

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 หลักการและเหตุผล

ประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะปรับทิศทางการส่งเสริมการลงทุนใหม่โดยจะไม่เน้นส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากและใช้เทคโนโลยีต่ำเหมือนที่ผ่านมา เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่มและอุตสาหกรรมฟอกย้อม แต่จะเน้นส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูง เช่น อุตสาหกรรมเหล็กค้ำน้ำ โครงการลงทุนต่อเนื่องที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมพื้นฐานต่างๆ และเน้นการส่งเสริมการลงทุนในรูปแบบการศึกษาวิจัยและพัฒนา ร่วมกับสถาบันการศึกษา สถาบันการวิจัยและกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการยกระดับอุตสาหกรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (วิภาวี ศรีเพียร, 2551)

แต่การปรับแนวทางส่งเสริมการลงทุนใหม่ อาจถือได้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนทิศทางการลงทุนของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมที่มีการใช้แรงงานเป็นจำนวนมาก หากไม่มีการปรับตัวในระยะการยาวอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานมากจะไม่สามารถอยู่รอดได้ ในที่สุดอาจต้องปิดกิจการลงและมีการเลิกจ้างเป็นจำนวนมากตามมา หรืออาจเกิดปัญหาการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ ทำให้ต้องปรับลดจำนวนลูกจ้างและเกิดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานประกอบการ ซึ่งอาจทำให้โอกาสการมีงานทำของคนไทยลดลงและเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี ทำให้ต้องนำเข้าแรงงานที่มีฝีมือจากต่างประเทศที่มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีมากกว่าแรงงานไทย

ปัจจุบันนี้การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศอยู่บนพื้นฐานของการขยายตัวในเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ ซึ่งในช่วงปี 2525-2548 พบว่า เศรษฐกิจของประเทศไทยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ย 6.03% ต่อปี ในจำนวนนี้เป็นผลจากปัจจัยด้านแรงงาน 0.60% ปัจจัยทุน 4.73% และปัจจัยด้านผลิตภาพการผลิตโดยรวม (ไม่รวมแรงงานและทุน) 0.70% ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของประเทศที่ไม่สมดุล เพราะปัจจัยด้านแรงงานและผลิตภาพการผลิตเป็นตัวขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจน้อยกว่าปัจจัยทางด้านทุน ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีความเสี่ยงเนื่องจากปัจจัยทุนของประเทศมีจำนวนจำกัด จำเป็นต้องพึ่งพาทุนจากต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยด้านผลิต

ภาพยังขาดประสิทธิภาพและแรงงานที่เป็นผู้มีงานทำส่วนใหญ่ 59.42% เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549 อ้างใน กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน, 2548) จึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานทำให้แรงงานได้รับผลกระทบ เช่น ได้รับค่าตอบแทนต่ำไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ขาดอำนาจการต่อรองและเกิดความไม่เข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ในขณะนี้ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากการที่เงินบาทแข็งค่าอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน โดยในปัจจุบันอัตราแลกเปลี่ยนอยู่ที่ระดับ 32-33 บาทต่อดอลลาร์สหรัฐฯ เนื่องจากดอลลาร์สหรัฐฯอ่อนค่า ภาวะค่าเงินบาทที่มีการแข็งค่าขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ประกอบการของไทยมีขีดความสามารถการแข่งขันที่ลดลง โดยเฉพาะเมื่อส่งออกสินค้าไปยังตลาดส่งออกหลักอย่างกลุ่มสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา เพราะสินค้าของไทยมีราคาสูงกว่าโดยเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่งรายอื่นๆ ซึ่งทำให้ในช่วงที่ผ่านมาผู้ประกอบการไทยบางรายที่มีการพึ่งพาส่งออกเป็นหลักมีผลกระทบจากการขาดทุนจากอัตราแลกเปลี่ยน ทำให้ผู้ประกอบการต้องประคองสถานการณ์ให้ได้เพื่อรักษาสภาพบริษัทรอช่วงที่ค่าเงินบาทอ่อนลง

การศึกษาโดยการแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมและคัดเลือกมา 8 อุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมเหล็ก น้ำมัน อัญมณี อิเล็กทรอนิกส์ อาหารสัตว์ พลาสติก สิ่งทอ และเฟอร์นิเจอร์เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับประเทศคู่แข่งจำนวน 17 ประเทศรวมทั้งประเทศไทย โดยเปรียบเทียบต้นทุนในการจ้างงานของไทยกับประเทศคู่แข่ง พบว่า ต้นทุนหลักในเรื่องอัตราค่าจ้างของไทยสูงกว่าเมื่อเทียบกับ ประเทศจีน อินเดีย และเวียดนาม แต่ยังคงต่ำกว่าประเทศเกาหลีใต้ ไต้หวัน และสิงคโปร์ ขณะที่ผลิตภาพแรงงานภาคอุตสาหกรรม พบว่า ไทยยังสูงกว่าประเทศจีน อินโดนีเซีย และอินเดีย แต่มีศักยภาพต่ำกว่าหลายประเทศที่พัฒนาแล้ว (หนังสือพิมพ์อุตสาหกรรมออนไลน์, 2550 : ระบบออนไลน์) ต้นทุนในการจ้างแรงงานที่สูงทำให้บริษัทต้องรักษาแรงงานที่มีอยู่เอาไว้แต่ลดจำนวนชั่วโมงทำงาน เพราะถ้าบริษัทต้องลดแรงงานลงแล้วจะหาแรงงานที่เข้าใจลักษณะการทำงานของบริษัทเป็นอย่างดีมาทดแทนนั้นเป็นเรื่องยาก

รายได้หลักของคนไทยปัจจุบันส่วนใหญ่มาจากค่าจ้างและเงินเดือน แม้ในปัจจุบันหน่วยธุรกิจและองค์กรต่างๆพยายามลดต้นทุน โดยการลดจำนวนพนักงานลงหรือลดต้นทุนในการสรรหา คัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานใหม่ แต่เมื่อหน่วยงานมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นในบางช่วงเวลาวิธีการแก้ปัญหาที่หน่วยงานนิยมใช้ คือ การให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกแก่พนักงานและนายจ้าง พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ต่างก็ต้องการทำงานล่วงเวลาเพราะทำให้มีรายได้หรือเงินเดือนเพิ่มขึ้นเกือบครึ่งหรือเท่าตัวจากรายได้ปกติ และองค์กรสามารถ

บรรลุเป้าหมายในการผลิตที่ตั้งไว้ได้ อย่างไรก็ตามผลผลิตที่ได้ต่อชั่วโมงการทำงานจากการทำงานล่วงเวลาของพนักงานนั้นจะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการผลิตของพนักงานได้

แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากปัจจัยการผลิตประเภทอื่น เพราะแรงงานมีความรู้สึกนึกคิด มีชีวิตจิตใจ ดังนั้นเมื่อมีระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพของการทำงาน วิธีการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรือมีผลต่อการผลิตเป็นอันมาก นอกจากนี้แรงงานยังเป็นผู้กำหนดกิจกรรมต่างๆ ในทางเศรษฐกิจอีกด้วย (เชนศ ศรีวิชัยลำพันธ์, 2545)

แรงงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการผลิต เพราะแรงงานที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดได้ว่าเป็นกำลังคนที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งมีจำนวนจำกัดและมีบทบาทที่สำคัญต่อประเทศ ถ้าประเทศใดหรือระบบเศรษฐกิจใดมีทรัพยากรด้านอื่นมากแต่ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือหรือมีประสิทธิภาพย่อมจะเป็นอุปสรรคอย่างมากในการพัฒนาประเทศ

