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547
4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหาร หรือเจ้าของ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ โดยใช้บัญชีรายชื่อสถานประกอบการจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 21 มีนาคม 2546 จำนวน 891 แห่ง เท่ากับ 891 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร เจ้าของ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

5. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

5.1.1 ขนาดของสถานประกอบการ

5.1.2 การร่วมทุน

5.1.3 ทุนจดทะเบียน

5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทของแรงงาน โดยศึกษาใน 2 ด้าน ดังนี้

5.2.1 ด้านปริมาณ

5.2.2 ด้านคุณภาพ ได้แก่ คุณลักษณะดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. บุคลิกภาพ
3. มนุษยสัมพันธ์
4. ความประพฤติ

นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการที่ประกอบอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

เจ้าของ หมายถึง ผู้เป็นหุ้นส่วนในกิจการหรือในสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าของ โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการ การศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป

หัวหน้าฝ่ายบุคคล หมายถึง บุคคลระดับผู้บริหารที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับคน เช่นการรับสมัครคนเข้าทำงาน การฝึกอบรม เป็นต้น

อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ หมายถึง อุตสาหกรรมที่นำผลผลิตจากภาคการเกษตรซึ่งได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต โดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้นหรือขั้นกลางเป็นสินค้าสำเร็จรูปหรือขั้นปลายที่เป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ประกอบด้วย

1. อุตสาหกรรมอาหาร แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผลิตภัณฑ์จากประมง ได้แก่ อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูปที่สำคัญ เช่น กุ้งกระป๋อง อาหารทะเลแช่เย็นแช่แข็ง ปลาทูน่ากระป๋อง ปลาซาร์ดีนกระป๋อง เป็นต้น

1.2 ผลิตภัณฑ์จากปศุสัตว์ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์ที่สำคัญ เช่น ไก่สดแช่เย็นแช่แข็ง

1.3 ผัก ผลไม้กระป๋องและแปรรูป ได้แก่ สับปะรดกระป๋อง น้ำสับปะรดกระป๋อง ผลไม้อบแห้งและแช่อิ่ม ข้าวโพดฝักอ่อนกระป๋อง หน่อไม้กระป๋อง พืช ผักดอง และน้ำส้ม เป็นต้น

1.4 ผลิตภัณฑ์จากข้าว ธัญพืช แป้ง และอาหารสำเร็จรูปอื่นๆ ได้แก่ แป้งมันสำปะหลัง น้ำตาล น้ำมันปาล์มและน้ำมันถั่วเหลือง เป็นต้น

2. อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 วัตถุดิบอาหารสัตว์ ได้แก่ ข้าวโพด กากถั่วเหลือง และปลาป่น

2.2 อาหารสัตว์แปรรูป ได้แก่ อาหารแมว และอาหารสุนัข

ความต้องการแรงงาน หมายถึง ความต้องการแรงงานเพื่อผลิตสินค้าและดำเนินการของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ความต้องการเชิงปริมาณ และความต้องการเชิงคุณภาพหรือคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ

ขนาดของสถานประกอบการ หมายถึง ขนาดของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ซึ่งกระทรวงอุตสาหกรรม (อ้างใน รุ่งทิพย์ มงคลชนาภรณ์.2538 : 12) ได้จำแนกขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมตามจำนวนของแรงงานในสถานประกอบการ ดังนี้

1. สถานประกอบการขนาดใหญ่ ได้แก่ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป
2. สถานประกอบการขนาดกลาง ได้แก่ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 50 - 199 คน
3. สถานประกอบการขนาดเล็ก ได้แก่ สถานประกอบการที่มีจำนวนแรงงานตั้งแต่ 10 - 49 คน

การร่วมทุน หมายถึง การร่วมค้า หรือการลงทุนร่วม หรือการร่วมลงทุนประกอบกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจของบุคคลหรือกิจการตั้งแต่สองรายขึ้นไป โดยฝ่ายหนึ่งเป็นคนไทยหรือกิจการของคนไทย อีกฝ่ายหนึ่งเป็นชาวต่างชาติหรือกิจการของชาวต่างชาติ การร่วมลงทุนนี้ก็เพื่อการลดความเสี่ยงในการดำเนินกิจการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกการลงทุนออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. เป็นสถานประกอบการของคนไทย
2. มีชาวต่างประเทศร่วมทุน / ถือหุ้นต่ำกว่าร้อยละ 50
3. มีชาวต่างประเทศร่วมทุน / ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50
4. เป็นสถานประกอบการของชาวต่างประเทศ
5. เป็นสถานประกอบการสาขาของชาวต่างประเทศ

ทุนจดทะเบียน หมายถึง ทุนดำเนินการซึ่งผู้เริ่มก่อการได้ระบุไว้เมื่อจดทะเบียนจัดตั้งเป็นนิติบุคคลหรือทุนที่ได้รับอนุญาตเมื่อขอจัดตั้งเป็นนิติบุคคล ทุนนี้ไม่ได้แสดงถึงเงินที่ได้รับจากผู้ถือหุ้น แต่เป็นการแสดงถึงความประสงค์ของผู้เริ่มก่อการว่าจะมีทุนดำเนินการเป็นจำนวนเงินเท่าใด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกทุนจดทะเบียนไว้ดังนี้

1. ทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท
2. ทุนจดทะเบียน 6-10 ล้านบาท
3. ทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท

ประเภทของแรงงาน หมายถึง แรงงานทุกระดับในสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้แบ่งประเภทของแรงงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ผู้บริหาร ได้แก่ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าของ โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการ การศึกษารั้ครั้งนี้กำหนดให้เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป
2. หัวหน้างาน ได้แก่ บุคคลที่มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของแรงงานฝ่ายปฏิบัติการของสถานประกอบการ
3. นักวิชาชีพ ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ และนักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
4. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ได้แก่ บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน
5. ผู้ปฏิบัติการ ได้แก่ บุคคลที่ปฏิบัติงานในแผนกผลิตของสถานประกอบการ

คุณภาพของแรงงาน หมายถึง คุณลักษณะของแรงงาน ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง จำนวนปีนับตั้งแต่บุคคลเกิดจนกระทั่งปัจจุบัน
3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับของการได้รับการศึกษาของแรงงาน จำแนกเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า
4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงจำนวนปีที่ผ่านการทำงานในตลาดแรงงานของแรงงาน

คุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย
2. บุคลิกภาพ หมายถึงรูปร่างลักษณะท่าทาง ท่วงที วาจา การแต่งกาย รวมถึงพฤติกรรมของแรงงานที่แสดงออกมาทำให้เป็นที่พอใจของผู้ที่พบเห็น
3. มนุษยสัมพันธ์ หมายถึงสภาพของความสัมพันธ์ของแรงงานกับผู้อื่น ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจ
4. ความประพฤติ หมายถึง พฤติกรรมของแรงงานที่แสดงออกเกี่ยวกับศีลธรรม จรรยา มารยาทที่ปรากฏในสังคมที่ทำงานร่วมกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะทราบความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหาร และอาหารสัตว์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยจำแนกตามประเภทของแรงงาน และประสงค์จะทราบว่าลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อความต้องการแรงงานหรือไม่ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

- ขนาดของสถานประกอบการ
- การร่วมทุน
- ทุนจดทะเบียน



ตัวแปรตาม

ความต้องการแรงงาน จำแนกตาม
ประเภทของแรงงาน โดยศึกษาใน 2
ด้าน ได้แก่

- ด้านปริมาณ
- ด้านคุณภาพ ได้แก่ คุณลักษณะ
ของแรงงาน ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะเฉพาะ

- ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- บุคลิกภาพ
- มนุษยสัมพันธ์
- ความประพฤติ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
2. ลักษณะการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
3. ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สาขาของอุตสาหกรรม
2. อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของแรงงาน
6. การร่วมทุนและการร่วมค้า
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

1. สาขาของอุตสาหกรรม

ตามแผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2541-2545) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2541 (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.2544:10) และกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (www.diw.go.th) ได้จำแนกสาขาของอุตสาหกรรมออกเป็น 13 สาขา ได้แก่

1. อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์
2. อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
3. อุตสาหกรรมรองเท้าและเครื่องหนัง
4. อุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือน
5. อุตสาหกรรมยาและเคมีภัณฑ์
6. อุตสาหกรรมยางพาราและผลิตภัณฑ์ยาง
7. อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก
8. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
9. อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน
10. อุตสาหกรรมเซรามิกและแก้ว
11. อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ
12. อุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า
13. อุตสาหกรรมปิโตรเคมี

2. อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์

ประเทศไทยเป็นแหล่งผลิตภัณฑอาหารที่มีคุณภาพดีและมีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของโลก ภาวะการผลิตและการส่งออกผลิตภัณฑอาหารแปรรูปมีแนวโน้มที่จะสามารถขยายตลาดได้เพิ่มสูงขึ้น อันเป็นผลมาจากการมีศักยภาพการผลิตด้านวัตถุดิบ ผู้ประกอบการมีประสบการณ์และความชำนาญโดยมีการพัฒนาการผลิตมาเป็นระยะเวลานานและต่อเนื่อง ทำให้ผลิตภัณฑอาหารของไทยมีความหลากหลาย สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันสินค้าอาหารสามารถทำรายได้เข้าประเทศปีละหลายแสนล้านบาท ผลิตภัณฑอาหารที่ส่งออกมีทั้งที่เป็นสินค้าแปรรูปขั้นต้น ขั้นกลางหรือสินค้าสำเร็จรูปและสินค้าสำเร็จรูป

ความสำคัญของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์

แม้ว่าประเทศไทยจะเป็นผู้นำในการผลิตและส่งออกสินค้าอาหารหลายประเภท เช่น อาหารทะเลกระป๋อง กุ้งและไก่แช่เย็นแช่แข็ง แต่เนื่องจากภาวะการแข่งขันในตลาดโลกมีความเข้มข้นขึ้นโดยเฉพาะประเทศแถบเพื่อนบ้านใกล้เคียงที่เริ่มมีความได้เปรียบด้านค่าจ้างแรงงานและวัตถุดิบที่คล้อยคลึงกับไทย ทำให้อุตสาหกรรมอาหารของไทยต้องเร่งเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการส่งออกทั้งระบบ ตั้งแต่การผลิต วัตถุดิบ การจัดการกระบวนการผลิต การใช้เทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนาและการตลาด เพื่อก้าวไปสู่การผลิตผลิตภัณฑที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและเป็นที่ต้องการของตลาดเพิ่มขึ้น

นอกจากอุตสาหกรรมอาหารแล้ว อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ก็มีความสำคัญกับระบบเศรษฐกิจไทยไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารสัตว์นับได้ว่าเป็นวัตถุดิบสำคัญและผูกพันกับปริมาณการผลิตเนื้อสัตว์ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการขยายตัวของตลาดส่งออก แม้ว่าวัตถุดิบอาหารสัตว์บางส่วนจะต้องนำเข้า เช่น กากถั่วเหลือง และปลาป่น แต่อุปสรรคของการนำเข้าวัตถุดิบดังกล่าวยังคงไว้ซึ่งมาตรการทางภาษีของรัฐเพียงบางส่วนเท่านั้น โดยภาพรวมของอาหารสัตว์โดยเฉพาะอาหารสุกรและอาหารไก่เนื้อ เกษตรกรมีการผสมอาหารเองส่วนหนึ่งทำให้การขยายตัวของอาหารสัตว์ยังมีช่องทางในการทดแทนการผสมอาหารดังกล่าวโดยการเพิ่มคุณภาพ แต่หากพิจารณาด้านอาหารสัตว์เลี้ยงนั้น ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นผู้ผลิตอาหารสัตว์เลี้ยงรายใหญ่ของโลก

อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ประกอบด้วย

1. อุตสาหกรรมอาหาร แบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ผลิตภัณฑจากประมง ได้แก่ อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูปที่สำคัญ เช่น กุ้งกระป๋อง อาหารทะเลแช่เย็นแช่แข็ง ปลาหมึกกระป๋อง ปลาซาร์ดีนกระป๋อง เป็นต้น

1.2 ผลิตภัณฑจากปศุสัตว์ ได้แก่ ผลิตภัณฑจากเนื้อสัตว์ที่สำคัญ เช่น ไก่สดแช่เย็นแช่แข็ง

1.3 ผัก ผลไม้กระป๋องและแปรรูป ได้แก่ สับปะรดกระป๋อง น้ำสับปะรดกระป๋อง ผลไม้อบแห้งและแช่อิ่ม ข้าวโพดฝักอ่อนกระป๋อง หน่อไม้กระป๋อง พืช ผักดอง และน้ำส้ม เป็นต้น

1.4 ผลิตภัณฑ์จากข้าว ธัญพืช แป้ง และอาหารสำเร็จรูปอื่นๆ ได้แก่ แป้งมันสำปะหลัง น้ำตาล น้ำมันปาล์มและน้ำมันถั่วเหลือง เป็นต้น

2. อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 วัตถุดิบอาหารสัตว์ ได้แก่ ข้าวโพด กากถั่วเหลือง และปลาป่น

2.2 อาหารสัตว์แปรรูป ได้แก่ อาหารแมว และอาหารสุนัข

ประเมินสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากปี 2541

ช่วงปี พ.ศ. 2541-2542

1. การผลิต

1.1 การผลิตอาหารสัตว์มีการผลิตภายในประเทศเพิ่มขึ้นเนื่องจากการผลิตวัตถุดิบที่ใช้ผลิตอาหารสัตว์เพิ่ม เพราะในช่วงหลังวิกฤตการณ์ทางการเงิน (วันที่ 2 กรกฎาคม 2540) มีกำลังแรงงานที่ว่างงานจากภาคเมือง (Urban Sector) และภาคอุตสาหกรรม (Industrial Sector) ฯลฯ เดินทางกลับไปสู่การผลิตในภาคเกษตรเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัญหา ภัยธรรมชาติ ตัวอย่างเช่น ปัญหาเอลนีโญ และเอลนีโญได้กระทบต่ออุปทานการผลิตวัตถุดิบบ้าง แต่ผลกระทบในไทยมีไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ตัวอย่างเช่น อินโดนีเซีย ฯลฯ

1.2 การผลิตอาหารแปรรูป การผลิตดำเนินไปได้ด้วยดี แม้ว่าจะมีปัญหาอุปสงค์ภายในประเทศบ้าง เพราะปัญหาวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจตั้งแต่กลางปี 2540 เป็นต้นมา แต่เงินบาทที่อ่อนค่าลงมาก ขณะที่การผลิตอาหารแปรรูปมีการพึ่งพาการนำเข้า (Import Content) ไม่มาก ทำให้การส่งออกเป็นไปด้วยดีและมีมูลค่าเพิ่มขึ้นมาเมื่อคิดเป็นมูลค่าเงินบาท

2. การตลาด

2.1 ภายในประเทศอุปสงค์ต่ออาหารแปรรูปได้ลดต่ำลงเพราะประชาชนจำนวนมากที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจมีอำนาจซื้อ (Purchasing Power) ที่ลดต่ำลง ในด้านวัตถุดิบอาหารสัตว์นั้น ในช่วงแรกมีราคาที่สูงขึ้น (ปี 2541) เพราะพืชผลเกษตรที่ใช้เป็นวัตถุดิบผลิตอาหารสัตว์มีราคาแพง ตัวอย่างเช่น ข้าว (ปลายข้าว รำ ฯลฯ) แต่ต่อมาราคาพืชผลเกษตรที่ใช้ผลิตอาหารสัตว์ได้ลดต่ำลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตทั้งอาหารสัตว์และการปศุสัตว์ลดต่ำลง

3. ภาษีอากร หลังวิกฤตการณ์ หน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องได้ปรับภาษีของอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปลงมาหลายประการ ตัวอย่างเช่น การลดภาษีอากรนำเข้าวัตถุดิบที่ใช้ผลิตอาหาร การลดภาษีเงินได้นิติบุคคล ฯลฯ ทำให้ภาระภาษีอากรของผู้ประกอบ

การได้ลดลง ส่งผลให้การบริหารการประกอบการ เช่น การบริหารต้นทุน (Cost Management) การบริหารการตลาด (Marketing Management) และการบริหารการเงิน (Financial Management) มีประสิทธิภาพขึ้น

ช่วงปี พ.ศ. 2543

1. การผลิต

1.1 การผลิตอาหารสัตว์ วัตถุดิบอาหารสัตว์ได้มีราคาลดต่ำลงมากทำให้ต้นทุนการผลิตอาหารสัตว์ลดลง

1.2 การผลิตอาหารแปรรูปมีอุปทานการผลิตเพิ่มขึ้นเพราะวัตถุดิบเนื้อสัตว์และอื่นๆ ทุกชนิดมีราคาลดต่ำลงมาก ไม่ว่าจะเป็นเนื้อไก่ เนื้อสุกร ปลาทูน่า (ส่วนใหญ่นำเข้า) ผักและผลไม้ต่างๆ

2. การตลาด

2.1 ตลาดในประเทศ อุปสงค์ต่ออาหารแปรรูปและเนื้อสัตว์ ภายในประเทศยังคงอยู่ในระดับต่ำเพราะความอ่อนแอของอำนาจซื้อของประชาชนอันเนื่องมาจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่มีการว่างงานและการลดค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น และแม้ว่าในปี 2543 การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศจะเริ่มดีขึ้นแต่การบริโภคของประชาชนก็ยังคงอยู่ในระดับต่ำ

2.2 การส่งออก ราคาส่งออกได้ลดต่ำลงมาก อันเนื่องมาจากการลดลงของอุปสงค์ในตลาดโลกขณะที่มีอุปทานเพิ่มขึ้นมากมาย รายได้จากการส่งออกผลิตภัณฑ์หมวดอาหารแปรรูปได้ชะลอตัวลงมาก

ช่วงปี พ.ศ. 2544-2545

1. การผลิต

1.1 มีความต้องการแรงงานทักษะต่ำเพิ่มขึ้น เนื่องจากอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์มีกระบวนการผลิตบางขั้นตอนที่เครื่องจักรไม่สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ดีเท่ากับแรงงานคน เช่นการปอกเปลือกกุ้ง ขอดเกร็ดปลา การจิกดาสับปะรด การคัดสับปะรดสด เป็นต้น การนำเครื่องจักรใหม่ๆ เข้ามาส่วนใหญ่ก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตหรือขยายการผลิตเป็นหลักมากกว่าเพื่อทดแทนแรงงานคน

1.2 ความต้องการแรงงานทักษะของอุตสาหกรรมอาหาร มีแนวโน้มสูงขึ้นกว่า 5 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงงานทักษะมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ พนักงานตรวจสอบคุณภาพ เนื่องจากอุตสาหกรรมดังกล่าวมีแนวโน้มในการส่งออกสูง จึงมีความจำเป็นต้องแข่งขันกับประเทศที่ผลิตสินค้าประเภทเดียวกันในตลาดโลก ในอนาคตแรงงานในกลุ่มนี้จะมีความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากความรุนแรงในการแข่งขันด้านการตลาด รวมทั้งมาตรการกีดกันทางการค้าที่เน้นในด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อม สูงขึ้น มาตรฐานการผลิตและผลิตภัณฑ์ทำให้ต้องให้ความสำคัญในประเด็นนี้ และต้องจ้างแรงงานทักษะมากขึ้น

1.3 การผลิตอาหารสัตว์ ต้นทุนด้านวัตถุดิบยังคงต่ำ ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำด้วย

1.4 การผลิตอาหารแปรรูปเพิ่มขึ้น เนื่องจากวัตถุดิบมีราคาลดลงและนโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการผลิตของชุมชน จึงเกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ขึ้น ผู้บริโภคเริ่มมีอำนาจซื้อเพิ่มขึ้น

2. การตลาด

2.1 ตลาดในประเทศเริ่มมีแนวโน้มดีขึ้นกว่าปี พ.ศ. 2543 ผู้บริโภคหันมาบริโภคสินค้าในประเทศเพิ่มขึ้น

2.2 การส่งออกลดลงในอุตสาหกรรมบางประเภท เช่น อาหารทะเลแช่เย็นแช่แข็ง เนื่องจากมาตรการกีดกันทางการค้า สำหรับสินค้าประเภทอื่นๆ ยอดการส่งออกยังเพิ่มสูงขึ้น เพราะราคาส่งออกลดลง นอกจากนี้ภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย ได้ส่งผลดีในด้านการจ้างงานเพราะโรงงานสามารถคัดเลือกแรงงานที่มีคุณภาพได้มากขึ้น สินค้าที่ผลิตออกมาจึงได้มาตรฐานและมีคุณภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

การทบทวนปัญหา

อุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์เป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทย และจัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการผลิตแข่งขันกับต่างประเทศได้ นอกจากนั้นแล้ว อุตสาหกรรมอาหารเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบภายในประเทศในสัดส่วนที่สูง (Resource Based Industry) เป็นอุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มในประเทศสูง (High Value Added Industry) และเป็นอุตสาหกรรมที่มีผลกระทบต่อประชากรส่วนใหญ่ของประเทศคือเกษตรกร เนื่องจากเป็น อุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบจากภาคเกษตร ซึ่งผลิตได้ภายในประเทศเป็นส่วนใหญ่ มีประชากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมอาหารและเกษตร ประมาณร้อยละ 80 หรือประมาณ 50 ล้านคน ในด้านการแข่งขันกับต่างประเทศ การส่งออกสินค้าอาหารอยู่ในระดับสูง มีสัดส่วนกว่าร้อยละ 20 ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมดของประเทศ ทำรายได้เข้าประเทศปีละประมาณ 400,000 ล้านบาท ขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมอาหารกำลังสูญเสียความได้เปรียบที่เคยมีอยู่ ทั้งในด้านวัตถุดิบ แรงงานและต้องปรับตัวให้เข้ากับกติกาการค้าใหม่ของโลก โดยเฉพาะในด้านสุขอนามัย มาตรฐาน คุณภาพ และมาตรการทางเทคนิค (Technical Barriers) การปรับโครงสร้าง อุตสาหกรรมอาหารจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน

ความหมาย

เสถียรภาพ พันธุไพโรจน์. (อ้างในสุพาดา อินทรานุกูล.2525:29) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ว่า หมายถึงการวางแผนไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับจำนวนของงาน ตำแหน่งงาน และตัวคนที่จะมาปฏิบัติงานนั้น เพื่อการวางแผนการจัดการและการพัฒนาองค์การในอนาคต

อุทัย หิรัญโต. (2531 : 49) ได้ให้ความหมายของคำว่าวางแผนกำลังคนไว้ว่า หมายถึงการเตรียมการเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต โดยกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการไว้ล่วงหน้า การวางแผนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. แผนเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร
2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง
3. เป็นเรื่องที่ต้องปฏิบัติในกาลอนาคต
4. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบงาน และการจัดสรรเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานนั้นโดยวิธีที่เหมาะสมที่สุด

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์และคณะ (2535 : 28) ได้ให้ความหมายของคำว่าวางแผนกำลังคนไว้ว่า หมายถึงกระบวนการในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และการปฏิบัติเกี่ยวกับจำนวน และคุณภาพของบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการอย่างมีระบบ การวางแผนกำลังคนจึงเป็นกิจกรรมที่กำหนดแนวทางของการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการบริหารในอนาคต

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 76) ได้ให้ความหมายของคำว่าวางแผนกำลังคนไว้ว่า หมายถึงขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่มุ่งพยายามให้มีกำลังคนที่พอเพียง เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคต

การวางแผนกำลังคนจะประกอบด้วย การทำพยากรณ์เกี่ยวกับความต้องการพนักงานประเภทต่างๆ สำหรับอนาคต โดยการเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยมีการพิจารณาถึงจำนวนและประเภทของพนักงานที่จำเป็นจะต้องทำการสรรหาและรับเข้ามาใหม่หรือที่จะต้องออกไปจากกลุ่มของพนักงานขององค์การทั้งหมด หรือถ้าจะกล่าวสั้นๆ การวางแผนกำลังคนก็คือกระบวนการที่จะทำให้ธุรกิจหรือหน่วยงานแน่ใจได้เสมอว่า

1. มีจำนวนและชนิดของบุคคลตรงตามที่ต้องการ
2. มีบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมบรรจุไว้ตรงกับความจำเป็นของงาน
3. มีบุคคลไว้พร้อมในทุกครั้งที่มีความต้องการ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการวางแผนกำลังคนหมายถึงการเตรียมการเพื่อปฏิบัติในอนาคตเกี่ยวกับความต้องการในด้านตัวบุคคลที่จะเลือกสรรมาดำรงตำแหน่งต่างๆ รวมทั้งการคาดคะเนปริมาณบุคคลที่จะมีเพิ่มขึ้น และการจัดสรรกำลังคนให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

หลักทั่วไปของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคนเป็นแผนปฏิบัติงานขององค์การ ในแต่ละองค์การย่อมจะต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอนว่าจะมีกิจกรรมใด ในเวลาใด และกิจกรรมนั้นจะดำเนินอยู่เป็นระยะเวลานานเท่าใด แผนการปฏิบัติงานที่ดีต้องกำหนดวัตถุประสงค์ทั้งระยะสั้นระยะยาวไว้อย่างชัดเจน และไม่ควรเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญบ่อยครั้งเกินไปโดยไม่จำเป็น หลักทั่วไปในการวางแผนกำลังคนก็คือ

1. จำนวนกำลังคนที่ระบุต้องเป็นจริง ไม่ใช่กำหนดตัวเลขให้ดูเป็นอัตราส่วนที่สวยงาม หรือทำให้ดูว่าเป็นแผนกำลังคนที่ประหยัด ตัวอย่างเช่น กำหนดความต้องการกำลังคนในตำแหน่งการเงินและบัญชีระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ในปีถัดไป แต่ปรากฏว่าเมื่อถึงเวลาจริงมีการทำงานล่วงเวลาเกือบตลอดทั้งปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากำลังคนที่มีอยู่จริงไม่เพียงพอกับงาน ทำให้องค์การต้องจ่ายเงินค่าทำงานล่วงเวลามากและเป็นการไม่ประหยัดในที่สุด

2. พยายามบรรจุพนักงานประจำเข้ามาใหม่ให้น้อยที่สุด หมายความว่าในการวางแผนกำลังคนนั้นต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงที่ว่า การบรรจุบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการหรือพนักงานประจำนั้น เป็นการเพิ่มต้นทุนระยะยาวเพราะการจะให้ออกไปจากองค์การได้นั้นจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนของตัวบทกฎหมาย ถ้าไม่จำเป็นจริงๆ แล้วใช้วิธีการจ้างชั่วคราว หรือทำให้รูปแบบการจ้างเหมาในกรณีที่เป็งานชั่วคราว เสร็จงานแล้วก็เลิกกันไป

3. เมื่อตำแหน่งงานว่างลงควรพิจารณาจากบุคคลภายในก่อน เพราะในองค์การหนึ่งๆ ย่อมจะมีกำลังคนมากพอสมควรอยู่แล้ว ถ้ามีการวางแผนกำลังคนที่ดีจะต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่พร้อมจะเลื่อนตำแหน่งหรือโอน-ย้าย เข้าแทนในตำแหน่งงานที่ว่างได้ทันที

4. ใช้โครงการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ กล่าวคือเมื่อวิทยาการใหม่ๆ นำมาใช้ในองค์การกำลังคนที่มีอยู่เดิมในองค์การอาจตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ นั้นได้ การที่คิดพึ่งพาสถาบันการศึกษาให้ผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการและทันต่อเหตุการณ์นั้นเป็นสิ่งที่หวังได้ยาก ถึงแม้ในบางกรณีสถาบันการศึกษาอาจทำได้ ปัญหาก็คือแล้วจะเอาคนเก่าไปไว้ที่ไหน การวางแผนกำลังคนจึงจำเป็นต้องใช้โครงการฝึกอบรมให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์การอีกด้วย

5. การปลดคนออกจากงานในกรณีที่คนล้นงาน ซึ่งสภาวะการณ์ที่จะเกิดคนล้นงานขึ้นได้นั้นมีอยู่จริงในทุกภาพของการผลิตสินค้าและบริการ มันอาจจะเกิดการผิดพลาดได้หลายทางเป็นต้น ว่านโยบายของรัฐบาลผิดพลาด นโยบายการตลาดผิดพลาดสภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ หรือแม้แต่การวางแผนกำลังคนขององค์การผิดพลาดก็ย่อมจะเป็นได้ ประเด็นอยู่ที่ว่าเมื่อเกิดสภาวะการณ์คนล้นงานขึ้นแล้วจะอย่างไร การปลดคนออกจากงานนั้นเป็นภาพพจน์และชื่อเสียงขององค์การ การยุบเลิกกระทรวงพัฒนาการแห่งชาตินั้นกระทำไปแล้วก็เป็นผลให้ข้าราชการจำนวนหนึ่งที่หาที่ลงไม่ได้คือ โอน-ย้ายไปกระทรวง ทบวง กรมอื่นไม่ได้ต้องออกจากราชการทั้งๆที่ตนเองไม่ได้กระทำความผิดอะไร แต่รัฐบาลไม่ได้เสียภาพพจน์อะไรมากนัก เพราะรัฐบาล

ที่ก่อตั้งกับรัฐบาลที่ยุบเลิกเป็นรัฐบาลต่างยุคสมัยกัน ถ้าเป็นกรณีของภาคพาณิชย์กรรมหรือภาคอุตสาหกรรม การปลดคนงานออกจากงานเพราะคนล้นงานนั้น เป็นการแสดงถึงสถานภาพที่ล้มเหลวขององค์การ ดังนั้นเมื่อมีความจำเป็นต้องปลดคนออกจากงาน จึงต้องกระทำอย่างมีแผนและขั้นตอนที่รัดกุม และที่สำคัญก็ต้องทำให้เกิดปัญหายุ่งยากน้อยที่สุดด้วย

ประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน

การวางแผนการใช้กำลังคนมิได้หมายความว่าแต่เพียงการนำกำลังคนมาใช้เท่านั้น แต่จะต้องใช้ให้ได้ผลมากที่สุดด้วย การกำหนดแผนจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อนี้เป็นประการสำคัญ สำหรับประโยชน์ของการวางแผนกำลังคน พอจะจำแนกได้ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน จะทำให้ทราบถึงความต้องการด้านบุคคลในระยะยาว ซึ่งจะช่วยให้สามารถคำนวณงบประมาณด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์พิเศษ ตลอดจนการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ได้โดยสะดวก
2. การวางแผนกำลังคน จะทำให้เห็นจินตภาพการใช้กำลังคน และการพัฒนาบุคคลอย่างชัดเจน สามารถปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมและการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้มากยิ่งขึ้น
3. การวางแผนกำลังคนเป็นวิธีทางหนึ่งของการพัฒนากำลังคน ซึ่งจะมีผลให้การใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้ดียิ่งขึ้น
4. การวางแผนกำลังคนจะช่วยอำนวยความสะดวกในการขยายหรือปรับปรุงองค์การในอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปแล้ว การวางแผนกำลังคนได้แก่การเตรียมที่จะใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การในระยะยาว และรวมถึงการสรรหาและเลือกสรรคนในกาลอนาคตด้วย กำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน และการพัฒนาทุกสาขา การบริหารงานบุคคลที่มีการวางแผนกำลังคนอันเหมาะสมจะสามารถใช้คนให้เกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างไม่มีวันสิ้นสุด

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงาน

การศึกษาถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานจะมีความสำคัญต่อการวางแผนการจัดการศึกษา การเตรียมตัวของแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงานในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการเตรียมความพร้อม การปรับตัวให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ในเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงาน มีผู้ทำการศึกษาไว้มากมาย เช่น

สุกัญญา สวัสดิเวทิน (2531) กล่าวว่า นายจ้างมักจะระบุความต้องการคุณลักษณะหรือเงื่อนไขพิเศษในตำแหน่งงานต่างๆ เพราะจะทำให้บัณฑิตที่มีคุณสมบัติพิเศษเหล่านั้น มีโอกาสได้งานสูงกว่าบัณฑิตอื่นๆ ที่ขาดคุณสมบัติดังกล่าว โดยที่คุณสมบัติพิเศษที่นายจ้างมักระบุความต้องการเอาไว้ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถเฉพาะสาขาของบัณฑิต สามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกลักษณะส่วนตัวของผู้สมัครงานเอง ซึ่งจะต้องมีบุคลิกที่ดี มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และหาประสบการณ์ มีความคิดริเริ่มดี กล่าวคือ สามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในทางสร้างสรรค์ มีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา มีความคล่องตัวสูง สามารถทำงานได้หลายประเภท มีมนุษยสัมพันธ์ดี และความประพฤติดี เป็นต้น
2. ประสบการณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งที่ตนสมัคร
3. ความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศในระดับที่ใช้งานได้
4. ความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความสำคัญเพิ่มขึ้นในระยะหลัง เนื่องจากการเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทำงานมากขึ้น
5. เงื่อนไขอื่นๆ เช่น การพันภาระทางทหาร สำหรับผู้สมัครเพศชายสามารถขับขีรถยนต์หรือรถจักรยานยนต์ได้ ออกต่างจังหวัดได้ เป็นต้น

วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา (2532:136) กล่าวว่า ผู้สมัครงานในบริษัทเอกชนควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. Helicopter Quality คือสามารถมองเหตุการณ์หรือปัญหาได้กว้างไกลกว่าปกติเสมือนหนึ่งมองลงมาจากเบื้องสูง
2. Power of Analysis คือสามารถแยกแยะวิเคราะห์เหตุการณ์หรือปัญหานั้นๆ ได้ชัดเจน ทั้งคาดคะเนได้ด้วยว่าถ้าแก้ปัญหานั้นแล้ว จะไม่มีปัญหาอื่นตามมาเหมือนลูกโซ่
3. Imagination คือมีจินตนาการดี ชอบคิดริเริ่มสร้างสรรค์ถึงสิ่งใหม่ๆ ที่น่าสนใจ บุคคลประเภทนี้จะไม่ยอมอยู่กับที่ ประารถนาที่จะเห็นความก้าวหน้าอยู่เสมอ
4. Human Relationship คือมีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี ปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมใดๆ ก็ได้

นอกจากคุณสมบัติ 5 ประการนี้แล้ว ก็ยังมีคุณสมบัติกว้างๆ ทัวไปอีก เช่น มีความซื่อสัตย์ มีความขยัน รักความก้าวหน้า มีความอดทน เป็นต้น

กรมอาชีวศึกษา (2530 : 12-13 อ้างใน พงษ์ศักดิ์ บุญญะสิทธิ์) ได้รวบรวมบทสัมภาษณ์ คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ และสรุปได้ว่าคุณสมบัติที่นายจ้างต้องการคือคุณสมบัติทางด้านวิชาการและด้านคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือมีความอดทน มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีน้ำใจ มีความรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดี และคุณสมบัติอื่นเช่นความสามารถในการปรับตัว

ทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลิกภาพดี และมีความเป็นผู้นำและได้เสนอคุณสมบัติพิเศษบางประการที่ทำให้มีโอกาสมุ่งมั่นทำงาน คือ

1. มีความรู้วิชาการ และวิชาชีพเป็นอย่างดี
2. เป็นคนดี มีคุณธรรม ให้นายจ้างเกิดความไว้วางใจ
3. บุคลิกภาพดี พร้อมที่จะทำงาน
4. มีประสบการณ์ โดยผ่านงานมาบ้างแล้ว
5. มีสิ่งอำนวยความสะดวกบางประการที่มีความจำเป็นเช่น รถยนต์
6. มีความรู้ความสามารถพิเศษ เช่นด้านภาษา ด้านคอมพิวเตอร์
7. เป็นโสดจะมีโอกาสมากกว่า เพราะมีความคล่องตัวในการทำงาน

อาทร จันทวิมล (2531) ได้ให้ความคิดเห็นว่า สถานประกอบการต่างๆ หลายแห่งได้ให้ความสนใจในด้านคุณลักษณะ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ความขยัน อดทน ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ เป็นอันดับแรก โดยให้เหตุผลว่า ความรู้ด้านวิชาการสามารถฝึกอบรมในโรงงานได้

จำเนียร จวงตระกูล (2530:58-59) ได้กล่าวว่าแรงงานที่ดีควรประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความขยันหมั่นเพียรดี สม่่าเสมอเอาจริงเอาจังตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยเร็ว ไม่จำเป็นต้องให้ผู้บังคับบัญชาคอยติดตามหรือกระตุ้นเตือนอีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องมีปริมาณมากพอเพียงเป็นที่ยอมรับได้ ตามมาตรฐานขององค์กรหรือเกินกว่านั้น การมาทำงานก็ควรตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ
2. มีผลผลิตที่มีคุณภาพดี ทั้งปริมาณและคุณภาพตลอดจนทันเวลา
3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบต่อตนเองและต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร
4. มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ต้องรู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติ เป็นอย่างดีและสามารถทำได้อย่างดี
5. มีความสามารถในการเรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานที่ดี ย่อมต้องมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เสมอเพื่อจะได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น
6. มีความคิดริเริ่ม พยายามสร้างสรรค์และคิดค้นหาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประหยัด และปลอดภัยมากขึ้น
7. มีดุลยพินิจและสามัญสำนึกที่ดี คิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม รู้จักกาลเทศะ รู้จักระดับอารมณ์ มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวเหมาะสม

9. มีความร่วมมือดีเพราะความร่วมมือนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน สามารถสื่อความ หรือสื่อสาร ได้ดี

10. มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2531) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของภาคเอกชน โดยกล่าวถึงคุณภาพของบัณฑิตภาคเอกชนต้องการไว้ 8 ประการ คือ