ในการผลิตสินค้าและบริการต่างๆ นอกจากต้องการปัจจัยการผลิตที่เป็นวัตถุดิบแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่สามารถนำปัจจัยการผลิตเหล่านั้นมาทำการแปลงสภาพจนเป็นสินค้าสำเร็จรูป หรือสินค้าสำเร็จรูป บุคคลที่ทำหน้าที่แปรสภาพปัจจัยการผลิตเหล่านั้นก็ได้แก่แรงงานที่ใช้ปัจจัยการผลิต แรงงานจะเป็นผู้รับคำสั่งจากผู้ประกอบการในการนำปัจจัยการผลิตแต่ละชนิดมาทำการผลิตสินค้าให้เสียค่าใช้จ่ายในการผลิตต่ำที่สุดตลอดจนทำให้เกิดผลผลิตสูงสุด การผลิตสินค้าแต่ละชนิดสามารถเลือกใช้ปัจจัยการผลิตต่างๆ และเลือกใช้กรรมวิธีต่างๆ ที่จักอำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าของกิจการมากที่สุด เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับการลงทุน การใช้แรงงานที่มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการเลือกใช้ปัจจัยการผลิตที่ก่อให้เกิดผลตอบแทนสูงสุดแก่ผู้ประกอบการย่อมเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการต้องการ (เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528: 20)

ถ้าพิจารณาจากสถานภาพของกำลังแรงงานเมื่อกรกฎาคม-กันยายน ปี 2548 ก็พบว่าผู้ที่เป็นนายจ้างมีอยู่ 1.13 ล้านคน เป็น wage earners 15.84 ล้านคน ประกอบด้วย ลูกจ้างรัฐบาล 3.06 ล้านคน และลูกจ้างเอกชน 12.78 ล้านคน ทำงานส่วนตัว 11.45 ล้านคน ช่วยทำงานในครอบครัวโดยไม่มีค่าจ้าง 7.83 ล้านคน สรุปว่า ลูกจ้างหรือ wage earners คือคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของสังคมไทยปัจจุบัน (ประชาชาติธุรกิจ, 2550 : ออนไลน์) จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ได้สำรวจการมีงานทำของประชากรทั่วประเทศไทยโดยเปรียบเทียบภาวะตลาดแรงงานในระยะเวลาตั้งแต่ปี 2543 ถึงปี 2551 จะพบว่าขนาดของกำลังแรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยปรับตัวเพิ่มจาก 33.22 ล้านคน ในปี 2543 มาเป็น 37.47 ล้านคน ในปี 2551 ตามการเพิ่มขึ้นของประชากร (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรจำแนกตามสถานภาพแรงงานปี 2543-2551 (รอบสำรวจสิงหาคม)

หน่วย : ล้านคน

สถานภาพแรงงาน	2543	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551
<b>ประชากรรวม</b>	<b>62.40</b>	<b>62.94</b>	<b>63.46</b>	<b>64.01</b>	<b>65.08</b>	<b>65.11</b>	<b>65.28</b>	<b>65.73</b>	<b>66.18</b>
1. ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	46.45	47.06	47.68	48.31	49.33	49.82	50.47	51.04	51.66
1.1 ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน	33.22	33.81	34.26	34.90	35.72	36.13	36.43	36.90	37.47
1.1.1 ผู้มีงานทำ	31.29	32.10	33.06	33.84	34.73	35.26	35.69	35.71	36.75
1.1.2 ผู้ว่างงาน	1.19	1.12	0.82	0.75	0.74	0.66	0.55	0.50	0.53
1.1.3 ที่รอฤดูกาล	0.74	0.59	0.38	0.31	0.25	0.21	0.19	0.19	0.19
1.2 ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	13.23	13.24	13.42	13.41	13.61	13.68	14.04	14.13	14.19
2. ประชากรอายุต่ำกว่า 15 ปี	15.95	15.88	15.78	15.69	15.75	15.29	14.81	14.69	14.52
3. อัตราการว่างงาน (%)	3.59	3.32	2.40	2.16	2.07	1.83	1.52	1.36	1.42

ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน (2552)

หมายเหตุ : ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษเป็นหลักพัน โดยอิสระจากกัน

$$\text{อัตราการว่างงาน} = \frac{\text{ผู้ว่างงาน}}{\text{ผู้อยู่ในกำลังแรงงาน}} \times 100$$

ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาและการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ ผู้บริหารประเทศต่างเร่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพระดับสูง โดยพยายามส่งเสริมให้ประชากรได้ศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้มากขึ้น จากขนาดของกำลังแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในช่วงปี 2544 - 2551 โดยเฉพาะแล้วประมาณร้อยละ 1.97 และพบว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ายังคงมีส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง คือร้อยละ 65.76 ในปี 2544 ลดลงเหลือร้อยละ 56.23 ในปี 2551 ในขณะที่ระดับการศึกษากลุ่มอื่นๆมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกกลุ่ม โดยเฉพาะแรงงานในระดับอุดมศึกษา ส่งผลให้บัณฑิตชั้นตลาดแรงงาน เนื่องจากขาดการวางแผนการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและสอดคล้องตามความต้องการตลาดแรงงาน (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2550: ระบบออนไลน์) (ตารางที่ 1.2)

ตารางที่ 1.2 จำนวนผู้มีงานทำ จำแนกตามระดับการศึกษา ปี 2544- 2551

(หน่วย: พันคน)

ระดับการศึกษาที่สำเร็จ	2544	2545	2546	2547	2548	2549	2550	2551
1. ประถมศึกษาและต่ำกว่า	21,111.9	21,544.4	21,411.5	21,324.8	21,167.7	21,031.1	20,920.6	20,666.2
2. มัธยมศึกษาตอนต้น	4,093.9	4,302.4	4,609.7	4,906.9	4,985.0	5,099.4	5,350.2	5,628.8
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	3,144.4	3,299.8	3,610.3	3,907.6	4,103.9	4,237.1	4,601.4	4,785.2
3.1 สายสามัญ	2,071	2,233.4	2,497.7	2,754.9	2,898.4	3,162.9	3,389.7	3,556.2
3.2 สายอาชีวศึกษา	1,051.8	1,050.7	1,096.5	1,137.6	1,189	1,170.5	1,197.2	1,216.1
3.3 สายวิชาการศึกษา	21.6	15.7	16.1	15.1	16.5	13.7	14.4	12.8
4. อุดมศึกษา	3,671.8	3,811.6	4,107	4,442.8	4,795.7	4,347.9	5,197.8	5,493.2
5. การศึกษาอื่นๆ	12.4	16.4	19.9	20.8	24.7	25.5	33.73	36.8
8. ไม่ทราบ	70	86.2	82.6	125.9	153.1	185.4	165.95	141.9
<b>รวม</b>	<b>32,104.2</b>	<b>33,060.9</b>	<b>33,841</b>	<b>34,728.8</b>	<b>35,257.2</b>	<b>34,926.4</b>	<b>36,269.8</b>	<b>36,752.4</b>

ที่มา : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

หมายเหตุ : ผลรวมของแต่ละจำนวนอาจไม่เท่ากับยอดรวม เนื่องจากข้อมูลแต่ละจำนวนได้มีการปัดเศษเป็นหลักพัน โดยอิสระจากกัน