1. อายุระหว่าง 21-30 ปี ต้องการเพศชายมากกว่าเพศหญิง
2. การใช้ภาษาอังกฤษมีความจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือภาษาจีน
3. กลุ่มวิชาชีพและวิชาการ มีตำแหน่งว่างที่เปิดรับสมัครมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มอาชีพการค้าและเสมียนพนักงานตามลำดับ
4. เพศชายต้องพ้นภาระทางทหาร
5. ผู้สมัครงานต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับสาขา หรือตำแหน่งงานนั้นโดยตรงหรือต้องมีประสบการณ์มาเป็นอย่างน้อย 1-2 ปี

ตามประกาศรับสมัครงานในหนังสือพิมพ์ เช่นหนังสือพิมพ์สมัครด่วน (ฉบับที่ 431 ประจำวันที่ 10-12 กรกฎาคม 2546) และหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ (ฉบับที่ 5400 ประจำวันอาทิตย์ที่ 6 กรกฎาคม 2546) ได้มีประกาศรับสมัครงานของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ เป็นจำนวนมาก เกือบทุกประเภทของแรงงาน โดยได้ระบุคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเภทของแรงงาน	คุณลักษณะ/คุณสมบัติของแรงงานที่ต้องการ
1. ผู้บริหาร	- ไม่จำกัดเพศ - อายุ 30 ปีขึ้นไป - การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป - มีประสบการณ์ในการบริหาร 5-10 ปี - มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานอุตสาหกรรม - มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ เช่นภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น เป็นต้น
2. นักวิชาชีพ	- ไม่จำกัดเพศ - การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การอาหารหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง - มีประสบการณ์อย่างน้อย 3 ปีในอุตสาหกรรมอาหาร
3. เจ้าหน้าที่สำนักงาน	- ไม่จำกัดเพศ - การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขึ้นไป

- มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม 0-2 ปี
- มีความรู้ความสามารถในด้านภาษาต่างประเทศและการใช้คอมพิวเตอร์ได้เป็นอย่างดี
- มีความรู้เรื่องมาตรฐานอุตสาหกรรม
- ไม่จำกัดเพศ
- ไม่จำกัดระดับการศึกษา
- ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์
- มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในโรงงาน
- สามารถทำงานเป็นกะได้

4. ผู้ปฏิบัติการ

5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพของแรงงาน

ในการคาดประมาณความต้องการกำลังคนแม้ว่าจะเป็นเรื่องปริมาณ คือ จำนวนคนที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงาน แต่ที่จริงแล้วเรื่องคุณภาพก็เป็นเรื่องสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน เพียงแต่การศึกษานี้ถือว่าคุณภาพเป็นสิ่งที่กำหนดให้หรือมีการกำหนดคุณภาพไว้ในตัวอยู่แล้วตามมาตรฐานของวิชาชีพหรือฝีมือของกำลังคนแต่ละประเภทที่ระบุถึง เช่น วิศวกรหรือสถาปนิกย่อมถือว่าคนที่ปฏิบัติวิชาชีพดังกล่าวต้องมีคุณภาพตามที่กำหนดตามคำจำกัดความของรหัสอาชีพซึ่งบางรหัสอาชีพระบุไว้ค่อนข้างชัดเจน เช่น สถาปนิก ระบุว่าเป็น ผู้ออกแบบสิ่งก่อสร้าง อำนวยการสร้าง วางแผนผังประสานงานการพัฒนาเขตเมือง กับเป็นผู้ได้รับปริญญาจากมหาวิทยาลัยในวิชาสถาปัตยกรรมหรือคุณวุฒิเทียบเท่า ทั้งนี้จะเห็นว่าลักษณะของอาชีพที่ประกอบและวุฒิการศึกษาหรือการฝึกอบรมเป็นเพียงตัวชี้วัดอันหนึ่งแต่ไม่สามารถจะบอกได้ถึงระดับคุณภาพไปได้มากกว่านั้น เช่น ดี เลว เก่ง ไม่เก่ง มีฝีมือ หรือไม่มีฝีมือ เป็นต้น โดยทั่วไปคุณภาพของวิชาชีพของกำลังคนระดับสูงจะมีมาตรฐานแน่นอนกว่า เนื่องจากมีสถาบันอุดมศึกษาและราชการดูแลควบคุมอย่างใกล้ชิดและเป็นเวลานานกว่าการศึกษาหรือฝึกอบรมกำลังคนในระดับกลางหรือระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับช่างฝีมือหรือกึ่งฝีมือ มาตรฐานของคุณภาพอาจมีความแตกต่างสูงถึงแม้จะมีหน่วยงาน เช่น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมดูแลอยู่ก็ตาม

สิ่งที่น่าพิจารณาในแง่คุณภาพของกำลังคนและแรงงาน คือทั้งในระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่างยังนับว่ามีปัญหาเรื่องคุณภาพ ความรู้และฝีมือ ในระดับล่างการศึกษาเฉลี่ยของแรงงานยังอยู่ในระดับต่ำ สัดส่วนของแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตประมาณร้อยละ 70 มีการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าในขณะที่ประมาณร้อยละ 16 มีการศึกษาระดับมัธยมต้น ประมาณร้อยละ 10 มีการศึกษาระดับมัธยมปลายและอาชีวศึกษา และเพียงร้อยละ 6 จบระดับ

มหาวิทยาลัยหรือฝึกหัดครู ในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นถ้าระดับการศึกษาจะเป็นเครื่องกำหนดความสามารถของแรงงานที่จะปรับตัวให้เข้ากับวิทยาการสมัยใหม่ รวมทั้งเป็นปัจจัยที่จะกำหนดความสามารถในการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรมของประเทศด้วย นอกจากระดับการศึกษาโดยทั่วไปแล้วเนื้อหาของหลักสูตรที่ใช้ในการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีการพิจารณาปรับปรุงให้ทันสมัยตลอดเวลาด้วย ยกตัวอย่างเช่น หลักสูตรอาชีวศึกษา ช่างกล ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ฯลฯ ลักษณะเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักสูตรช่างกลที่จบการศึกษาเมื่อ 5 ปีที่แล้วอาจจะไม่พร้อมที่จะเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสมัยใหม่ถ้าไม่มีการอบรมเพิ่มเติมก่อนเข้าทำงาน หรือแม้กระทั่งในสายพาณิชย์ การทำบัญชี การพิมพ์ดีด การบันทึกงานต่างๆ ในปัจจุบันจะใช้อุปกรณ์สมัยใหม่เกือบทั้งหมดแล้ว ผู้ที่จบการศึกษาในระดับสูงก็เช่นกัน ระบบโครงสร้างโรงงาน การก่อสร้างอาคารต่างๆ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปมาก ถึงแม้ว่าในอดีตหลักสูตรการศึกษาของไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอยู่แล้วแต่เทคโนโลยีดูว่าจะเปลี่ยนแปลงไปเร็วกว่ามาก ดังนั้นหลักสูตรวิชาชีพต่างๆ จะต้องเปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็วขึ้น

นอกจากคุณภาพในแง่ของมาตรฐานวิชาชีพ ความรู้และทักษะแล้ว คุณภาพด้านอื่นๆ ของแรงงานอันได้แก่คุณลักษณะแรงงาน เช่น คุณลักษณะทางจริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ ความตั้งใจและความเอาใจใส่ในงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพให้ทันต่อความต้องการทางเทคโนโลยีก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่จะต้องพิจารณาควบคู่กันไป (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม.2541) จากการศึกษาของคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2535) ปัญหาด้านคุณภาพจะพบมากในกำลังคนระดับล่างและระดับกลาง ซึ่งรวมถึงการขาดทักษะด้านต่างๆ การขาดความเคารพอ่อนน้อม ความประมาทเลินเล่อ ความซื่อสัตย์ สุขภาพอ่อนแอ และขาดความรับผิดชอบ ในขณะที่กำลังคนในระดับสูงในสาขาวิศวกรรมศาสตร์มีปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความอดทน มีวินัย และความรู้ต่างประเทศ ส่วนสาขาบริหารธุรกิจมีปัญหาการทำงานช้า ขาดความรู้ ขาดมนุษยสัมพันธ์ ความรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับสาขาสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีปัญหาการขาดมนุษยสัมพันธ์ ขาดความรับผิดชอบ ขาดความรู้ภาษาต่างประเทศ ขาดความเคารพอ่อนน้อมและขาดความอดทน เป็นต้น

มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าสิ่งหนึ่งที่เป็นปัญหาเชิงคุณภาพของแรงงานระดับวิชาชีพ คือวัฒนธรรมในการทำงาน วิศวกรที่ทำงานในโรงงานไม่นิยมปฏิบัติงานในโรงงาน ชอบที่นั่งโต๊ะทำงานมากกว่า ทำให้กระบวนการผลิตล่าช้า ผู้ตั้งข้อสังเกตยกตัวอย่างเปรียบเทียบวิศวกรไทยกับวิศวกรญี่ปุ่นว่าคนญี่ปุ่นเมื่อเข้าทำงานใหม่จะถือว่าเริ่มต้นใหม่ ต้องเป็นพนักงานระดับธรรมดา ก่อนจากนั้นบริษัทส่งไปอบรมสร้างผลงานเพื่อเติบโตในบริษัทต่อไป วิศวกรญี่ปุ่นจบปริญญาตรีจะธรรมดา แต่วิศวกรระดับปริญญาตรีในเมืองไทยคิดว่าจบมาต้องเป็นหัวหน้า (ผู้จัดการรายวัน. 19 มีนาคม 2541)

คุณสมบัติหรือคุณภาพในแง่มุมต่างๆ ตามตัวอย่างที่ยกมาดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่สถาบันผู้ผลิตกำลังคนจะต้องคำนึงถึงและควรพยายามสอดแทรกในการเรียนการสอนเท่าที่จะทำได้เพราะมิใช่แต่จะเป็นสิ่งที่ทำให้แรงงานมีคุณภาพในเชิงเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในเชิงสังคมด้วย

6. การร่วมทุนและการร่วมค้า

ความหมายของการร่วมทุน

นิว เวฟ กรุป. (2539) ได้ให้ความหมายของคำว่าร่วมทุนไว้ว่า หมายถึง การทำธุรกิจร่วมระหว่างหุ้นส่วนตั้งแต่สองคนขึ้นไป เป้าหมายหลักคือเพื่อแบ่งปันความเสี่ยง แต่มันจะช่วยให้ถ้าหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งมีความรู้ความชำนาญที่จะต้องถูกสำรวจ

เกษมสันต์ วีระกุล และคณะ. (2540) ได้ให้ความหมายของคำว่าร่วมทุนไว้ว่า หมายถึงความร่วมมือตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นการลงทุนร่วมกันในการดำเนินธุรกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง

สุริยุ เมืองขุนรอง. (2521) ได้ให้ความหมายของคำว่าร่วมค้าไว้ว่า หมายถึง การร่วมลงทุนประกอบกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจของบุคคลหรือกิจการตั้งแต่สองรายขึ้นไป โดยให้มีการควบคุมร่วมกันตามที่ตกลงไว้ในสัญญา

ศิริพร สัจจามันท์. (2538) ได้ให้ความหมายของคำว่าร่วมลงทุนไว้ว่าเป็นการลงทุนร่วมกันของกลุ่มเอกชนหรือบริษัท โดยผู้ลงทุนแต่ละฝ่ายจะรับผิดชอบในผลกำไรหรือขาดทุนเฉพาะส่วนทุนที่ตนนำมาลง โครงการลงทุนร่วมขนาดใหญ่ในประเทศกำลังพัฒนามักเป็นโครงการร่วมกับประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีความสามารถในการทำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาในประเทศได้มาก และรัฐบาลประเทศกำลังพัฒนาเกือบทุกประเทศก็มักจะส่งเสริมการลงทุนในลักษณะนี้ การลงทุนร่วมกันอาจเป็นแบบถาวร จัดตั้งขึ้นในรูปของห้างหุ้นส่วนและบริษัทก็ได้ หรืออาจเป็นแบบชั่วคราว เป็นการจัดตั้งธุรกิจเพื่อประกอบกิจการในโครงการใดโครงการหนึ่งเมื่อดำเนินแล้วเสร็จก็จะเลิกกิจการไป

ข้อดีของการลงทุนร่วมของประเทศผู้รับการลงทุนคือทำให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยีและได้รับประสบการณ์จากการทำงานร่วมลงทุนกับต่างประเทศและการลงทุนร่วมระหว่างสองกิจการหรือมากกว่า จะทำให้เงินลงทุนมีจำนวนมาก สามารถดำเนินการในโครงการขนาดใหญ่ได้ แต่อย่างไรก็ตามการลงทุนร่วมก็มีข้อเสียคือในการดำเนินโครงการมักประสบปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารทั้งสองฝ่าย ซึ่งมีความคิด ทักษะและความต้องการแตกต่างกันไป รวมทั้งการสูญเสียอำนาจการตัดสินใจของประเทศเจ้าบ้านหรือประเทศผู้รับการลงทุนเพราะต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้ลงทุนร่วมที่เป็นต่างชาติด้วย

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การร่วมทุน หมายถึงการร่วมค้า หรือการลงทุนร่วม หรือการร่วมลงทุนประกอบกิจกรรมเชิงเศรษฐกิจของบุคคลหรือกิจการตั้งแต่สองรายขึ้นไป โดยฝ่ายหนึ่งเป็นคนไทยหรือกิจการของคนไทย อีกฝ่ายหนึ่งเป็นชาวต่างชาติหรือกิจการของชาวต่างชาติ การร่วมลงทุนนี้ก็เพื่อการลดความเสี่ยงในการดำเนินกิจการ

การร่วมค้า

วิวัฒน์ ธรรมโกมุท (2533) กล่าวถึงการร่วมค้าไว้ว่าตลาดต่างประเทศไม่เหมือนกับตลาดในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นในด้านข้อบังคับตามกฎหมาย หรือการเคลื่อนไหวด้านการตลาด แม้กระทั่งเรื่องเทคนิคในด้านการทำงานของคนงาน วิธีทางการจำหน่ายสินค้า หรืออุปนิสัยและขนบธรรมเนียมประเพณีของประชาชนในแต่ละพื้นที่ก็มีความแตกต่างกัน จะทำอย่างไรถ้าคิดจะบุกเบิกตลาดต่างประเทศ จริงๆแล้ว วิธีการนั้นมีมากมาย อันประกอบด้วยการประกอบกิจการที่ได้รับอนุญาตเป็นพิเศษ การส่งสินค้าออกจำหน่าย ลงทุนก่อสร้างโรงงานโดยตรง และการร่วมทุนทำการค้า ซึ่งเรียกกิจการนั้นว่า “กิจการร่วมค้า”

กิจการร่วมค้า นั้นมีความหมาย 2 ชั้น ดังนี้

1. คือการร่วมมือ ประเภทนี้ปกติจะเป็นการร่วมมือกันระหว่างบริษัทข้ามชาติ เช่น กิจการร่วมทุนระหว่างอเมริกากับญี่ปุ่นหรือกิจการร่วมทุนระหว่างจีนกับญี่ปุ่น เป็นต้น การร่วมทุนทำการค้าสามารถทำได้ระหว่างกิจการของเอกชน กิจการส่วนรวม หรือระหว่างรัฐบาล ซึ่งข้อนี้มีความแตกต่างกับกิจการบริษัทประเภทห้างหุ้นส่วน

2. มีความหมายในทำนองบุกเบิกขยายตัว โดยปกติกิจการค้าที่คิดขยายธุรกิจของตัวเองไปยังอีกประเทศหนึ่งมักจะเลือกใช้วิธีการบุกตลาดแบบนี้ ซึ่งก็มีความเสี่ยงอยู่บ้าง กิจการร่วมค้าระหว่างประเทศเป็นการยกระดับการร่วมมือหรือการรวมตัวของกิจการค้าไปสู่ระดับโลก โดยเนื้อแท้แล้ว เป้าหมายของการร่วมค้าก็คือการบุกเบิกขยายตลาดออกสู่ต่างประเทศนั่นเอง

ภาวะการค้าในปัจจุบันนี้ การร่วมค้าระหว่างประเทศ ความจริงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เสียแล้ว ในบางสภาพการณ์ การร่วมค้าระหว่างประเทศเป็นวิธีการเดียวที่จะทำได้เช่น บริษัทมีโครงการขยายกิจการเข้าไปในประเทศที่ปกครองด้วยระบบคอมมูน ก็ไม่มีทางอื่นที่ดีไปกว่าใช้วิธีการร่วมค้าระหว่างประเทศ ปกตินักลงทุนต่างชาติที่คิดจะขยายกิจการไปยังประเทศอื่นนั้นจะต้องมีการจัดตั้งกิจการร่วมค้ากับภาครัฐบาลหรือองค์กรของรัฐของประเทศนั้นจึงจะดำเนินการได้ นอกจากนี้ก็มีประเทศที่กำลังพัฒนาจำนวนมาก ขอร้องให้นักลงทุนต่างชาติร่วมมือกับบริษัทในประเทศนั้นจัดตั้งบริษัทร่วมค้าขึ้นก่อน จึงจะดำเนินการเคลื่อนไหวทางการค้าในประเทศนั้นได้

การก่อตั้งกิจการร่วมค้าเพื่อขยายตลาดออกสู่ต่างประเทศนั้นนับว่ามีข้อดีไม่น้อยซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสามข้อใหญ่คือ ด้านเทคนิค ด้านการเงินและผลกระทบจากรัฐบาล เพราะ

1. เมื่อบริษัทกับภาครัฐบาลหรือบริษัทใหญ่ของประเทศนั้นได้ร่วมกันก่อตั้งกิจการร่วมค้าขึ้นมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการเสนอบุคลากรด้านบริหาร บุคลากรด้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์ หรือเจ้าหน้าที่เทคนิคจะได้รับการรับรอง ทั้งยังสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาในการบริหารอันสืบเนื่องมาจากความแตกต่างของภูมิภาค อีกอย่าง ด้วยเหตุที่มีการเข้าร่วมทุนจากกิจการในประเทศนั้นๆ จะนั้นการซึมซับด้านการตลาดจะไปได้เร็วกว่า นี่เป็นเพราะว่าบริษัทในประเทศนั้นๆ ชำนาญลู่ทางการตลาดดี ซึ่งเป็นจุดเด่นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขยายตลาดในต่างประเทศ

2. การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน ข้อนี้ดูง่ายและเด่นชัด เพราะเงินทุนแบ่งเบาภาระโดยสองฝ่าย ภาระที่ต้องแบกรับก็เบาลง ในบางกรณี ผู้ร่วมทุนของประเทศนั้น ยินยอมให้ฝ่ายลงทุนต่างชาตินำเอาเทคนิคไม่ว่าจะเป็นเทคนิคการผลิตหรือเทคนิคการบริหาร สิทธิประโยชน์ หรือแม้กระทั่งเครื่องหมายการค้ามาเป็นหุ้นลงทุน เมื่อเป็นเช่นนี้แทบจะเรียกได้ว่ากิจการนั้นไม่ต้องออกเงินทุนหรือออกเงินทุนน้อยลงสำหรับการขยายตลาดออกไป นอกจากนี้ยังเท่ากับเป็นการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้นลงของค่าเงินตราต่างประเทศได้เป็นอย่างมาก