ยุคนี้เป็นยุคแห่งการแข่งขัน บริษัทหลายๆแห่งเปิดให้มีการทำงานเป็นกะหรือล่วงเวลามากขึ้นเพื่อหวังที่จะใช้เครื่องจักรและสถานที่ให้คุ้มกับการลงทุน ไม่ปล่อยให้สถานที่หรือเครื่องจักรหยุดตัวเองในเวลาค่าคืนหรือวันหยุด มีหลายคนที่ต้องทำงานเป็นกะหรือล่วงเวลาเนื่องจากลักษณะของงานบังคับ (ศิริพันธ์ เมฆโหรา, 2548: ระบบออนไลน์) ต้องเข้าใจก่อนว่า การทำงานล่วงเวลาคือ งานที่นายจ้างสั่งให้ทำและต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนทุกครั้งไปไม่ใช่ทำการยินยอมเพียงครั้งเดียว และการยินยอมนั้นควรมีเป็นลายลักษณ์อักษรจึงจะถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา ถ้าทำงานเองโดยไม่ได้รับคำสั่งจากนายจ้างก็ไม่ถือว่าเป็นการทำงานล่วงเวลาและในหนึ่งสัปดาห์กฎหมายกำหนดให้ทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 36 ชั่วโมง

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา โดยมีข้อยกเว้น 2 ประการ คือ

1) ลูกจ้างให้ความยินยอมโดยความยินยอมนั้นจะต้องเป็นการให้ความยินยอมเป็นคราวๆไป นายจ้างจะให้ลูกจ้างยินยอมตั้งแต่เมื่อแรกเข้าทำงานและถือว่ายินยอมทำงานล่วงเวลาตลอดไปไม่ได้

2) เมื่อมีเหตุจำเป็น กล่าวคือ หากลักษณะหรือสภาพของงานจะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน

หากลักษณะงานไม่เข้าทั้ง 2 กรณี นายจ้างจะลงโทษทางวินัยลูกจ้างที่ไม่ทำงานล่วงเวลาไม่ได้ ทำนองเดียวกัน กรณีที่ลักษณะงานเข้าข่ายที่นายจ้างจะสั่งให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ แต่นายจ้างก็สามารถสั่งได้เท่าที่จำเป็น และจะต้องอยู่ภายใต้กฎกระทรวงฉบับที่ 3 ที่กำหนดให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดได้ไม่เกินสัปดาห์ละ 36 ชั่วโมง กรณีที่ต้องทำงานล่วงเวลาต่อเนื่องจากเวลาทำงานปกติ ตั้งแต่ 2 ชั่วโมง นายจ้างจะต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อย 20 นาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550)

ในสภาวะปัจจุบันหน่วยธุรกิจและองค์กรต่างๆต้องประสบกับปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นผลมาจากราคาน้ำมันในตลาดโลกที่ปรับตัวสูงขึ้นทำให้ต้นทุนการผลิตของหน่วยธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย หน่วยธุรกิจและองค์กรต่างๆจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อประคับประคององค์กรให้ผ่านพ้นจากสภาวะการณที่เกิดขึ้นให้ได้ องค์กรต้องปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงไป(ข่าวสารอุตสาหกรรมสิ่งทอ, 2550) โดยอาจมีการปรับรูปแบบการผลิตในสายการผลิตใหม่เพื่อจะลดต้นทุนในการผลิต เช่นเดียวกันกับ บริษัท ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด ที่มีการจัดกระบวนการผลิตในสายการผลิตใหม่ โดยได้มีการนำการผลิตแบบลีน (lean manufacturing) มาใช้กับกระบวนการผลิตภายในโรงงานการผลิตแบบลีนทำให้บริษัทสามารถลดเวลาและลดกระบวนการในการผลิตลงได้ โดยมีการ

แบ่งแยกทีมการผลิตตามสินค้าแต่ละยี่ห้อและแยกโรงงานผลิตที่ชัดเจน จัดให้แต่ละแผนกที่มีลักษณะการทำงานต่อเนื่องกันมาอยู่ใกล้กัน โดยใช้รูปแบบการส่งต่องานแบบจีนเดียวเพื่อลดระยะเวลาที่เกิดจากความล่าช้าจากการเคลื่อนย้ายชิ้นงาน