3. ผลกระทบด้านการเมือง ดูจากผู้ร่วมทุนทั้งสองฝ่ายก็พอจะทราบได้ ผู้ร่วมทุนของประเทศนั้นๆ จะอาศัยผลกระทบด้านนี้ทำให้กิจการร่วมค้าได้รับเงื่อนไขที่ดีมากมาย เป็นผลให้อุปสรรคในการดำเนินการลดน้อยลง

ข้อเสียของกิจการร่วมค่านั้นอยู่ที่ทั้งสองฝ่ายบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ยาก เช่นการจะนำผลกำไรส่วนใหญ่ออกไปหรือจะคงไว้ในพื้นที่นั้นเพื่อขยายกิจการออกไปอีก นอกจากนี้ก็คือ ปัญหาเรื่องอำนาจการควบคุมบริหาร ฝ่ายลงทุนต่างชาติส่วนใหญ่หวังจะได้รับสิทธิอำนาจในการควบคุมบริหารมากกว่า ซึ่งผู้ร่วมทุนในประเทศนั้นๆ มักจะไม่เห็นด้วยจนเกิดการขัดแย้งขึ้น เคยมีการวิจัยถึงบริษัทข้ามชาติทุนอเมริกาจำนวนหนึ่งพันหนึ่งร้อยรายพบว่าสามสิบเปอร์เซ็นต์ของกิจการร่วมค้า สุดท้ายต้องยุติ มูลเหตุสำคัญมาจากบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาร่วมทุนทำการค้าต้องการสิทธิอำนาจในการบริหารมากกว่าและเกิดการพิพาทกับฝ่ายผู้ร่วมทุนของประเทศนั้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น

1. ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

1.1 ขนาดของสถานประกอบการ

กรรณิกา ริยะตานนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการคุณลักษณะของแรงงานและเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของแรงงานที่

ต้องการ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ขนาด ได้แก่ ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ขนาดของสถานประกอบการแตกต่างกันมีความต้องการ คุณลักษณะของแรงงานแตกต่างกัน

สมคิด ทูมวงศ์ (2544) ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงาน ของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้า ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของขนาดกิจการกับปริมาณและคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จิตพิสัย ความรู้และหลักภาษามนุษย์สัมพันธ์และบุคลิกภาพและคุณธรรมจริยธรรม ผลการศึกษา พบว่า ขนาดกิจการมีความสัมพันธ์กับปริมาณความต้องการจ้างแรงงาน นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับความต้องการคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ อายุ ความรู้และทักษะ มนุษย์สัมพันธ์และบุคลิกภาพและคุณธรรมจริยธรรมส่วนเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน จิตพิสัย นั้น มีความสัมพันธ์กันในบางระดับของแรงงาน เช่น ขนาดกิจการมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะด้านเพศของแรงงาน เฉพาะในระดับผู้บริหาร เป็นต้น

1.2 การร่วมทุน

ประภาพรรณ สุริยพันธ์พงษ์ (2536) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการแรงงานของธุรกิจเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น จากการศึกษาพบว่า การร่วมทุนเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมคิด ทูมวงศ์ (2544) ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงาน ของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จากการศึกษา พบว่าสถานประกอบการ ร้อยละ 66.1 เป็นสถานประกอบการของคนไทย ร้อยละ 16.7 เป็นสถานประกอบการที่มี ต่างประเทศร่วมทุนและสถานประกอบการที่เป็นของชาวต่างประเทศหรือเป็นบริษัทลูกของ ผู้ประกอบการชาวต่างประเทศ มีร้อยละ 17.2 นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การร่วมทุนกับความต้องการจ้างแรงงาน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่าการร่วมทุนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการจ้างแรงงานของสถานประกอบการ

1.3 ทุนจดทะเบียน

สมคิด ทูมวงศ์ (2544) ได้ทำการศึกษาความต้องการแรงงาน ของอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้า ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ จากการศึกษา พบว่า สถานประกอบการ ร้อยละ 52.6 มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท รองลงมาร้อยละ 33.3 มีทุนจดทะเบียน มากกว่า 10 ล้านบาท ที่เหลือมีทุนจดทะเบียน 6-10 ล้านบาท ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทุนจดทะเบียนกับความต้องการจ้างแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่ ไม่ต้องการจ้างแรงงาน เป็นสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท ร้อยละ 63.6 ทุน จดทะเบียน 6-10 ล้านบาท ร้อยละ 20 และทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท ร้อยละ 16.4 สำหรับสถานประกอบการที่ต้องการจ้างแรงงานเป็นสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน

5 ล้านบาท ร้อยละ 48.2 ทุนจดทะเบียน 6-10 ล้านบาท ร้อยละ 11.6 และทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท ร้อยละ 40.2

วุฒิชชาติ สุนทรสมัยและพรธิรักษ์ เริ่มรัตน์ (2545) ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการบุคลากรที่จบบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของภาคธุรกิจที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันตก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ที่จบบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ธุรกิจต้องการในปัจจุบัน โดยจำแนกตามประเภทของธุรกิจ ทุนจดทะเบียน การร่วมทุนของธุรกิจ อายุของการประกอบธุรกิจ สมมติฐานของการวิจัยคือมีความแตกต่างในความต้องการบุคลากรที่จบบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ตามเงินทุนจดทะเบียน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการบุคลากรที่จบบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ขึ้นอยู่กับเงินทุนจดทะเบียน

2. ระดับของแรงงาน

สุพาดา อินทรานุกูล (2525) ได้ศึกษาความต้องการด้านกำลังคนของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบเรื่องราวด้านกำลังคน อันได้แก่ คุณสมบัติและปริมาณของกำลังคนที่อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์มีความต้องการ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มความต้องการกำลังคนทั้ง 2 ระดับของอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลง เนื่องจากผลของการนำเทคโนโลยีด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ทำให้การขยายงานเพิ่มขึ้น ใช้กำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานน้อยลงกว่าเดิม เพราะเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยสามารถปฏิบัติงานแทนคนได้มากขึ้น การรับพนักงานใหม่ ส่วนใหญ่จะทำเพื่อทดแทนอัตราว่างที่เกิดขึ้นเท่านั้น

สมคิด ทูมวงศ์ (2544) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้า ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานทั้งด้านปริมาณและคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ โดยแบ่งระดับของพนักงานออกเป็น ระดับผู้บริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับนักวิชาชีพ ระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน และระดับผู้ปฏิบัติการ ผลการวิจัย พบว่า ระดับของแรงงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของแรงงานแตกต่างกัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการแรงงาน 2 ด้าน

1. ด้านปริมาณ

อุดม มะโนเครื่อง (2536) ได้ศึกษาสภาพและปัญหา ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดใกล้เคียง ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาถึงปริมาณความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรม พบว่า สถานประกอบการในจังหวัด

พิษณุโลกและจังหวัดใกล้เคียงมีความต้องการแรงงาน จำแนกตามระดับช่าง ได้แก่ ช่างเทคนิค ต้องการ 7 คน ช่างฝีมือ 21 คน ช่างกึ่งฝีมือ 11 คน ผู้ชำนาญงาน 19 คน รวมทั้งสิ้น 58 คน

พงษ์ศักดิ์ บุญญะสิทธิ์ (2540) ได้ศึกษาสภาพความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรม และแนวโน้มของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า โรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานีมีความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรม จำแนกตามประเภทของแรงงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายธุรการ วิศวกรที่ปรึกษา วิศวกรประจำโรงงาน ช่างเทคนิค ช่างฝีมือ ช่างชำนาญงานและคนงาน รวมทั้งสิ้น 10,068 คน

สมคิด ทุมวงศ์ (2544) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์ไฟฟ้า ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ผลการศึกษา พบว่า อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และไฟฟ้ามีความต้องการแรงงานในช่วงปี พ.ศ. 2544 – 2549 โดยจำแนกตามระดับของแรงงาน ดังนี้ ผู้ปฏิบัติการ 12,728 คน ผู้บริหาร 454 คน หัวหน้างาน 783 คน นักวิชาชีพ 1,012 คน เจ้าหน้าที่สำนักงาน 1,601 คน รวมทั้งสิ้น 16,578 คน

2. ด้านคุณภาพ ได้แก่คุณลักษณะของแรงงาน ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล

2.1 เพศ

สุพาดา อินทรานุกูล (2525) ได้ศึกษาความต้องการด้านกำลังคนของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับเพศเพื่อดูว่าในแต่ละสายงานของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ต้องการเพศใดในการปฏิบัติงาน คือเพศชาย เพศหญิง หรือต้องการทั้ง 2 เพศ ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของอุตสาหกรรมมีความต้องการเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.85 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.15 เพราะพนักงานส่วนมากประจำอยู่ที่โรงงานอุตสาหกรรมและมีการทำงานเป็นกะ เพศชายจึงมีความสะดวกและคล่องตัวมากกว่าเพศหญิง

อุดม มะโนเครื่อง (2536) ได้ศึกษาสภาพและปัญหา ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดใกล้เคียง ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพของลูกจ้างที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนมากต้องการเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 81.58 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 18.42

พงษ์ศักดิ์ บุญญะสิทธิ์ (2540) ได้ศึกษาสภาพความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรม และแนวโน้มของโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ในโรงงานอุตสาหกรรม คนงานส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.47 และจำนวนแรงงานที่ต้องการก็เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.44

2.2 อายุ

ชาตรี เมืองนาโพธิ์ (2532) ได้ศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน ผลการสอบถามทัศนะของนายจ้างที่รับผู้จบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า คุณสมบัติที่ลูกจ้างควรมี คือ การมีอายุที่เหมาะสมกับการทำงาน

สมบุรณ์ บัวบาน (2535) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอายุระหว่าง 20-24 ปี มากที่สุด

ประจตุฎดี นิยมรัตน์ (2538) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการเครื่องเคลือบดินเผาในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอายุระหว่าง 19-30 ปี

สมคิด ทูมวงศ์ (2544) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้า ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยศึกษาเปรียบเทียบความต้องการคุณลักษณะด้านอายุของแรงงาน จำแนกตามระดับของแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า อายุของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการนั้น แตกต่างกันตามระดับของแรงงาน โดยระดับผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอายุน้อยๆ ในขณะที่ระดับผู้บริหารต้องการแรงงานที่มีอายุสูงกว่า

2.3 ระดับการศึกษา

บัญญัติ กุศลสถาพร (2532) ได้ศึกษาความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จากการศึกษาความคิดเห็นด้านความสามารถของพนักงาน ผู้ประกอบการหรือผู้จัดการได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถว่า พนักงานระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ยังมีพื้นฐานความรู้ไม่เพียงพอที่จะออกมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานทั่วไปของบริษัทที่จะเข้าทำงาน ควรมีพื้นฐานความรู้การศึกษาอย่างต่ำระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 หรือ 6

กระทรวงศึกษาธิการ (2539) ได้ศึกษาคุณภาพกำลังคนตามความต้องการของภาคเอกชน ในอนาคต ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพของกำลังแรงงานที่นายจ้างต้องการในทศวรรษหน้า เน้นวุฒิทางการศึกษา อย่างน้อยมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 ทุกสาขา ได้แก่ สถานประกอบการผลิต การขาย การบริการ การขนส่ง ยกเว้นการก่อสร้างที่ไม่ระบุ

กรรณิกา รียะตานนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยได้แบ่งความต้องการระดับการศึกษาไว้ 5 ระดับ ได้แก่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในโรงงานขนาดกลางต้องการผู้จบการ

ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด ส่วนโรงงานขนาดใหญ่ต้องการผู้จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงมากที่สุด

2.4 ประสพการณ์ในการทำงาน

ชาตรี เมืองนาโพธิ์ (2532) ได้ศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน ผลการศึกษา พบว่า ภาคธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญมากเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านความรู้และประสพการณ์ในการทำงาน

สมคิด ทูมวงศ์ (2544) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้า ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะด้านประสพการณ์ในการทำงานของแรงงานแต่ละระดับแตกต่างกัน สถานประกอบการเห็นว่าประสพการณ์ในการทำงานไม่จำเป็นสำหรับแรงงานระดับผู้ปฏิบัติการ แต่จำเป็นสำหรับแรงงานระดับผู้บริหารคือสถานประกอบการต้องการผู้มีประสพการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

คุณลักษณะเฉพาะ

2.5 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ชาตรี เมืองนาโพธิ์ (2532) ได้ศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน ผลการศึกษาพบว่าคุณสมบัติของบัณฑิตที่ได้จากการสำรวจเอกสารปรากฏว่า ในด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ความรอบรู้ในสาขาวิชาชีพของตนเป็นอย่างดี มีความสามารถในการบูรณาการต่างๆ เข้าด้วยกัน สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในแง่วิชาการและวิชาชีพ ในส่วนของคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคเอกชน ซึ่งได้จากความคิดเห็นของนักธุรกิจชั้นนำ 20 ท่าน พบว่า นักธุรกิจต้องการคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ อันได้แก่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเอาใจใส่และรับผิดชอบ ในหน้าที่ มีความคิดริเริ่ม มีความรู้เฉพาะสาขาที่เรียน มีความสามารถในการประยุกต์วิชาการกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาจากเอกสาร

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2532) ได้ศึกษาเรื่องบัณฑิตสังคมศาสตร์ที่พึงประสงค์ ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะบัณฑิตสังคมศาสตร์ที่พึงประสงค์ ได้แก่คุณสมบัติด้านวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะด้านคุณสมบัติด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์กับตลาดแรงงานในทุกตลาด โดยเฉพาะความสัมพันธ์ต่อตลาดแรงงานภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมบุญ บัวบาน (2535) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคุณลักษณะของแรงงาน พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการในระดับสูงสุดคือความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกต้อง

อุดม มะโนเครื่อง (2536) ได้ศึกษาสภาพและปัญหา ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดใกล้เคียง พบว่าคุณลักษณะประการหนึ่งของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการติดตั้งเครื่องจักร และตรวจเช็ค

2.6 บุคลิกภาพ

ชาติรี เมืองนาโพธิ์ (2532) ได้ศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน ผลการศึกษา พบว่า คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพที่ภาคเอกชนเห็นว่าสำคัญมาก ได้แก่ ความฉลาด ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีปฏิภาณไหวพริบ ความขยันหมั่นเพียร

อรรณ บัวสุวรรณ (2534) ได้ศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของแรงงานระดับกลางที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโรงแรม อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยให้ความสำคัญด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความคล่องแคล่วว่องไว แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีความสุภาพอ่อนน้อม เป็นอันดับที่สองรองจากด้านความประพฤติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2539) ได้ศึกษาคุณภาพกำลังคนตามความต้องการของภาคเอกชน ในอนาคต ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพกำลังคนที่เป็นที่ต้องการของภาคเอกชนประการหนึ่งได้แก่ บุคลิกภาพ ซึ่งเน้นบุคลิกภาพทางสังคม ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีไหวพริบ มีมนุษยสัมพันธ์ เห็นแก่ส่วนรวม ซื่อสัตย์ ขยัน ตรงต่อเวลา และมีระเบียบวินัย

2.7 มนุษยสัมพันธ์

นวลศิริ เปาโลหิตย์ (2530) ได้ศึกษามาตรการในการรับคนเข้าทำงานของกลุ่มบริษัท รอยัลดัทช์ เซลล์ ซึ่งได้กลายเป็นหลักเกณฑ์ที่วงการบริหารงานบุคคลยอมรับว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับโครงการพัฒนานักบริหารของทุกองค์กรมากที่สุด ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวประเภทหนึ่งคือความสามารถในเชิงมนุษยสัมพันธ์สูง

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2532) ได้ศึกษาเรื่องบัณฑิตสังคมศาสตร์ที่พึงประสงค์ ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ประการหนึ่งที่สำคัญได้แก่มนุษยสัมพันธ์

บัญญัติ กุศลสถาพร (2532) ได้ศึกษาความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า คุณลักษณะพิเศษที่ผู้ประกอบการต้องการที่ได้วิจัยจาก 43 บริษัท ประการหนึ่งได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คิดเป็นร้อยละ 6.98

กรรณิกา ริยะदानนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สมจิต ทุมวงศ์ (2544) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจพบว่าคุณลักษณะด้านอื่นๆของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการประการหนึ่งคือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความสำคัญในระดับมากต่อแรงงานในทุกระดับ

2.8 ความประพฤติ

สบสันต์ อุดกฤษฎ์ และคณะ (2535) ได้ศึกษาการจัดฝึกภาคปฏิบัติให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะมีความสามารถในการทำงาน เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการนั้น ควรได้รับการฝึกงานจริงมาก่อน ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนอย่างยิ่งได้แก่ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ได้แก่ การเอาใจใส่จากอาจารย์ ในการกวดขันดูแล ในเรื่องวินัย ความประพฤติ ความรับผิดชอบ ความขยัน อดทน สุจริต

กรรณิกา ริยะदानนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะทางความประพฤติดีอยู่ในระดับมากที่สุด อันได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ทำงานเรียบร้อย และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหาร หรือเจ้าของ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ โดยใช้บัญชีรายชื่อสถานประกอบการจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 21 มีนาคม 2546 จำนวน 891 แห่ง เท่ากับ 891 คน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดของสถานประกอบการ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก (10 – 49 คน)	734	113
ขนาดกลาง (50 – 199 คน)	92	92
ขนาดใหญ่ (200 คนขึ้นไป)	65	65
รวม	891	270

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และต้องการขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่ออนุมานประชากร ดังนั้นจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้ (สมคิด ทุมวงศ์.2544: 35)

$$n = \frac{N (CV)^2 Z^2}{(CV)^2 Z^2 + (N-1)e^2}$$

กำหนดให้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร (891)
CV	แทน	สัมประสิทธิ์ความผันแปร (50% หรือ 0.5)
Z	แทน	คะแนนมาตรฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าเท่ากับ 1.96
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ คือ 5% (e = 0.05)

ดังนั้น

$$\begin{aligned} n &= \frac{891(0.5)^2(1.96)^2}{(0.5)^2(1.96)^2 + (891)(0.05)^2} \\ &= \frac{891(0.25)(3.8416)}{(0.25)(3.8416) + (890)(0.0025)} \\ &= \frac{855.7164}{3.1854} \\ &= 268.63703 \end{aligned}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 268.63703 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้ขนาดตัวอย่าง 270 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ในทุกขนาดของสถานประกอบการ โดยทั่วไปจะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แต่สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากจำนวนประชากรของสถานประกอบการขนาดเล็กมีความแตกต่างจากขนาดกลางและขนาดใหญ่มาก หากใช้วิธีดังกล่าว น้ำหนักของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการวิจัย จะโน้มเอียงไปตามกลุ่มที่มีประชากรสูงกว่า พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2535 : 92) กล่าวว่า ถ้าประชากรของแต่ละกลุ่มแตกต่างกันมาก เช่นบางกลุ่มมีจำนวนหลักพันที่ค่อนข้างสูง และบางกลุ่มมีจำนวนเป็นหลักร้อย กรณีเช่นนี้จะไม่ใช่สัดส่วนตามจำนวนประชากร แต่จะใช้หลักเหตุผลและความเหมาะสมบางประการ โดยคำนึงให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มจากแต่ละกลุ่มของประชากรมีจำนวนที่เหมาะสมที่จะครอบคลุมคุณลักษณะของประชากรอย่างครบถ้วนมากที่สุด การสุ่มวิธีนี้เรียกว่า Disproportional หรือ Nonproportional Stratified Random Sampling ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นไปตามจำนวนประชากร ได้แก่ 92 คน และ 65 คน ตามลำดับ
2. สถานประกอบการขนาดเล็ก ผู้วิจัยกำหนดให้มีจำนวนเท่ากับ 113 คน เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและสามารถอนุมานประชากรทั้งหมดได้ มีจำนวนเท่ากับ 270 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีจำนวนรวมกันได้เท่ากับ 157 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างของสถานประกอบการขนาดเล็ก เท่ากับ 113 คน รวมทั้ง 3 ขนาด จะเท่ากับ 270 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเขียนฉลากรายชื่อสถานประกอบการขนาดเล็กทั้งสิ้น 734 ใบ แล้วจับฉลากขึ้นมาทีละใบจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ
 - 1.1 ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ
 - 1.2 ความต้องการแรงงาน ด้านปริมาณและคุณภาพ
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์

แหล่งที่มาของข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ เจ้าของ ผู้บริหารหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่รวบรวมจากเอกสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม , สำนักเศรษฐกิจการพาณิชย์ กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงแรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิดและปลายเปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิดและปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ จำนวนแรงงาน การร่วมทุน และทุนจดทะเบียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับปริมาณความต้องการแรงงานโดยให้ระบุจำนวนแรงงานที่ต้องการจ้างเพิ่มในช่วงปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2547

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ได้แก่

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

เป็นคำถามลักษณะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการมากที่สุด จำแนกตามประเภทของแรงงาน

3.3 คุณลักษณะเฉพาะ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Five Scale) สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ โดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละข้อในแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความต้องการระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความต้องการระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความต้องการระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความต้องการระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความต้องการระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ โดยใช้แนวความคิดของเบสท์ (Best, 1981:182) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความต้องการระดับน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความต้องการระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความต้องการระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความต้องการระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความต้องการระดับมากที่สุด

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 สถานประกอบการ โดยในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถนำผลการทดลองมาปรับปรุงคำถามให้มีความชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและมีความครอบคลุมมากขึ้น

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่เลือกแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของครอนบัทซ์ (Cronbach.1971:161) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .847

ขั้นที่ 6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้าย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตและแนบนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อแสดงต่อสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในการขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับสถานประกอบการ ที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ชื่อ-ที่อยู่ จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และ www.diw.go.th และแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. รวบรวมข้อมูลและจัดระบบข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) และใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percent) เป็นค่าสถิติที่บอกถึงสัดส่วนจำนวนต่อร้อยละ

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคุณลักษณะเป็นรายข้อ ใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 49)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคุณลักษณะเป็นรายข้อและรายด้าน ใช้สูตร (Ferguson. 1981 : 68)

$$S.D = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ แบบความเป็นอิสระ (Chi – square test for independence) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 218 – 219)

$$\text{สูตร } \chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O - E)^2}{E}$$

χ^2 แทน ค่าไคสแควร์
 O แทน ความถี่ที่สังเกตได้
 E แทน ความถี่ที่คาดหวัง
 r แทน ผลรวมของความถี่ในแถวนั้น
 c แทน ผลรวมของความถี่ในคอลัมน์นั้น

3. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้แก่ วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ใช้สูตร (Cronbach. 1971 : 161)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	S_t^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบ สอบถามทั้งฉบับ
	S_i^2	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนของ แบบสอบถามแต่ละข้อ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในตารางวิเคราะห์ข้อมูลจะมีสัญลักษณ์ปรากฏไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าไคสแควร์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งนำเสนอข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับขนาดของสถานประกอบการ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการร่วมทุนของสถานประกอบการ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจ้างเพิ่มในช่วงวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 จำแนกตามประเภทของแรงงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจำแนกตามประเภทของแรงงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ ด้านขนาดของสถานประกอบการ การร่วมทุนและทุนจดทะเบียน กับความต้องการแรงงาน

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการจัดระดับความต้องการคุณลักษณะของแรงงาน จำแนกตามแต่ละประเภทของแรงงาน โดยใช้แนวคิดของเบสท์ (Best. 1981 : 182) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความต้องการระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความต้องการระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความต้องการระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความต้องการระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งนำเสนอข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับขนาดของสถานประกอบการ

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดของสถานประกอบการ	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	113	41.9
ขนาดกลาง	92	34
ขนาดใหญ่	65	24.1
รวม	270	100

จากตาราง 2 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.9 เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง ร้อยละ 34 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ ร้อยละ 24.1 ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของแรงงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน จำแนกตามประเภทของแรงงาน

ประเภทของแรงงาน	จำนวนแรงงานในปัจจุบัน (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	1,327	2.28
หัวหน้างาน	1,403	2.41
นักวิชาชีพ	1,298	2.23
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	7,625	13.09
ผู้ปฏิบัติการ	46,593	79.99
รวม	58,246	100

จากตาราง 3 พบว่า ในสถานประกอบการมีผู้ปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 46,593 คน คิดเป็นร้อยละ 79.99 รองลงมาเป็นเจ้าของที่สำนักงาน จำนวน 7,625 คน คิดเป็นร้อยละ 13.09 หัวหน้างาน จำนวน 1,403 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41 ผู้บริหาร จำนวน 1,327 คน คิดเป็นร้อยละ 2.28 ส่วนนักวิชาชีพมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1,298 คน คิดเป็นร้อยละ 2.23

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการร่วมทุนของสถานประกอบการ

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามลักษณะการร่วมทุนของสถานประกอบการ

ลักษณะการร่วมทุน/ถือหุ้น	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
เป็นสถานประกอบการของคนไทย	162	60
มีชาวต่างประเทศร่วมทุน/ถือหุ้นต่ำกว่าร้อยละ 50	39	14.4
มีชาวต่างประเทศร่วมทุน/ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50	42	15.6
เป็นสถานประกอบการของชาวต่างประเทศ	16	5.9
เป็นสถานประกอบการสาขาของชาวต่างประเทศ	11	4.1
รวม	270	100

จากตาราง 4 พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการของคนไทย จำนวน 162 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา เป็นสถานประกอบการที่มีชาวต่างประเทศร่วมทุนหรือถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 42 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.6 สถานประกอบการที่มีชาวต่างประเทศร่วมทุนหรือถือหุ้นต่ำกว่าร้อยละ 50 จำนวน 39 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.4 สถานประกอบการที่เป็นของชาวต่างประเทศ จำนวน 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.9 และสถานประกอบการที่เป็นสาขาของชาวต่างประเทศ จำนวน 11 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการ

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามทุนจดทะเบียน

ทุนจดทะเบียน	จำนวน (แห่ง)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ล้านบาท	59	21.9
6 – 10 ล้านบาท	120	44.4
มากกว่า 10 ล้านบาท	91	33.7
รวม	270	100

จากตาราง 5 พบว่า สถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียน 6 – 10 ล้านบาท มีจำนวนมากที่สุดถึง 120 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาเป็นสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท จำนวน 91 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.7 และสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท มีจำนวน 59 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 21.9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจ้างเพิ่ม ใน
ช่วงวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 โดยจำแนกตามประเภทของแรงงาน
2.1 จำนวนผู้บริหารที่สถานประกอบการต้องการ

ตาราง 6 ความต้องการแรงงานประเภทผู้บริหารของสถานประกอบการ

ความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการ	จำนวน สถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวนแรงงาน ที่ต้องการ (คน)
ไม่ต้องการ	111	41.1	-
ต้องการ 1 คน	84	31.1	84
ต้องการ 2 คน	36	13.3	72
ต้องการ 3 คน	20	7.4	60
ต้องการ 4 คน	5	1.9	20
ต้องการ 5 คน	8	3.0	40
ต้องการ 6 คน	4	1.5	24
ต้องการ 15 คน	2	.7	30
รวม	270	100	330

จากตาราง 6 พบว่า สถานประกอบการร้อยละ 41.1 ไม่ต้องการผู้บริหาร อีกร้อยละ 59.9 ต้องการ โดยจำแนกเป็น ต้องการ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ต้องการ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ต้องการ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ต้องการ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ต้องการ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ต้องการ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และต้องการ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ส่วนจำนวนผู้บริหารที่สถานประกอบการต้องการโดยรวมเท่ากับ 330 คน

2.2 จำนวนหัวหน้าที่สถานประกอบการต้องการ

ตาราง 7 ความต้องการแรงงานประเภทหัวหน้าที่สถานประกอบการ

ความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการ	จำนวน สถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวนแรงงาน ที่ต้องการ (คน)
ไม่ต้องการ	114	42.2	-
ต้องการ 1 คน	59	21.9	59
ต้องการ 2 คน	49	18.1	98
ต้องการ 3 คน	6	2.2	18
ต้องการ 4 คน	9	3.3	36
ต้องการ 5 คน	11	4.1	55
ต้องการ 6 คน	15	5.6	90
ต้องการ 8 คน	5	1.9	40
ต้องการ 20 คน	2	.7	40
รวม	270	100	436

จากตาราง 7 พบว่า สถานประกอบการร้อยละ 42.2 ไม่ต้องการหัวหน้าที่อื่น ร้อยละ 57.8 ต้องการ โดยจำแนกเป็น ต้องการ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 ต้องการ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ต้องการ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ต้องการ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ต้องการ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ต้องการ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ต้องการ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และต้องการ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ส่วนจำนวนหัวหน้าที่สถานประกอบการต้องการโดยรวมเท่ากับ 436 คน

2.3 จำนวนนักวิชาชีพที่สถานประกอบการต้องการ

ตาราง 8 ความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพของสถานประกอบการ

ความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการ	จำนวน สถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวนแรงงาน ที่ต้องการ (คน)
ไม่ต้องการ	106	39.3	-
ต้องการ 1 คน	41	15.2	41
ต้องการ 2 คน	49	18.1	98
ต้องการ 3 คน	24	8.9	72
ต้องการ 4 คน	28	10.4	112
ต้องการ 5 คน	16	5.9	80
ต้องการ 8 คน	4	1.5	32
ต้องการ 10 คน	2	0.7	20
รวม	270	100	455

จากตาราง 8 พบว่า สถานประกอบการร้อยละ 39.3 ไม่ต้องการนักวิชาชีพ อีกร้อยละ 60.7 ต้องการ โดยจำแนกเป็น ต้องการ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ต้องการ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ต้องการ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ต้องการ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ต้องการ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ต้องการ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และต้องการ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ส่วนจำนวนนักวิชาชีพที่สถานประกอบการต้องการโดยรวมเท่ากับ 455 คน

2.4 จำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานที่สถานประกอบการต้องการ

ตาราง 9 ความต้องการแรงงานประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงานของสถานประกอบการ

ความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการ	จำนวน สถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวนแรงงาน ที่ต้องการ (คน)
ไม่ต้องการ	26	9.6	-
ต้องการ 1 คน	17	6.3	17
ต้องการ 2 คน	36	13.3	72
ต้องการ 3 คน	44	16.3	132
ต้องการ 4 คน	5	1.9	20
ต้องการ 5 คน	64	23.7	320
ต้องการ 6 คน	15	5.6	90
ต้องการ 7 คน	7	2.6	49
ต้องการ 10 คน	15	5.6	150
ต้องการ 15 คน	29	10.7	435
ต้องการ 30 คน	10	3.7	300
ต้องการ 60 คน	2	0.7	120
รวม	270	100	1,705

จากตาราง 9 พบว่า สถานประกอบการร้อยละ 9.6 ไม่ต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงาน อีก ร้อยละ 90.4 ต้องการ โดยจำแนกเป็น ต้องการ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ต้องการ 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.3 ต้องการ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ต้องการ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ต้องการ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ต้องการ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ต้องการ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ต้องการ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ต้องการ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และต้องการ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่สำนักงานที่สถานประกอบการต้องการโดยรวมเท่ากับ 1,705 คน

2.5 จำนวนผู้ปฏิบัติการที่สถานประกอบการต้องการ

ตาราง 10 ความต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการของสถานประกอบการ

ความต้องการแรงงาน ของสถานประกอบการ	จำนวน สถานประกอบการ (แห่ง)	ร้อยละ	จำนวนแรงงาน ที่ต้องการ (คน)
ไม่ต้องการ	-	-	-
ต้องการ 1 คน	5	1.9	5
ต้องการ 2 คน	6	2.2	12
ต้องการ 5 คน	31	11.5	155
ต้องการ 9 คน	3	1.1	27
ต้องการ 10 คน	49	18.1	490
ต้องการ 12 คน	5	1.9	60
ต้องการ 15 คน	40	14.8	600
ต้องการ 17 คน	5	1.9	85
ต้องการ 20 คน	30	11.1	600
ต้องการ 25 คน	14	5.2	350
ต้องการ 30 คน	20	7.4	600
ต้องการ 40 คน	13	4.8	520
ต้องการ 45 คน	8	3.0	360
ต้องการ 50 คน	14	5.2	700
ต้องการ 60 คน	3	1.1	180
ต้องการ 70 คน	5	1.8	350
ต้องการ 100 คน	14	5.2	1,400
ต้องการ 150 คน	3	1.1	450
ต้องการ 250 คน	2	0.7	500
รวม	270	100	7,444

จากตาราง 10 พบว่า ทุกสถานประกอบการต้องการผู้ปฏิบัติการ โดยต้องการผู้ปฏิบัติการ
รวมทั้งสิ้น 7,444 คน

ตาราง 11 สรุปจำนวนและค่าร้อยละของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจ้างเพิ่มในช่วงวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547 จำแนกตามประเภทของแรงงาน

ประเภทของแรงงาน	จำนวนแรงงานที่ต้องการจ้างเพิ่ม (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	330	3.18
หัวหน้างาน	436	4.20
นักวิชาชีพ	455	4.39
เจ้าหน้าที่สำนักงาน	1,705	16.45
ผู้ปฏิบัติการ	7,444	71.78
รวม	10,370	100

จากตาราง 11 พบว่า ประเภทของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจ้างเพิ่มมากที่สุด คือผู้ปฏิบัติการ จำนวน 7,444 คน คิดเป็นร้อยละ 71.78 รองลงมาเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 1,705 คน คิดเป็นร้อยละ 16.45 นักวิชาชีพ จำนวน 455 คน คิดเป็นร้อยละ 4.39 หัวหน้างาน จำนวน 436 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 และผู้บริหาร จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 3.18 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของแรงงาน

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

1.1 เพศ

ตาราง 12 เพศของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของแรงงาน

เพศ	ประเภทของแรงงาน (ร้อยละ)				
	ผู้บริหาร	หัวหน้างาน	นักวิชาชีพ	จนท.สำนักงาน	ผู้ปฏิบัติการ
ชาย	58.1	61.1	25.2	-	1.9
หญิง	6.7	5.9	11.5	41.5	3.3
ไม่จำกัดเพศ	35.2	33	63.3	58.5	94.8
รวม	100	100	100	100	100

จากตาราง 12 พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้บริหารและหัวหน้างานที่เป็นเพศชาย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.1 และ 61.1 ตามลำดับ ส่วนนักวิชาชีพ เจ้าหน้าที่สำนักงานและ ผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการแรงงานแบบไม่จำกัดเพศ

1.2 อายุ

ตาราง 13 อายุของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของแรงงาน

อายุ	ประเภทของแรงงาน (ร้อยละ)				
	ผู้บริหาร	หัวหน้างาน	นักวิชาชีพ	จนท.สำนักงาน	ผู้ปฏิบัติการ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-	-	1.5	-
21 – 25 ปี	-	-	5.9	18.9	2.2
26 – 30 ปี	.7	20	82.2	74.8	8.5
30 ปีขึ้นไป	99.3	80	11.9	4.8	-
ไม่จำกัดอายุ	-	-	-	-	89.3
รวม	100	100	100	100	100

จากตาราง 13 พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้บริหารและหัวหน้างานที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 99.3 และ 80 ตามลำดับ สำหรับนักวิชาชีพและเจ้าหน้าที่สำนักงาน สถานประกอบการต้องการผู้ที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.2 และ 74.8 ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติการนั้น สถานประกอบการต้องการแรงงานโดยไม่จำกัดอายุ คิดเป็นร้อยละ 89.3

1.3 ระดับการศึกษา

ตาราง 14 ระดับการศึกษาของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของแรงงาน

ระดับการศึกษา	ประเภทของแรงงาน (ร้อยละ)				
	ผู้บริหาร	หัวหน้างาน	นักวิชาชีพ	จนท.สำนักงาน	ผู้ปฏิบัติการ
ประถมศึกษา	-	-	-	-	-
มัธยมศึกษา	-	-	-	-	16
อาชีวศึกษา	3.3	5.6	25.9	67.4	0.7
ปริญญาตรีขึ้นไป	96.7	94.4	74.1	32.6	-
ไม่จำกัดระดับการศึกษา	-	-	-	-	83.3
รวม	100	100	100	100	100

จากตาราง 14 พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้บริหาร หัวหน้างานและนักวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.7 94.4 และ 74.1 ตามลำดับ สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงาน สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.4 ส่วนผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการแรงงานไม่จำกัดระดับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 83.3

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 15 ประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของแรงงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ประเภทของแรงงาน (ร้อยละ)				
	ผู้บริหาร	หัวหน้างาน	นักวิชาชีพ	จนท.สำนักงาน	ผู้ปฏิบัติการ
ไม่ต้องมี					
ประสบการณ์	-	-	-	4.1	91.9
1 – 2 ปี	-	-	23.4	90.7	8.1
3 – 5 ปี	-	17.8	58.1	5.2	-
6 – 10 ปี	53.7	73.7	17.8	-	-
มากกว่า 10 ปี	46.3	8.5	0.7	-	-
รวม	100	100	100	100	100

จากตาราง 15 พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้บริหารและหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.7 และ 73.7 ตามลำดับ สถานประกอบการต้องการนักวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.1 สถานประกอบการต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่มีประสบการณ์ 1–2 ปี คิดเป็นร้อยละ 90.7 สำหรับผู้ปฏิบัติการ สถานประกอบการต้องการแรงงาน โดยไม่จำกัดว่าแรงงานเหล่านั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนหรือไม่