แม้ว่ากระบวนการผลิตแบบลีนที่นำมาใช้จะสามารถลดระยะเวลาในการเคลื่อนย้ายชิ้นงาน และลดปริมาณชิ้นงานที่ค้างในสายการผลิตได้แต่หลักการผลิตของลีนคือ ทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุดและควรจัดการผลิตให้สะดวกที่สุด เพื่อที่จะได้ทำงานอย่างต่อเนื่องและไม่ให้มีการหยุดชะงักในขั้นตอนการทำงาน เครื่องจักรและพนักงานจึงต้องมีความสามารถในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและพนักงานจะต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงานระหว่างกระบวนการผลิตทั้งหมด ถือว่าเป็นกระบวนการทำงานที่สร้างความรู้สึกรู้สึกให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักรหรือเป็นส่วนหนึ่งกับกระบวนการผลิต เมื่อมีการทำงานอย่างต่อเนื่องจำเป็นอย่างยั้งที่ทางบริษัทจะต้องมีการเพิ่มชั่วโมงการทำงานของพนักงานหรือคนงานโดยให้ผลตอบแทนเป็นค่าล่วงเวลา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบริษัทในด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้นและประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานล่วงเวลาของพนักงานก็ไม่สามารถวัดได้ชัดเจนแม้ว่ากระบวนการผลิตแบบลีนจะให้พนักงานตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานของตนเองทุกครั้งที่เสร็จสิ้นงานแต่ละชิ้น ทำให้ปริมาณสินค้าเสียหายจากกระบวนการผลิตลดลง แต่ความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงานอาจลดลง หากพนักงานมีการทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน จะทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้

การศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาถึงประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานล่วงเวลาของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด ในสายการผลิตของโรงงานผลิตสาขาจังหวัดนนทบุรี ซึ่งปัจจุบันบริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด ทำการผลิตเสื้อผ้ากีฬาสัดส่วนร้อยละ 85 และเสื้อผ้าลำลองสัดส่วนร้อยละ 15 ถือได้ว่าเป็นผู้ผลิตเสื้อผ้ากีฬารายใหญ่ของประเทศไทย โดยเป็นผู้ผลิตชุดกีฬาฟุตบอล บาสเกตบอล เทนนิส ให้กับ 3 แบรินด์ดัง ได้แก่ Adidas, Nike และ Under Armour และยังผลิตเสื้อผ้าDECATHLONส่งออกไปให้กับผู้ค้าปลีกในสหภาพยุโรป รวมถึงผลิตเพื่อส่งออกไปให้กับสหรัฐอเมริกาและ ญี่ปุ่น

บริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด มีบริษัทในเครือรวม 5 แห่ง คือ

- 1) บริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด ที่กรุงเทพฯ และจังหวัดนนทบุรี ก่อตั้งปี 2526
- 2) บริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด สาขาจังหวัดลพบุรี
- 3) บริษัท เอ็นเค แอปพารเอล จำกัด สาขาจังหวัดขอนแก่น ก่อตั้งปี 2533
- 4) บริษัท เอ็นซี แอปพารเอล จำกัด สาขาจังหวัดขอนแก่น ก่อตั้งปี 2539
- 5) บริษัท เอ็นอี แอปพารเอล จำกัด ตั้งอยู่ในเมืองชิงเต่า ประเทศจีน ก่อตั้งปี 2548

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิตในการทำงานล่วงเวลาเปรียบเทียบกับการทำงานในช่วงเวลาปกติ (เต็มเวลา) ของพนักงาน

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

- 1) ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานในการทำงานล่วงเวลา เปรียบเทียบกับช่วงเวลาในการทำงานปกติ
- 2) ทำให้หน่วยธุรกิจสามารถพิจารณาประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตที่สามารถผลิตได้
- 3) หน่วยธุรกิจสามารถนำข้อมูลมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเพิ่ม หรือลดจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสมกับกำลังการผลิตของบริษัท

## 1.4 ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานล่วงเวลาของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี เป็นงานวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานล่วงเวลาเปรียบเทียบกับการทำงานปกติของพนักงานแผนกเย็บของบริษัท ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด โรงงานผลิตสาขาจังหวัดนนทบุรี ทำการเก็บข้อมูลของพนักงานที่มีการทำงานล่วงเวลาและไม่มีการทำงานล่วงเวลา (การทำงานปกติ) และเก็บข้อมูลจากแผนกเย็บ 4 แผนก คือ แผนกNAC 1A แผนกNAC 2A แผนกNAC 5 และแผนกTOGASHI B โดยใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณการผลิตหรือชิ้นงานที่พนักงานเย็บเสร็จ ปริมาณผลผลิตที่เสียหายหรือไม่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบคุณภาพ เวลาของการทำงานในช่วงที่มีการทำงานปกติและช่วงที่มีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งทำการเก็บข้อมูลของแต่ละแผนกแยกเป็นหมวดเย็บต่างๆติดต่อกันเป็นเวลาประมาณ 9 สัปดาห์ คือ ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายนถึง 16 สิงหาคม 2551

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

**พนักงานฝ่ายผลิต** หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้าของบริษัท ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายผลิตในแผนกตัดเย็บ

**ประสิทธิภาพ** หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุน หรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลามากที่สุด ถ้างานใดมี



ประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเข้า (input) กับผลิตผล (output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลิตผล

**กำลังแรงงานรวม** หมายถึง บุคคลทุกคนที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปซึ่งในสัปดาห์แห่งการสำรวจ เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน (ผู้มีงานทำ ผู้ไม่มีงานทำ) หรือเป็นผู้ถูกจัดจำแนกอยู่ในประเภทกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล

**การทำงานปกติ** หมายถึง การทำงานที่ประมาณไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน โดยที่นายจ้างจะต้องมีการกำหนดเวลาในการเริ่มงานและเวลาเลิกงานไว้อย่างชัดเจน

**การทำงานล่วงเวลา** หมายถึง การทำงานนอกเหนือจากเวลาการทำงานปกติ หรือเกินเวลาการทำงานปกติในแต่ละวันที่นายจ้างได้กำหนดหรือตกลงไว้กับลูกจ้าง ในงานวิจัยเล่มนี้ ข้อมูลการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด แบ่งออกเป็น 4 ช่วงเวลา คือ การทำงานจนถึง 10 ชั่วโมง, 11 ชั่วโมง, 12 ชั่วโมงและ 13 ชั่วโมง ต่อวัน แต่เพื่อเป็นการง่ายต่อการวิเคราะห์ข้อมูล จึงแบ่งการทำงานล่วงเวลาออกเป็น 2 ช่วงเวลา คือ วันที่มีการทำงานล่วงเวลา 10 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 11 ชั่วโมงและวันที่มีการทำงานล่วงเวลา 12 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 13 ชั่วโมง

**รายได้** หมายถึง รายได้หรือค่าจ้างที่ได้จากการทำงานรวมค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ

**ค่าล่วงเวลา** หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาการทำงานปกติ

**ค่าเปอร์เซ็นต์การสูญเสียประสิทธิภาพ** คือ อัตราส่วนของผลต่างระหว่างปริมาณผลิตผลที่ได้ต่อชั่วโมงเมื่อไม่มีการทำงานล่วงเวลา และปริมาณผลิตผลที่ได้ต่อชั่วโมงเมื่อมีการทำงานล่วงเวลาหารปริมาณงานที่ได้ต่อชั่วโมงเมื่อมีการทำงานล่วงเวลา คูณด้วยหนึ่งร้อย

**แผนกงาน** คือ การจัดหมวดหมู่การทำงานออกเป็นประเภท เพื่อแบ่งงานกันทำตามความสามารถและความเหมาะสม ในวิจัยเล่มนี้ แผนกตัดเย็บจะประกอบด้วยหมวดต่างๆ โดยจะแบ่งหมวดเย็บที่มีขั้นตอนการทำงานและแบบในการเย็บประกอบชิ้นส่วนเสื้อผ้าที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันไว้ในแผนกเดียวกัน