2. คุณลักษณะเฉพาะ

2.1 คุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร

ตาราง 16 ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการทำงาน	4.40	.49	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.84	.37	มากที่สุด
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง	4.33	.55	มาก
4. มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน	4.38	.49	มาก
5. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.61	.49	มากที่สุด
รวม	4.51	.48	มากที่สุด
ด้านบุคลิกภาพ			
1. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	4.51	.58	มากที่สุด
2. มีลักษณะความเป็นผู้นำ	4.87	.34	มากที่สุด
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.79	.41	มากที่สุด
4. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	4.35	.48	มาก
5. กล้าแสดงออก	4.33	.47	มาก
รวม	4.57	.46	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.67	.55	มากที่สุด
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.36	.55	มาก
3. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.39	.49	มาก
4. มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.43	.50	มาก
5. มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น	4.39	.49	มาก
รวม	4.45	.52	มาก
ด้านความประพฤติ			
1. ขยัน อดทน	4.84	.36	มากที่สุด
2. มีระเบียบวินัย	4.81	.40	มากที่สุด
3. ตรงต่อเวลา	4.83	.37	มากที่สุด
4. มีความรับผิดชอบ	4.84	.36	มากที่สุด
5. มีความซื่อสัตย์	4.69	.46	มากที่สุด
6. มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน	4.56	.50	มากที่สุด
7. มีความเสียสละ	4.54	.50	มากที่สุด
8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ	4.55	.50	มากที่สุด
รวม	4.71	.43	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า

1. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นความสามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการทำงาน ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอนรวดเร็วและถูกต้อง และมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีลักษณะความเป็นผู้นำ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์และกล้าแสดงออก ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

3. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

4. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะด้านความประพฤติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะทุกข้อ ได้แก่ความขยันอดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และมีปฏิภาณไหวพริบ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 คุณลักษณะเฉพาะของหัวหน้างาน

ตาราง 17 ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของหัวหน้างาน

คุณลักษณะเฉพาะ	X	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการทำงาน	4.28	.45	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.68	.47	มากที่สุด
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง	4.28	.45	มาก
4. มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน	4.28	.45	มาก
5. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.28	.45	มาก
รวม	4.35	.45	มาก

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านบุคลิกภาพ			
1. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	4.06	.62	มาก
2. มีลักษณะความเป็นผู้นำ	4.59	.49	มากที่สุด
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.23	.50	มาก
4. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	4.18	.60	มาก
5. กล้าแสดงออก	4.18	.60	มาก
รวม	4.23	.56	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.44	.50	มาก
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.37	.48	มาก
3. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.36	.48	มาก
4. มีความสามารถในการประสานความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.37	.48	มาก
5. มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น	4.33	.48	มาก
รวม	4.37	.48	มาก
ด้านความประพฤติ			
1. ขยัน อดทน	4.52	.50	มากที่สุด
2. มีระเบียบวินัย	4.53	.50	มากที่สุด
3. ตรงต่อเวลา	4.53	.50	มากที่สุด
4. มีความรับผิดชอบ	4.62	.49	มากที่สุด
5. มีความซื่อสัตย์	4.55	.50	มากที่สุด
6. มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน	4.37	.48	มาก
7. มีความเสียสละ	4.38	.49	มาก
8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ	4.31	.46	มาก
รวม	4.48	.49	มาก

จากตาราง 17 พบว่า

1. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการทำงาน ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง ความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน และความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งผู้ประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และกล้าแสดงออก ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

3. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

4. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะ ด้านความประพฤติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการหัวหน้างานที่มีคุณลักษณะด้านความขยันอดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ และมีความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านการมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและมีปฏิภาณไหวพริบ ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.3 คุณลักษณะเฉพาะของนักวิชาชีพ

ตาราง 18 ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของนักวิชาชีพ

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้กับ การทำงาน	4.45	.51	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.37	.50	มาก
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง	4.49	.60	มาก
4. มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน	4.50	.60	มากที่สุด
5. มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ ทันสมัย	4.31	.56	มาก
รวม	4.42	.55	มาก
ด้านบุคลิกภาพ			
1. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	4.06	.50	มาก
2. มีลักษณะความเป็นผู้นำ	3.96	.59	มาก
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.07	.62	มาก
4. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	4.31	.76	มาก
5. กล้าแสดงออก	3.96	.59	มาก
รวม	4.07	.61	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.49	.60	มาก
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.60	.52	มากที่สุด
3. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.61	.52	มากที่สุด
4. มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.44	.69	มาก
5. มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น	4.49	.67	มาก
รวม	4.53	.60	มากที่สุด
ด้านความประพฤติ			
1. ขยัน อดทน	4.71	.49	มากที่สุด
2. มีระเบียบวินัย	4.68	.50	มากที่สุด
3. ตรงต่อเวลา	4.68	.50	มากที่สุด
4. มีความรับผิดชอบ	4.73	.46	มากที่สุด
5. มีความซื่อสัตย์	4.67	.50	มากที่สุด
6. มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน	4.58	.51	มากที่สุด
7. มีความเสียสละ	4.52	.52	มากที่สุด
8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ	4.51	.53	มากที่สุด
รวม	4.64	.50	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า

1. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการนักวิชาชีพ ที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการนักวิชาชีพที่มีคุณลักษณะด้านความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง และมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการนักวิชาชีพ ที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวม และรายข้อ ได้แก่ คุณลักษณะด้านการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และกล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก

3. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการนักวิชาชีพ ที่มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการนักวิชาชีพ ที่มีคุณลักษณะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

4. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการนักวิชาชีพ ที่มีคุณลักษณะด้านความประพฤติ โดยรวมและรายข้อ ได้แก่คุณลักษณะด้านความขยันอดทน มีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและมีปฏิภาณไหวพริบ

2.4 คุณลักษณะเฉพาะของเจ้าหน้าที่สำนักงาน

ตาราง 19 ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของเจ้าหน้าที่สำนักงาน

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการ มาใช้กับการทำงาน	4.45	.62	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.26	.57	มาก
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง มีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง	4.43	.50	มาก
4. มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของ ตน	4.40	.54	มาก
5. มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.43	.50	มาก
รวม	4.39	.55	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านบุคลิกภาพ			
1. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	3.94	.59	มาก
2. มีลักษณะความเป็นผู้นำ	3.91	.92	มาก
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.83	.58	มาก
4. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	3.71	.70	มาก
5. กล้าแสดงออก	3.71	.70	มาก
รวม	3.82	.70	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.29	.75	มาก
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.43	.66	มาก
3. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.51	.67	มากที่สุด
4. มีความสามารถในการประสานความ ร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.19	.71	มาก
5. มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น	4.19	.71	มาก
รวม	4.32	.70	มาก
ด้านความประพฤติ			
1. ขยัน อดทน	4.53	.50	มากที่สุด
2. มีระเบียบวินัย	4.52	.50	มากที่สุด
3. ตรงต่อเวลา	4.53	.50	มากที่สุด
4. มีความรับผิดชอบ	4.53	.50	มากที่สุด
5. มีความซื่อสัตย์	4.44	.50	มาก
6. มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน	4.39	.49	มาก
7. มีความเสียสละ	4.32	.48	มาก
8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ	4.34	.47	มาก
รวม	4.45	.49	มาก

จากตาราง 19 พบว่า

1. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายข้อ ได้แก่คุณลักษณะด้านความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตนและมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก
2. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมและรายข้อ ได้แก่คุณลักษณะด้านการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และกล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก
3. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
4. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงาน ที่มีคุณลักษณะด้านความประพฤติโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงานที่มีคุณลักษณะด้านความขยันอดทน มีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและมีปฏิภาณไหวพริบ อยู่ในระดับมาก

2.5 คุณลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติการ

ตาราง 20 ระดับความต้องการคุณลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติการ

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน			
1. สามารถประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้กับ การทำงาน	3.31	.62	ปานกลาง
2. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.35	.63	ปานกลาง
3. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง	3.66	.71	มาก
4. มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน	3.67	.61	มาก
5. มีความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.28	.52	ปานกลาง
รวม	3.45	.62	ปานกลาง
ด้านบุคลิกภาพ			
1. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	3.49	.56	ปานกลาง
2. มีลักษณะความเป็นผู้นำ	3.31	.52	ปานกลาง
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.28	.51	ปานกลาง
4. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	3.81	.81	มาก
5. กล้าแสดงออก	3.36	.53	ปานกลาง
รวม	3.45	.59	ปานกลาง

ตาราง 20 (ต่อ)

คุณลักษณะเฉพาะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.00	.79	มาก
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.33	.68	มาก
3. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.38	.66	มาก
4. มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.95	.81	มาก
5. มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่น	3.96	.80	มาก
รวม	4.12	.75	มาก
ด้านความประพฤติ			
1. ขยัน อดทน	4.35	.63	มาก
2. มีระเบียบวินัย	4.32	.62	มาก
3. ตรงต่อเวลา	4.32	.62	มาก
4. มีความรับผิดชอบ	4.35	.64	มาก
5. มีความซื่อสัตย์	4.31	.63	มาก
6. มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน	4.20	.68	มาก
7. มีความเสียสละ	4.07	.61	มาก
8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ	3.98	.57	มาก
รวม	4.24	.63	มาก

จากตาราง 20 พบว่า

1. สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการผู้ปฏิบัติการที่มีคุณลักษณะ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้ปฏิบัติการที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นคุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง และมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน ซึ่งสถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการผู้ปฏิบัติการที่มีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณารายข้อ พบว่า สถานประกอบการต้องการผู้ปฏิบัติการที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถในการควบคุมอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะด้านการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าแสดงออก สถานประกอบการมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

3. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการผู้ปฏิบัติการ ที่มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมและรายข้อ ได้แก่คุณลักษณะด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีน้ำใจโอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

4. สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการผู้ปฏิบัติการ ที่มีคุณลักษณะด้านความประพฤติโดยรวมและรายข้อ ได้แก่ ความขยันอดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และการมีปฏิภาณ ไหวพริบ อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ ด้านขนาดของสถานประกอบการ การร่วมทุนและทุนจดทะเบียน กับความต้องการแรงงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ สถิติไคสแควร์ (Chi - Square) วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการดังกล่าว กับความต้องการแรงงานที่จำแนกตามประเภทของแรงงาน ภายใต้สมมติฐานที่ว่า

1. ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
2. การร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
3. ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน

โดยการวิจัยในครั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบใช้สถิติไคสแควร์ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มของข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการแรงงานออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 สถานประกอบการไม่ต้องการแรงงาน
 - กลุ่มที่ 2 สถานประกอบการต้องการแรงงาน 1 คน
 - กลุ่มที่ 3 สถานประกอบการต้องการแรงงาน 2 คน
 - กลุ่มที่ 4 สถานประกอบการต้องการแรงงานมากกว่า 2 คน
- ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท
ผู้บริหาร

สมมติฐาน

H_0 : ขนาดของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้บริหาร

H_1 : ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภท
ผู้บริหาร

ตาราง 21 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท
ผู้บริหาร

ขนาด	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
เล็ก	51	58	2	2	113	123.039*
กลาง	39	26	21	6	92	
ใหญ่	21	-	13	31	65	
รวม	111	84	36	39	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าขนาดมีความสัมพันธ์กับความ
ต้องการแรงงานประเภทผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท

หัวหน้างาน

สมมติฐาน

H_0 : ขนาดของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างาน

H_1 : ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างาน

ตาราง 22 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างาน

ขนาด	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
เล็ก	45	29	37	2	113	82.797*
กลาง	44	26	7	15	92	
ใหญ่	25	4	5	31	65	
รวม	114	59	49	48	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าขนาดมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพ
สมมติฐาน**

- H_0 : ขนาดของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทนักวิชาชีพ
- H_1 : ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภท
นักวิชาชีพ

**ตาราง 23 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท
นักวิชาชีพ**

ขนาด	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ 1 คน	ต้องการ 2 คน	ต้องการ มากกว่า 2 คน		
เล็ก	55	29	25	4	113	72.794*
กลาง	26	12	19	35	92	
ใหญ่	25	-	5	35	65	
รวม	106	41	49	74	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า
ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าขนาดมีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท
เจ้าหน้าที่สำนักงาน

สมมติฐาน

H_0 : ขนาดของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน

H_1 : ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภท
เจ้าหน้าที่สำนักงาน

ตาราง 24 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท
เจ้าหน้าที่สำนักงาน

ขนาด	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
เล็ก	12	17	24	60	113	41.862*
กลาง	9	-	6	77	92	
ใหญ่	5	-	6	54	65	
รวม	26	17	36	191	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า
ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าขนาดมีความสัมพันธ์กับ
ความต้องการแรงงานประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท

ผู้ปฏิบัติการ

สมมติฐาน

H_0 : ขนาดของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ

H_1 : ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ

ตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ

ขนาด	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
เล็ก	-	5	-	108	113	18.727*
กลาง	-	-	6	86	92	
ใหญ่	-	-	-	65	65	
รวม	-	5	6	259	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าขนาดมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท
ผู้บริหาร**

สมมติฐาน

H_0 : การร่วมทุนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้บริหาร

H_1 : การร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้บริหาร

**ตาราง 26 ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้บริหาร**

การร่วมทุน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ 1 คน	ต้องการ 2 คน	ต้องการ มากกว่า 2 คน		
เป็นสถานประกอบ						
การของคนไทย	84	64	9	5	162	142.824*
ต่างชาติถือหุ้น						
ต่ำกว่า 50%	3	20	13	3	39	
ต่างชาติถือหุ้น						
มากกว่า 50%	10	-	11	21	42	
เป็นสถานประกอบ						
การของต่างชาติ	11	-	-	5	16	
เป็นสถานประกอบ						
การสาขาของชาว						
ต่างชาติ	3	-	3	5	11	
รวม	111	84	36	39	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทหัวหน้างาน**

สมมติฐาน

H_0 : การร่วมทุนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทหัวหน้างาน

H_1 : การร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทหัวหน้างาน

**ตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทหัวหน้างาน**

การร่วมทุน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
เป็นสถานประกอบ						
การของคนไทย	64	50	40	8	162	116.126*
ต่างชาติถือหุ้น						
ต่ำกว่า 50%	23	9	4	3	39	
ต่างชาติถือหุ้น						
มากกว่า 50%	10	-	5	27	42	
เป็นสถานประกอบ						
การของต่างชาติ	11	-	-	5	16	
เป็นสถานประกอบ						
การสาขาของชาว						
ต่างชาติ	6	-	-	5	11	
รวม	114	50	49	48	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท

นักวิชาชีพ

สมมติฐาน

H_0 : การร่วมทุนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพ

H_1 : การร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพ

ตาราง 28 ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพ

การร่วมทุน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
เป็นสถานประกอบ						
การของคนไทย	65	41	36	20	162	101.688*
ต่างชาติถือหุ้น						
ต่ำกว่า 50%	17	-	8	14	39	
ต่างชาติถือหุ้น						
มากกว่า 50%	10	-	-	32	42	
เป็นสถานประกอบ						
การของต่างชาติ	11	-	-	5	16	
เป็นสถานประกอบ						
การสาขาของชาว						
ต่างชาติ	3	-	5	3	11	
รวม	106	41	49	74	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่าปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานประเภท
เจ้าหน้าที่สำนักงาน**

สมมติฐาน

H_0 : การร่วมทุนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน

H_1 : การร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภท
เจ้าหน้าที่สำนักงาน

ตาราง 29 ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน

การร่วมทุน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
เป็นสถานประกอบ						
การของคนไทย	18	17	27	100	162	53.943*
ต่างชาติถือหุ้น						
ต่ำกว่า 50%	3	-	3	33	39	
ต่างชาติถือหุ้น						
มากกว่า 50%	-	-	-	42	42	
เป็นสถานประกอบ						
การของต่างชาติ	5	-	6	5	16	
เป็นสถานประกอบ						
การสาขาของชาว						
ต่างชาติ	-	-	-	11	11	
รวม	26	17	36	191	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าการร่วมทุนของสถานประกอบการ มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้ปฏิบัติการ

สมมติฐาน

- H_0 : การร่วมทุนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้ปฏิบัติการ
- H_1 : การร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้ปฏิบัติการ

ตาราง 30 ความสัมพันธ์ระหว่างการร่วมทุนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้ปฏิบัติการ

การร่วมทุน	ความต้องการแรงงาน			รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ 1 คน	ต้องการ 2 คน	ต้องการ มากกว่า 2 คน	
เป็นสถานประกอบ การของคนไทย		5	6	151	162
ต่างชาติดือหุ้น ต่ำกว่า 50%		-	-	39	39
ต่างชาติดือหุ้น มากกว่า 50%		-	-	42	42
เป็นสถานประกอบ การของต่างชาติ		-	-	16	16
เป็นสถานประกอบ การสาขาของชาว ต่างชาติ		-	-	11	11
รวม		5	6	259	270

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า
ยอมรับสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าการร่วมทุนของสถานประกอบการ
ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้บริหาร

สมมติฐาน

- H_0 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้บริหาร
- H_1 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้บริหาร

ตาราง 31 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้บริหาร

ทุน จดทะเบียน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
น้อยกว่า 5 ล้าน	17	40	-	2	59	102.730*
6 – 10 ล้าน	70	31	11	8	120	
มากกว่า 10 ล้าน	24	13	25	29	91	
รวม	111	84	36	39	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทหัวหน้างาน**

สมมติฐาน

H_0 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทหัวหน้างาน

H_1 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทหัวหน้างาน

**ตาราง 32 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทหัวหน้างาน**

ทุน จดทะเบียน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
น้อยกว่า 5 ล้าน	9	25	23	2	59	86.379*
6 – 10 ล้าน	65	27	17	11	120	
มากกว่า 10 ล้าน	40	7	9	35	91	
รวม	114	59	49	48	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 32 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทหัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทนักวิชาชีพ**

สมมติฐาน

- H_0 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทนักวิชาชีพ
- H_1 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทนักวิชาชีพ

**ตาราง 33 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทนักวิชาชีพ**

ทุน จดทะเบียน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
น้อยกว่า 5 ล้าน	25	19	15	-	59	103.656*
6 – 10 ล้าน	53	22	28	17	120	
มากกว่า 10 ล้าน	28	-	6	57	91	
รวม	106	41	49	74	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทนักวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน

สมมติฐาน

- H_0 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน
- H_1 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน

ตาราง 34 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงาน

ทุน จดทะเบียน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
น้อยกว่า 5 ล้าน	10	5	20	24	59	49.161*
6 – 10 ล้าน	11	12	10	87	120	
มากกว่า 10 ล้าน	5	-	6	80	91	
รวม	26	17	36	191	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทเจ้าหน้าที่สำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้ปฏิบัติการ

สมมติฐาน

- H_0 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้ปฏิบัติการ
- H_1 : ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้ปฏิบัติการ

ตาราง 35 ความสัมพันธ์ระหว่างทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงาน
ประเภทผู้ปฏิบัติการ

ทุน จดทะเบียน	ความต้องการแรงงาน				รวม	χ^2
	ไม่ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ	ต้องการ		
		1 คน	2 คน	มากกว่า 2 คน		
น้อยกว่า 5 ล้าน		5	-	54	59	25.669*
6 – 10 ล้าน		-	6	114	120	
มากกว่า 10 ล้าน		-	-	91	91	
รวม		5	6	259	270	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏว่า ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แสดงว่าทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอสาระสำคัญของการวิจัยเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้
 - 2.1 ด้านปริมาณ
 - 2.2 ด้านคุณภาพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประเภทของอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์
 2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 21 มีนาคม 2546 ซึ่งเป็นการจัดเก็บข้อมูลครั้งล่าสุด
 3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547
 4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- #### ประชากร
- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหาร หรือเจ้าของ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการ โดยใช้บัญชีรายชื่อสถานประกอบการจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ณ วันที่ 21 มีนาคม 2546 จำนวน 891 แห่ง เท่ากับ 891 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร หรือเจ้าของ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล ในสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน

5. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

5.1.1 ขนาดของสถานประกอบการ

5.1.2 การร่วมทุน

5.1.3 ทุนจดทะเบียน

5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทของแรงงาน โดยศึกษาใน 2 ด้าน ดังนี้

5.2.1 ด้านปริมาณ

5.2.2 ด้านคุณภาพ ได้แก่ คุณลักษณะดังต่อไปนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่

1. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. บุคลิกภาพ
3. มนุษยสัมพันธ์
4. ความประพฤติ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
2. ลักษณะการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
3. ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการ จำนวนแรงงาน การร่วมทุน และทุนจดทะเบียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปริมาณความต้องการแรงงาน โดยให้ระบุจำนวนแรงงานที่ต้องการจ้างเพิ่มในช่วงปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2547

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะเฉพาะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.00 และวิเคราะห์ด้วยสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการด้วยค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ ด้านขนาดของสถานประกอบการ การร่วมทุนและทุนจดทะเบียน กับความต้องการแรงงาน ด้วยการทดสอบค่าไคแอสควร์ แบบความเป็นอิสระ (Chi – Square test for independence)

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ

สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีจำนวนแรงงานในสถานประกอบการ 10 – 49 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 34.1 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ

จำนวนแรงงานในสถานประกอบการมีจำนวนทั้งสิ้น 58,246 คน จำแนกเป็นแรงงานระดับผู้บริหาร 1,327 คน แรงงานระดับหัวหน้างาน 1,403 คน แรงงานระดับนักวิชาชีพ 1,298 คน แรงงานระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน 7,625 คน และแรงงานระดับผู้ปฏิบัติการ 46,593 คน

สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการของคนไทย คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาเป็นสถานประกอบการที่มีชาวต่างประเทศร่วมทุนหรือถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 42 สถานประกอบการที่มีชาวต่างประเทศร่วมทุนหรือถือหุ้นน้อยกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ

39 สถานประกอบการของชาวต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 16 และเป็นสถานประกอบการสาขาของชาวต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 11

สถานประกอบการร้อยละ 44.4 มีทุนจดทะเบียน 6 – 10 ล้านบาท ร้อยละ 33.7 เป็นสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 10 ล้านบาท และร้อยละ 21.9 ที่เป็นสถานประกอบการที่มีทุนจดทะเบียนน้อยกว่า 5 ล้านบาท

2. ความต้องการแรงงาน ในช่วง 1 สิงหาคม 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2547

สถานประกอบการต้องการจ้างแรงงานเพิ่ม จำนวนทั้งสิ้น 10,370 สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานระดับผู้ปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 7,444 คน คิดเป็นร้อยละ 71.78 รองลงมาเป็นแรงงานระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 1,705 คน คิดเป็นร้อยละ 16.45 แรงงานระดับนักวิชาชีพ จำนวน 455 คน คิดเป็นร้อยละ 4.39 แรงงานระดับหัวหน้างาน จำนวน 436 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 และแรงงานระดับผู้บริหาร จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 3.18

3. คุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามประเภทของแรงงาน

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะส่วนบุคคลของแรงงานแตกต่างกันในแต่ละประเภทของแรงงาน ดังนี้

ผู้บริหารและหัวหน้างาน

สถานประกอบการต้องการผู้บริหารที่เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.1 และ 61.1 ตามลำดับ ต้องมีอายุมากกว่า 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี

นักวิชาชีพ

สถานประกอบการต้องการนักวิชาชีพโดยไม่จำกัดเพศ ต้องมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 5 ปี

เจ้าหน้าที่สำนักงาน

สถานประกอบการต้องการเจ้าหน้าที่สำนักงานโดยไม่จำกัดเพศ ต้องมีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี การศึกษาระดับอาชีวศึกษา และต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 2 ปี

ผู้ปฏิบัติการ

สถานประกอบการต้องการผู้ปฏิบัติการโดยไม่จำกัดเพศ ไม่จำกัดอายุ ไม่จำกัดระดับการศึกษา และไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน

3.2 คุณลักษณะเฉพาะ

ผู้บริหาร

สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นเกี่ยวกับการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีลักษณะความเป็นผู้นำ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวม อยู่ในระดับมาก ที่เน้นมากที่สุดคือการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านความประพฤติโดยรวม ได้แก่ ความขยัน อดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และการมีปฏิภาณ ไหวพริบ อยู่ในระดับมากที่สุด

หัวหน้างาน

สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะของหัวหน้างาน ด้านความสามารถ ในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเน้นเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้ดี

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของหัวหน้างาน ด้านบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเน้นเกี่ยวกับการมีลักษณะความเป็นผู้นำ

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของหัวหน้างาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของหัวหน้างาน ด้านความประพฤติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเน้นเกี่ยวกับความขยัน อดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ และมีความซื่อสัตย์

นักวิชาชีพ

สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะของนักวิชาชีพ ด้านความสามารถ ในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเน้นเกี่ยวกับการมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุง การทำงานของตน

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของนักวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพโดยรวม ได้แก่ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และกล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของนักวิชาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและมีความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับผู้อื่นได้ดี

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของนักวิชาชีพ ด้านความประพฤติโดยรวม ได้แก่ ความขยัน อดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และการมีปฏิภาณ ไหวพริบ อยู่ในระดับมากที่สุด

เจ้าหน้าที่สำนักงาน

สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการ มาใช้กับการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน และมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ด้านบุคลิกภาพ โดยรวม ได้แก่ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และกล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเน้นมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ด้านความประพฤติ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเน้นความขยัน อดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา และมีความรับผิดชอบ

ผู้ปฏิบัติการ

สถานประกอบการส่วนใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติการ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเน้นความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง และมีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติการ ด้านบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเน้นความสามารถในการควบคุมอารมณ์

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติการ ด้านความประพฤติ โดยรวม ได้แก่ ความขยัน อดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และการมีปฏิภาณ ไหวพริบ อยู่ในระดับมาก

4. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน
ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานทุกประเภทอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 การร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการ
แรงงาน

ลักษณะการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานทุก
ประเภท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น แรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการ

สมมติฐานข้อที่ 3

ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานทุกประเภท
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายเฉพาะประเด็นสำคัญที่
ค้นพบ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหาร
และอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการ
ขนาดเล็ก จำนวนแรงงานทั้งสิ้น 58,246 คน จำแนกเป็นผู้ปฏิบัติการ 46,593 คน เจ้าหน้าที่
สำนักงาน 7,625 คน หัวหน้างาน 1,403 คน ผู้บริหาร 1,327 คน และนักวิชาชีพ 1,298 คน จะ
สังเกตเห็นว่าแรงงานที่มีมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติการ อาจจะเป็นเพราะว่าอุตสาหกรรมอาหารและ
อาหารสัตว์เป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่ต้องใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก แรงงานทักษะต่ำจึงมีมากกว่า
แรงงานทักษะสูง (ฉลองภพ สุสังกรกาญจน์และคณะ.2541) ส่วนการร่วมทุนนั้น พบว่า สถาน
ประกอบการส่วนใหญ่เป็นของคนไทย มีทุนจดทะเบียน 6 – 10 ล้านบาท

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์
ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณ พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานทั้งสิ้น
10,370 คน จำแนกตามประเภทของแรงงาน โดยเรียงลำดับตามความต้องการ ดังนี้

2.1 ผู้ปฏิบัติการ	7,444	คน
2.2 เจ้าหน้าที่สำนักงาน	1,705	คน
2.3 นักวิชาชีพ	455	คน
2.4 หัวหน้างาน	436	คน
2.5 ผู้บริหาร	330	คน

จะสังเกตเห็นว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการมากที่สุด ถึง 7,444 คน อาจจะเนื่องมาจากอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ มีกระบวนการผลิตบางขั้นตอนที่เครื่องจักรไม่สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพได้ดีเท่ากับแรงงานคน และอัตราการ Turn over ของแรงงานในกลุ่มนี้จะค่อนข้างสูง ตั้งแต่ร้อยละ 10 ต่อเดือนขึ้นไป บางแห่งสูงเกือบร้อยละ 100 ต่อปี โดยเฉพาะสถานประกอบการอาหารทะเลแปรรูป-แช่แข็ง เนื่องจากสภาพแวดล้อมในโรงงานที่เปียกชื้นและมีกลิ่น รวมทั้งค่าแรงก็ไม่ดึงดูดใจมากพอ ทำให้แรงงานส่วนใหญ่ทำงานไม่นานก็จะออกไปหางานในอุตสาหกรรมอื่นที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีกว่า ทำให้อุตสาหกรรมนี้มีความขาดแคลนแรงงานประเภทนี้อยู่ตลอดเวลา (กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. 2544 : 7-41)

3. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพ ได้แก่

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานเกือบทุกประเภท โดยไม่จำกัดเพศ ยกเว้นผู้บริหารและหัวหน้างานที่ต้องการเพศชายมากกว่าเพศหญิง แสดงให้เห็นว่าเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่สถานประกอบการใช้เพื่อการตัดสินใจที่จะจ้างแรงงานประเภทผู้บริหารและหัวหน้างาน อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ผู้ที่มีความอดทนสูง มีเหตุมีผล ยุติธรรม หนักแน่นและแข็งแกร่ง สามารถเผชิญกับปัญหาได้ทุกรูปแบบ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าว สังคมไทยมีความเชื่อว่าเพศชายจะมีมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้เพศหญิงยังมีข้อจำกัดมากมายในการทำงาน เช่นเวลาการทำงาน เพศหญิงไม่สามารถทุ่มเทให้กับงานได้เท่ากับเพศชายในเรื่องของการทำงานนอกเวลา ดังนั้นเพื่อตัดปัญหาดังกล่าว สถานประกอบการจึงต้องการเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการกีดกันในตลาดแรงงานในส่วนของการกีดกันที่เกิดจากการผูกขาด โดยแนวคิดนี้เชื่อว่า เพศ เชื้อชาติ และศาสนาอาจจะมีผลต่อการตัดสินใจจ้างเพราะปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวที่ทำให้ผลกำไรลดลง (ธีรวิ อังสุวรรณ. 2529 : 17)

ส่วนอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของแรงงาน จะขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน สำหรับงานในระดับบริหาร ถือว่าเป็นงานที่ยุ้งยาก ซับซ้อน มีปัญหาที่ต้องแก้ไขมากมาย จึงมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงาน คนที่จะมีความรู้ความสามารถสูงเช่นนั้นได้ ต้องได้รับการฝึกฝน สั่งสมความรู้ ตลอดจนประสบการณ์มาเป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างนานจนเกิดความเชี่ยวชาญ ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ ดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อภาวะในการตัดสินใจดำเนินนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดหลักเกณฑ์บางข้อในการคัดเลือกคนเข้าทำงานของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่ว่า "งานที่ต้องการประสบการณ์จะพิจารณาจากอายุ" (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2526 : 266-268) จะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงงานประเภทผู้บริหารและหัวหน้างาน สถานประกอบการต้องการแรงงานที่มีอายุสูงกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ

3.2 คุณลักษณะเฉพาะ

คุณลักษณะเฉพาะของแรงงาน ได้แก่ คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความประพฤติ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการคุณลักษณะเหล่านี้อยู่ในระดับมากต่อแรงงานทุกประเภท แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการเห็นความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าวของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับบัญญัติ 10 ประการ ของแรงงานที่ดี ซึ่งจำเนียร จวงตระกูล ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. มีความขยันหมั่นเพียรดี สม่่าเสมอ เอาจริงเอาจัง ตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยเร็ว ไม่จำเป็นต้องให้ผู้บังคับบัญชาคอยติดตามหรือกระตุ้นเตือนอีก ทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องมีปริมาณมากพอเพียงเป็นที่ยอมรับได้ ตามมาตรฐานขององค์กรหรือเกินกว่านั้น การมาทำงานก็ตรงต่อเวลาเสมอ
 2. มีผลผลิตที่มีคุณภาพดี ทั้งปริมาณและคุณภาพตลอดจนทันเวลา
 3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี รับผิดชอบต่อตนเองและต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อองค์กร
 4. มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ต้องรู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติเป็นอย่างดีและสามารถทำได้อย่างดี
 5. มีความสามารถในการเรียนรู้ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดี ย่อมต้องมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เสมอเพื่อจะได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น
 6. มีความคิดริเริ่ม พยายามสร้างสรรค์และคิดค้นวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประหยัดและปลอดภัยมากขึ้น
 7. มีดุลยพินิจและสามัญสำนึกที่ดี คิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
 8. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ซึ่งหมายถึงความสามารถในการเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม รู้จักกาลเทศะ รู้จักระงับอารมณ์ มีความสุภาพอ่อนน้อมต่อมตน วางตัวเหมาะสม
 9. มีความร่วมมือดีเพราะความร่วมมือนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน สามารถสื่อความ หรือสื่อสารได้ดี
 10. มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร
- (จำเนียร จวงตระกูล.2530 : 58-59)

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงรายละเอียดของคุณลักษณะของแรงงานแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะของแรงงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ทางวิชาการมาใช้ในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน รวดเร็วและถูกต้อง มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงการทำงานของตน และมีความรู้

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย พบว่า สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะของแรงงานเกือบทุกประเภทในระดับมาก ยกเว้นแรงงานประเภทผู้บริหาร สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะเฉพาะด้านนี้ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าแรงงานประเภทอื่นๆ และหน้าที่ดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจดำเนินนโยบายขององค์กร อันจะส่งผลต่อความมั่นคงขององค์กรนั้นๆ โดยตรง ด้วยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวแล้ว หากได้แรงงานที่ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเข้ามาทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะลดลง อันจะนำไปสู่ความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาตรี เมืองนาโพธิ์ ที่ได้ศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน พบว่า นักธุรกิจต้องการคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ อันได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเอาใจใส่และรับผิดชอบในหน้าที่ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการประยุกต์วิชาการกับงานที่ทำ (ชาตรี เมืองนาโพธิ์, 2532) สอดคล้องกับ ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล ที่ได้ศึกษาเรื่องบัณฑิตสังคมศาสตร์ที่พึงประสงค์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณสมบัติด้านวิชาการและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับตลาดแรงงานในทุกตลาด โดยเฉพาะความสัมพันธ์ต่อตลาดแรงงานภาคธุรกิจเอกชน

ด้านบุคลิกภาพ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะของแรงงานด้านบุคลิกภาพ อันได้แก่ การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และกล้าแสดงออก พบว่า สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะของแรงงานด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันในแต่ละประเภทของแรงงาน โดยต้องการคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของแรงงานประเภทผู้บริหารในระดับมากที่สุด ต้องการคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของแรงงานประเภทหัวหน้างาน นักวิชาชีพและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ในระดับมาก อาจจะเนื่องมาจากลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะงานที่ทำ เช่นผู้บริหารต้องพบปะผู้คน มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอก ตลอดจนการบริหารคนหรือบุคลากรในสถานประกอบการ จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและเคารพศรัทธา ส่วนแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติการมีหน้าที่ในการผลิตสินค้า ไม่ค่อยได้พบปะผู้คนมากนัก คุณลักษณะด้านนี้จึงมีความจำเป็นสำหรับแรงงานประเภทนี้น้อยกว่าแรงงานประเภทผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ศึกษาคุณภาพกำลังคนตามความต้องการของภาคเอกชนในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพกำลังคนที่เป็นที่ต้องการของภาคเอกชนประการหนึ่ง ได้แก่ บุคลิกภาพ ซึ่งเน้นบุคลิกภาพทางสังคม

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะของแรงงานด้านมนุษยสัมพันธ์ อันได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี ความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและความมีน้ำใจ โอปอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น พบว่า สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของแรงงานทุกประเภทอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์หรือการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติการและผู้บริหารกับบุคคลภายนอก จะนำซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการเจรจา การติดต่อประสานงาน ความคล่องตัว ความรวดเร็วและความสามัคคีปรองดอง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะส่งผลให้องค์กรเกิดความมั่นคง สอดคล้องกับ นวลศิริ เปาโลหิตย์ ที่ได้ศึกษามาตรการในการรับคนเข้าทำงานของกลุ่มบริษัท รอยัลดัตช์ เชลล์ ซึ่งได้กลายเป็นหลักเกณฑ์ที่วงการบริหารงานบุคคลยอมรับว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับโครงการพัฒนานักบริหารของทุกองค์กรมากที่สุด ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวประเภทหนึ่งคือความสามารถในเชิงมนุษยสัมพันธ์สูง (นวลศิริ เปาโลหิตย์. 2530)

ด้านความประพฤติ

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะของแรงงานด้านความประพฤติ อันได้แก่ ความขยัน อดทน ความมีระเบียบวินัย การตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน มีความเสียสละและมีปฏิภาณ ไหวพริบ พบว่า สถานประกอบการต้องการคุณลักษณะดังกล่าวของเกือบทุกประเภทของแรงงานในระดับมาก ยกเว้นประเภทผู้บริหารที่ต้องการในระดับมากที่สุด อาจจะเนื่องมาจากผู้บริหารต้องเป็นผู้นำขององค์กร การที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะต่างๆ ดังกล่าวจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อถือและศรัทธา อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด

4. ผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามสมมติฐาน ดังนี้

4.1 ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน

ผลการวิจัย พบว่า ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานทุกประเภท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากสถานประกอบการที่มีขนาดใหญ่ มีปีกแผ่นที่มั่นคง มีความสามารถในการกระจายการผลิตได้มากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก มีการพัฒนาการผลิตอย่างสม่ำเสมอ ในอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์นี้ สถานประกอบการส่วนใหญ่ยังจำเป็นต้องใช้แรงงานคนอยู่มาก จึงสามารถรองรับแรงงานที่จะเข้ามาทำงานได้มากกว่าสถานประกอบการขนาดอื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สมคิด ทูมวงศ์ (2544) ที่ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้า ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โดยศึกษาความสัมพันธ์ของขนาดกิจการกับปริมาณ

และคุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ ซึ่งสรุปได้ว่าขนาดกิจการมีความสัมพันธ์กับปริมาณความต้องการจ้างแรงงาน

4.2 ลักษณะการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานประเภทผู้บริหาร หัวหน้างาน นักวิชาชีพและเจ้าหน้าที่สำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ประภาพรรณ สุริยพันธ์พงษ์ (2536) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของธุรกิจเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า การร่วมทุนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความต้องการแรงงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงงานประเภทผู้ปฏิบัติงานนั้น พบว่า ลักษณะการร่วมทุนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สมคิด ทุมวงศ์ (2544) พบว่า การร่วมทุนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการจ้างแรงงานของสถานประกอบการ

4.3 ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงาน

ผลการวิจัย พบว่า ทุนจดทะเบียนของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานทุกประเภทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สมคิด ทุมวงศ์ (2544) พบว่า ความต้องการแรงงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับทุนจดทะเบียน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วุฒิชชาติ สุนทรสมัยและพรธิรักษ์ เริ่มรัตน์ (2545) ที่ได้สำรวจความต้องการบุคลากรสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตของภาคธุรกิจที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันตก พบว่า ความต้องการบุคลากรสาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ขึ้นอยู่กับเงินทุนจดทะเบียน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทยเริ่มมีทิศทางที่แจ่มใสขึ้น ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เริ่มฟื้นตัว ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล โดยธนาคารต่างๆ ปลดปล่อยสินเชื่อเข้าสู่ระบบ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ต่ำ การส่งออกสินค้าเริ่มมีทิศทางที่ดีขึ้น ด้วยเหตุดังกล่าวทำให้การแข่งขันทางด้านแรงงานในภาคอุตสาหกรรมจึงมีความเข้มข้นร้อนแรงตามไปด้วย ดังนั้นไม่ว่าธุรกิจจะมีขนาดเท่าใดก็ตาม ทุกธุรกิจจำเป็นต้องมีแผนและเตรียมความพร้อมในเรื่องการบริหารบุคลากร เพื่อที่กิจการจะสามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ สถาบันการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการผลิตกำลังแรงงานออกสู่ตลาดแรงงาน สถานประกอบการที่เป็นผู้จ้างแรงงาน และแรงงานที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน จะได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป ผู้วิจัยจึงได้มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันการศึกษา

1. ควรรับทราบทิศทางและความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ด้านปริมาณ ได้แก่ จำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการอยู่ในขณะนั้น และวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการในอนาคต เพื่อให้สามารถผลิตบุคลากรได้เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน สำหรับด้านคุณภาพ อันได้แก่ คุณลักษณะของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ เช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพของแรงงาน มนุษยสัมพันธ์ของแรงงาน ตลอดจนด้านความประพฤติของแรงงาน เพื่อจะได้สอดแทรกในเนื้อหา การเรียนการสอน ให้นักเรียนนักศึกษาได้นำไปปรับปรุงตนเองให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานมากที่สุด
2. จัดการเรียนการสอนที่ทำให้ให้นักเรียนนักศึกษาได้ฝึกฝนตนเอง ทั้งด้านความคิด และการแสดงออก เช่น การจัดสัมมนา การให้ทำรายงาน เป็นต้น
3. สนับสนุนให้นักเรียนนักศึกษารวมกลุ่มทำกิจกรรม ภายใต้การกำกับของสถาบันการศึกษา เพื่อให้นักเรียนนักศึกษาได้รู้จักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความเสียสละ ความรับผิดชอบ เป็นต้น
4. ส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษามีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ และมีความตรงต่อเวลา

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานประกอบการ

1. กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคนเข้าทำงานให้มีมาตรฐาน และสามารถวัดคุณสมบัติของแรงงานได้ตรงตามความต้องการ
2. เผยแพร่ข่าวการจ้างงานให้แก่แรงงานได้รับรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีโอกาสดำรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ
3. ปรับโครงสร้างด้านค่าจ้างและสวัสดิการของลูกจ้างให้มีความเป็นธรรม และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมากที่สุด เพื่อลดการไหลเข้า-ออกของแรงงาน จนเป็นเหตุให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ เช่น สูญเสียเงินและเวลาในการจัดฝึกอบรมแรงงานใหม่ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับแรงงานที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน

1. ติดตามข่าวสารการประกาศรับสมัครงาน ตลอดจนคุณลักษณะของแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ
2. พัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. ควรฝึกฝนตนเองให้มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ
4. ควรฝึกตนเองให้มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออกในสิ่งที่เหมาะที่ควร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความต้องการแรงงานโดยระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สถานประกอบการต้องการ
2. ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานที่สถานประกอบการต้องการ จำแนกตามลักษณะการผลิต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2539). *คุณภาพกำลังคนตามความต้องการของภาคเอกชนในอนาคต*. กรุงเทพฯ : องค์การตำราของคุรุสภา.
- กรรณิกา ธิยะตานนท์. (2540). *ความต้องการแรงงานระดับกลางของผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กองวิชาการและแผนงาน. (2545). *รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส 1 มกราคม-มีนาคม 2545*.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2544). *โครงการการประเมินผลความสำเร็จของแผนปฏิบัติการเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม (พ.ศ.2541-2545)*.
- เกษมสันต์ วีระกุล และคณะ. (2540). *พจนานุกรมศัพท์เศรษฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 5. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัญ จันทลักษณ์และอนันต์ชัย เขื่อนธรรม. (2535). *สถิติเบื้องต้นแบบประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 3 : ไทยวัฒนาพานิช.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). *ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2531). *การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของภาคเอกชน*. กรุงเทพฯ.
- จิราภรณ์ ช่างษ์. (2544). *เศรษฐศาสตร์มหภาค*. กรุงเทพฯ. หจก. ยูนิเวอร์แซล กราฟฟิค แอนด์ เทรตติ้ง จำกัด.
- ฉลองภพ สุตงศ์กาญจน์ และคณะ. (2541). *แนวทางการพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมในระยะยาว*. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- ชาติรี เมืองนาโพธิ์. (2532). *คุณสมบัติของบัณฑิตที่สอดคล้องกับความต้องการของภาคธุรกิจเอกชน*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ชีรวัดน์ นิเจนตร. (2542). *การวางแผนการศึกษา*. ภูเก็ต : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคในการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิลก บุญเรืองรอด. (2526). *การวางแผนการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายสถิติวิจัยและประเมินผล. กรมการฝึกหัดครู

- ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์และคณะ. (2535). *การวางแผนบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การสรรหา และการเลือกสรร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทียนฉาย กีระนันท์. (2519). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 8. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรวิ อังสุวรรณกุล. (2529). *อุปสงค์การจ้างงานของธุรกิจธนาคารในประเทศไทย*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยประชากรและสังคม) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2532). *บันทึกสังคมศาสตร์ที่พึงประสงค์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นวลศิริ เปาโลหิตย์. (2510) *ศิลปะการสมัครงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เกล็ดไทย.
- นิว เวฟ กรุป. (2539). *พจนานุกรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาร.
- นุกูล ประจวบเหมาะ. (2536). *การว่าจ้างทำงาน ดอกเบี้ยและเงินตราและปัญหาเศรษฐกิจของประเทศล้าหลัง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แสงทองการพิมพ์.
- บัญญัติ กุศลสถาพร. (2532). *ความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. รายงานการวิจัยเพื่อประเมินผลมาตรฐานคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ. สำนักงานศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 12. ถ่ายเอกสาร.
- ประดิษฐ์ ชาสัมบัติ. (2533). *ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค*. โครงการวิจัยอุตสาหกรรมและการจ้างงานในชนบท. มุลินธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย.
- ประจุกฤดี นิยมรัตน์. (2538). *การศึกษาสภาพและความต้องการแรงงานของสถานประกอบการเครื่องเคลือบดินเผาในจังหวัดลำปาง*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพรรณ สุริยพันธ์พงษ์. (2536). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการแรงงานของธุรกิจเอกชนในจังหวัดขอนแก่น*. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2526). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ : สหมิตรออฟเซต
- พงศ์ศักดิ์ บุญญะสิทธิ์. (2540). *การศึกษาสภาพ ความต้องการแรงงานช่างอุตสาหกรรมและแนวโน้มของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2535). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. บริษัท ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย จำกัด.

- ยุพิน ประจวบเหมาะและสุปรียา ควระเดชะคุปต์. (2528). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในระดับอุดมศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์. รายงานผลการวิจัยคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ณะพรพันธุ์. เศรษฐศาสตร์การคลังว่าด้วยการศึกษา. กรุงเทพฯ. สมาคมเศรษฐศาสตร์.
- รุ่งทิพย์ มงคลธนาภรณ์. (2538). ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันตกของประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (เศรษฐศาสตร์) : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2532). การศึกษาดตลาดแรงงานของบัณฑิตในเชิงพฤติกรรม. รายงานผลการวิจัย. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิวัฒน์ ธรรมโกมุช. (2533). ศัพท์ธุรกิจ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 3 โรงพิมพ์ธนวิชัย.
- วุฒิชชาติ สุนทรสมัยและพรธิรักษ์ เริ่มรัตน์. (2545). การสำรวจความต้องการบุคลากรที่จบ MBA ของภาคธุรกิจที่ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออก. ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. บริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร : วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร สัจจามันท์. (2538). รวมศัพท์เศรษฐกิจ การค้า การเงินระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2544). การสำรวจความต้องการแรงงานและการขาดแคลนแรงงานเพื่อการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์เจริญผล.
- สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2539). การศึกษาสภาวะและแนวโน้มการจ้างงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร.
- สบสันต์ อุดกฤษฏ์ และคณะ. (2535). การจัดฝึกภาคปฏิบัติให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมคิด ทุมวงศ์. (2544). ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์ไฟฟ้าในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมนึก แดงเจริญ. (2527). พัฒนาการและแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สมบูรณ์ บัวบาน. (2535). ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรมของสถานประกอบการในจังหวัดนครสวรรค์. ปรินูญานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2531). การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนของภาคเอกชน : กรุงเทพฯ.

- สุพาดา อินทรานุกูล. (2525). *การศึกษาความต้องการด้านกำลังคนของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย*. ปริญญาานิพนธ์ ปาณิทยศาสตรมหาบัณฑิต : ภาควิชา
พาณิทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัญญา สวัสดิเวทิน. (2531). *รายงานสรุปตำแหน่งงานที่รับบัณฑิตธรรมศาสตร์ ปี 2530 :
ศึกษากรณีนายจ้างภาคเอกชน*. งานแนะแนวการศึกษา : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริยุ เมืองขุนรอง. (2521). *การบัญชีห้างหุ้นส่วนบริษัทและการร่วมค้า*. กรุงเทพฯ : บริษัท
ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค จำกัด. พิมพ์ครั้งที่ 2.
- เสถียรภาพ พันธุ์ไฟโรจน์. *เอกสารประกอบการบรรยาย:การวางแผนกำลังคนในการสัมมนา
ผู้จัดการการไฟฟ้าฝ่ายผลิต*. ศูนย์รัฐวิสาหกิจ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
(กรุงเทพมหานคร : บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด).
- หนังสือพิมพ์สมัครด่วน. ฉบับที่ 431 ประจำวันที่ 10-12 กรกฎาคม 2546
- หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ. ฉบับที่ 5400 ประจำวันอาทิตย์ที่ 6 กรกฎาคม 2546
- อรัญ บัวสุวรรณ. (2534). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานระดับกลางตามทัศนะของ
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล โรงแรมในเขตพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก : ในการศึกษาเกี่ยวกับ
ปัญหาและการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. ชลบุรี : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญ
ศึกษาเขตการศึกษา 12. ถ่ายเอกสาร.
- อเนก หิรัญ. (2542). *สถิติเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ฟิลิกส์เซ็นเตอร์.
- กรมอาชีวศึกษา. (2530). *คนอย่างไรที่นายจ้างต้องการ*. กรุงเทพฯ. กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา.
- อาทร จันทวิมล. (2531). *คุณภาพของผู้จบอาชีวะที่ตลาดแรงงานต้องการ*. กรุงเทพฯ. กอง
วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา.
- อุดม มะโนเครื่อง. (2536). *ศึกษาสภาพและปัญหา ความต้องการแรงงานอาชีพช่างอุตสาหกรรม
ของสถานประกอบการในจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดใกล้เคียง*. ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) : มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ครั้งที่ 1 : โอเอส พรินต์ติ้ง
เฮ้าส์.
- Best, John W. (1981). *Research in Educations*. New Jersey : Prentice Hall, Brook Cole
Publishing.
- Branson,WH. and J.M. Litvack *Macroeconomics*, New York : Haper and Row,1981.
- Cronbach, Lee Joseph. (1971). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd. New York :
Harper & Row.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Exucation*. 5th ed.,
Tokyo Hill.
- <http://www.diw.go.th>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0519.12/ 5846

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

2 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท อินเทอร์เน็ต (ไทยแลนด์) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2494071 มือถือ 01-8868485



ที่ ศธ 0519.12/5447

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เค.ซี.ฟู้ด จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามให้ นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2494071 มือถือ 01-8868485

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อทดสอบแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0519.12/ 6/13

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท :

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุคมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรรณ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2494071 มือถือ 01-8868485

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/ 6116

/3 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายบุคคล ตอบแบบสอบถามความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ธีรพงศ์ อุดมไพจิตรกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2494071 มือถือ 01-8868485

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. นายประพัฒน์ ดันตเสวตกุล ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท อินเตอร์ฟู้ด (ไทยแลนด์) จำกัด
2. นายอนุศักดิ์ เพ็ชรพินิจ ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท เค.ซี. ฟู้ด จำกัด

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานของอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้
 - ด้านปริมาณ
 - ด้านคุณภาพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการกับความต้องการแรงงานของสถานประกอบการที่ประกอบอุตสาหกรรมอาหารและอาหารสัตว์ ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้ ได้แก่ เจ้าของ (ผู้มีหุ้นส่วนในสถานประกอบการ) ผู้บริหาร (เจ้าของหรือลูกจ้างที่มีตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป) หรือหัวหน้าฝ่ายบุคคล
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง ผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีจุดประสงค์เพื่อนำไปเป็นแนวทางให้กับผู้มีหน้าที่กำหนดนโยบายด้านแรงงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนแรงงานที่ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานในการเตรียมตัวและปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการเท่านั้น มิได้มีเจตนาอื่นใดที่จะจะทำให้สถานประกอบการของท่านได้รับผลกระทบในแง่ลบ
3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจ้างเพิ่ม ในช่วงปี พ.ศ. 2546 - 2547
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ
4. ความหมายของคำที่ใช้ในแบบสอบถาม
 - 4.1 ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าของโดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนในการกำหนดนโยบายของสถานประกอบการ การศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป
 - 4.2 หัวหน้างาน หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติงานของแรงงานฝ่ายปฏิบัติการของสถานประกอบการ
 - 4.3 นักวิชาชีพ หมายถึง นักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ และนักวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์
 - 4.4 เจ้าหน้าที่สำนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน
 - 4.5 ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในแผนกผลิตของสถานประกอบการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการ

1. ขนาดของสถานประกอบการของท่าน

- ☐ ขนาดเล็ก (10 – 49 คน)
☐ ขนาดกลาง (50 – 199 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (200 คนขึ้นไป)

2. จำนวนแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการของท่าน.....คน จำแนกเป็น

- ผู้บริหาร.....คน
- หัวหน้างาน.....คน
- นักวิชาชีพ.....คน
- เจ้าหน้าที่สำนักงาน.....คน
- ผู้ปฏิบัติการ.....คน

3. ลักษณะการร่วมทุน / ถือหุ้น

- ☐ เป็นสถานประกอบการของคนไทย
☐ มีชาวต่างประเทศร่วมทุน / ถือหุ้นต่ำกว่าร้อยละ 50
☐ มีชาวต่างประเทศร่วมทุน / ถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50
☐ เป็นสถานประกอบการของชาวต่างประเทศ
☐ เป็นสถานประกอบการสาขาของชาวต่างประเทศ

4. ทุนจดทะเบียน

- ☐ น้อยกว่า 5 ล้านบาท
☐ 6-10 ล้านบาท
☐ มากกว่า 10 ล้านบาท

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณแรงงานที่ต้องการจ้างเพิ่มในปี พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2547

- ผู้บริหาร.....คน
- หัวหน้างาน.....คน
- นักวิชาชีพ.....คน
- เจ้าหน้าที่สำนักงาน.....คน
- ผู้ปฏิบัติการ.....คน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ

คำชี้แจง โปรดนำตัวเลขหน้าคุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ ด้านเพศ,อายุ,ระดับการศึกษาและประสบการณ์

ในการทำงาน ที่ท่านต้องการมากที่สุด ใส่ลงในช่องแต่ละประเภทของแรงงานที่ต้องการที่กำหนดให้

ตัวอย่างเช่น

คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ	ประเภทของแรงงานที่ต้องการ				
	ผู้บริหาร	หัวหน้างาน	นักวิชาชีพ	จนท.สำนักงาน	ผู้ปฏิบัติการ
- เพศ	2	1	3	3	2
1. ชาย					
2. หญิง					
3. ไม่จำกัดเพศ					

คุณลักษณะของแรงงานที่ต้องการ	ประเภทของแรงงานที่ต้องการ				
	ผู้บริหาร	หัวหน้างาน	นักวิชาชีพ	จนท.สำนักงาน	ผู้ปฏิบัติการ
<u>3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล</u>					
- เพศ					
1. ชาย					
2. หญิง					
3. ไม่จำกัดเพศ					
- อายุ					
1. ต่ำกว่า 20 ปี					
2. 21-25 ปี					
3. 26-30 ปี					
4. 31 ปีขึ้นไป					
5. ไม่จำกัดอายุ					
- ระดับการศึกษา					
1. ประถมศึกษา					
2. มัธยมศึกษา					
3. อาชีวศึกษา					
4.ปริญญาตรีหรือสูงกว่า					
5. ไม่จำกัดระดับการศึกษา					
- ประสบการณ์ในการทำงาน					
1. ไม่ต้องมีประสบการณ์					
2. 1 - 2 ปี					
3. 3 - 5 ปี					
4. 6 - 10 ปี					
5. มากกว่า 10 ปี					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวชยุดา เกตุสุวรรณ
เกิดวันที่	16 มีนาคม 2520
ภูมิลำเนาเดิม	จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	12/103 หมู่บ้านเจษฎา 2 ซอยพหลโยธิน 48 ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220
สถานที่ทำงาน	กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	ประถมศึกษา โรงเรียนวัดพระฝาง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนแสนตอวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2542	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ) มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ. 2546	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร