วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ
ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2557

Journal of Economics and Management Strategy
Vol. 1, No. 2, July-December 2014

ปัจจัยด้านทักษะของแรงงานที่ส่งผลต่อรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

(Determining Skill Types Affecting Labor Income in Small and Medium Enterprise: An Empirical Analysis of Mueang District, Khon Kaen Province)

ศศิธร เห็นงาม[1] และ จงรักษ์ หงษ์งาม[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น รวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามและ วิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares) และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบสองชั้น (Two-Stage Least Squares) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทักษะทางสติปัญญา (Cognitive Skill) ที่มีความสัมพันธ์ต่อรายได้ของแรงงานในเชิงบวกของภาคการบริการ และภาคการค้าได้แก่ จำนวนปีการศึกษาและจำนวนปีประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-Cognitive Skill) ที่มีความสัมพันธ์ต่อรายได้ของแรงงานในเชิงบวกของภาคบริการคือ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) และปัจจัยทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-Cognitive Skill) ที่มีความสัมพันธ์ต่อรายได้ของแรงงานในเชิงบวกภาคการค้า ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) และบุคลิกภาพแบบเน้นประสิทธิภาพ (Conscientiousness) สำหรับบุคลิกภาพแบบเจ้าอารมณ์ (Neuroticism) มีผลต่อรายได้ของแรงงานในเชิงลบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: ทักษะทางสติปัญญา ทักษะเชิงพฤติกรรม แรงงาน รายได้

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the factors affecting the income of labor in Small and Medium Enterprises of Muang district, Khon Kaen province. The researcher conducted a survey by using questionnaire and statistic methods using Ordinary Least Squares and Two-Stage Least Squares. The result of this study shows that cognitive skill factors which have a positive impact on labor income in trade and service sectors are number of years in schooling and the number of years in working. Non-Cognitive Skill factors which have a positive impact on labor income in service sectors is openness and Non-Cognitive Skill factors which have a positive impact on labor income in trade sectors is Openness and Conscientiousness. Conversely, neuroticism has a negative impact on labor income at a statistical significance level of 0.01.

Keywords: Cognitive Skill, Non-Cognitive Skill Labors, Income

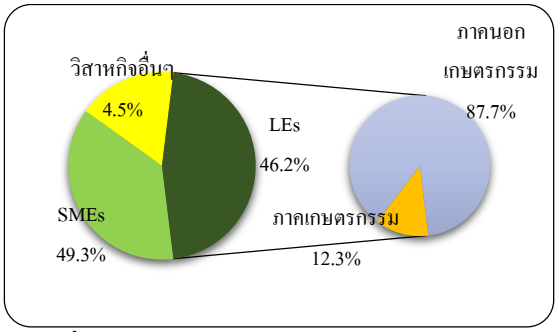
[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น 123 หมู่ 16 ถ.มิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000 อีเมล์ sasitorn.kku@gmail.com

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 123 หมู่ 16 ถ.มิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000 อีเมล์ jonaka1@kku.ac.th

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในปี 2555 มีมูลค่า 4,211,262.70 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 37.00 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) โดยมูลค่า GDP ของ SMEs ขยายตัวร้อยละ 6.60 เพิ่มขึ้นจากขยายตัวร้อยละ 0.60 ในปีก่อนหน้า เมื่อพิจารณามูลค่า GDP ตามขนาดวิสาหกิจ พบว่า วิสาหกิจขนาดย่อม (SE) มีบทบาทด้านมูลค่า GDP สูงกว่าวิสาหกิจขนาดกลาง (ME) โดยมูลค่า GDP ของ SE ในปี 2555 เท่ากับ 2,824,898.20 ล้านบาท มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าเท่ากับร้อยละ 6.50 และมีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 24.80 ของ GDP รวม ด้านมูลค่า GDP ของ ME พบว่า ในปี 2555 มูลค่า GDP ของ ME เท่ากับ 1,386,364.50 ล้านบาท ขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าเท่ากับร้อยละ 6.00 และมีสัดส่วนต่อ GDP รวมคิดเป็นร้อยละ 12.20 (สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)

ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้าง GDP ของประเทศจำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจและตามขนาดในปี 2555 กล่าวคือโครงสร้าง GDP ของภาคนอกเกษตรกรรมยังคงมีวิสาหกิจขนาดใหญ่เป็นตัวขับเคลื่อนที่มีความสำคัญโดยมีสัดส่วนมูลค่าต่อ GDP คิดเป็นร้อยละ 46.20 ขณะที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กลับมีบทบาทรองลงมาและบทบาทดังกล่าวลดลงอย่างต่อเนื่องนับจากปี 2550 เป็นต้นมาโดยสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 38.10, 37.80, 37.10, 36.60 และ 37.00 ตามลำดับปี พ.ศ. (สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2556)



ภาพที่ 1 โครงสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ปี 2555

ที่มา: สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สำหรับประเทศไทยพบว่าวิสาหกิจรายย่อยมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจด้วยการสร้างผู้ประกอบการใหม่ สร้างรายได้ให้แก่ประเทศ ก่อให้เกิดการจ้างงาน รวมทั้งเป็นฐานรากของการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาความยากจน แต่ด้วยเหตุที่วิสาหกิจรายย่อยมักอยู่นอกระบบ มิได้ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลของรัฐ ส่งผลให้หน่วยงานสนับสนุนไม่สามารถให้การส่งเสริมวิสาหกิจรายย่อยได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ (สำนักงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2553)

ภาวะเศรษฐกิจของจังหวัดขอนแก่นมีส่วนสำคัญในการผลักดันเศรษฐกิจของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งในภาคการบริการ การท่องเที่ยว และภาคการผลิตอุตสาหกรรม ซึ่งในปี พ.ศ. 2554 ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขอนแก่น (Gross Provincial Product: GPP) มีมูลค่า 185,603 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ในปี พ.ศ. 2554 เศรษฐกิจของจังหวัดขอนแก่นมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้การลงทุนในภาคเอกชนมีการขยายตัว รวมทั้งจังหวัดขอนแก่นมีธุรกิจที่จดทะเบียนเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) จำนวน 5,635 ราย ซึ่งสามารถจำแนกเป็น ธุรกิจขนาดกลางมีจำนวน 52 ราย และธุรกิจขนาดเล็กมีจำนวน 5,583 ราย มีจำนวนคนทำงานเฉลี่ย จำแนกตามขนาดและการจัดตั้งตามกฎหมายจำนวน 10,146 คน ประกอบด้วยธุรกิจขนาดเล็กจำนวน 10,058 คน ธุรกิจขนาดกลางจำนวน 88 คน โดยสามารถจัดหน่วยธุรกิจได้เป็นหมวดดังนี้ 1) หมวดการก่อสร้าง 2) หมวดการขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า 3) หมวดการขายส่งและการขายปลีกการซ่อมแซมยานยนต์และรถจักรยานยนต์ 4) หมวดการจัดหาน้ำ การจัดการและการบำบัดน้ำเสีย ของเสียและสิ่งปฏิกูล 5) หมวดการผลิต 6) หมวดการศึกษา

7) หมวดกิจกรรมการบริหาร และการบริการสนับสนุนสำนักงาน 8) หมวดกิจกรรมด้านสุขภาพและงานสังคมสงเคราะห์ 9) หมวดกิจกรรมทางการเงิน และการประกันภัย 10) หมวดกิจกรรมทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และเทคนิค 11) หมวดกิจกรรมบริการด้านอื่นๆ 12) หมวดกิจกรรมอสังหาริมทรัพย์ 13) หมวดข้อมูลข่าวสารและการสื่อสาร 14) หมวดที่พักแรมและบริการอาหาร 15) หมวดศิลปะความบันเทิง และนันทนาการ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2555) จากจำนวน 15 หมวดดังที่ได้กล่าวมา สามารถจัดประเภทของธุรกิจให้อยู่ใน 3 ประเภทหลักๆ ได้แก่ ภาคบริการ ภาคการผลิต ภาคการค้า

ตั้งแต่ปี 2551 เป็นต้นมาประเทศไทยยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่งผลโดยตรงต่ออัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ แรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญของทุกหน่วยธุรกิจดังจะเห็นจากกรมการจัดหางานจังหวัดขอนแก่นได้ ระบุว่าจากการสำรวจความต้องการของสถานประกอบการในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 139 แห่ง พบว่ายังมีตำแหน่งงานว่างถึง 963 ตำแหน่ง ในจำนวน 21,778 อัตรา ขณะที่สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น มีตัวเลขแรงงานที่ว่างงานประมาณ 8,000 ราย (สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น, 2555) เมื่อเทียบความต้องการแรงงานของภาคเอกชน กับจำนวนผู้ว่างงานนั้นมีสัดส่วนแตกต่างกันกล่าวคือสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมากเพื่อเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนธุรกิจแต่ปัญหาที่สถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเผชิญอยู่ในปัจจุบันคือแรงงานที่ทำงานในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมจะมีปัญหาการเข้าออกสูง เนื่องจาก เมื่อมีฝีมือและมีความชำนาญงานมากขึ้น จะย้ายออกไปทำงานในโรงงานขนาดใหญ่ที่มีระบบและผลตอบแทนที่ดีกว่าจึงทำให้คุณภาพของแรงงานไม่สม่ำเสมอและการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้า และบริการของวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อม

จากประเภทของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีความแตกต่างกันในแต่ละภาคธุรกิจ ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคบริการ ภาคการค้า จะมีความต้องการในทักษะด้านแรงงานที่แตกต่างกันตามประเภทธุรกิจ ซึ่งความสามารถในด้านของทักษะแรงงานที่แตกต่างกันรวมถึงการฝึกอบรมในงานจะช่วยยกระดับฝีมือให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ดีขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานสูงขึ้น Mincer (1958) เมื่อแรงงานมีค่าตอบแทนที่สูงขึ้นกับผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น นายจ้างและลูกจ้างต่างได้รับประโยชน์ จากการที่แรงงานมีทักษะสูงขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลให้ผู้ทำวิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยด้านทักษะแรงงานที่ส่งผลต่อรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นโดยมุ่งเน้นไปที่ทักษะทางปัญญาและทักษะเชิงพฤติกรรมใดที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงานที่วัดผ่านรายได้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะที่ส่งผลต่อรายได้ในอนาคตของแรงงานในสถานธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. พื้นที่ทำการศึกษาครั้งนี้กำหนดพื้นที่ทำการศึกษาคือสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ แรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

3. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนธันวาคม 2556 ถึง มิถุนายน 2557

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ 2 ประการ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลและทักษะทางสติปัญญา (Cognitive Skill[1]: Cog) ของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์, ระดับการศึกษาของบิดามารดา, อาชีพของบิดามารดา เป็นต้น) มีความสัมพันธ์กับระดับรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Mincer, 1974)

2. ทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-Cognitive Skill[2]: NC) ของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความสัมพันธ์ต่อระดับรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Heckman, 2006)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยศึกษาปัจจัยด้านทักษะแรงงานที่ส่งผลต่อรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ แรงงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และศึกษาเฉพาะบุคคลที่เป็นคนไทยซึ่งมีจำนวนแรงงานทั้งหมด 10,146 คน เป็นข้อมูลจำนวนแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในปี 2555 (รวบรวมข้อมูลโดยสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2555)

2. กลุ่มตัวอย่างประชากรทำการสุ่มจำนวนตัวอย่างแรงงานแบบการใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แบ่งโดยใช้สูตรในการคำนวณแรงงานของเครซี่และมอร์แกน (Krejcieand Morgan, 1970) จำนวน 360 คนโดยขั้นที่ 1 ใช้ประเภทของสถานประกอบการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือภาคการบริการและภาคการค้า และขั้นที่ 2 ใช้สัดส่วนของสถานประกอบการเป็นตัวสุ่ม ภาคการบริการจำนวน 110 คน และภาคการค้าจำนวน 250 คน ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 360 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try Out) กับแรงงานจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่ประชากรที่กำหนดไว้ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (สิน พันธ์พินิจ, 2549) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธ์แอลฟา (Cronbach, 1951) ก่อนนำไปใช้กับข้อมูลประชากรโดยปกติแล้วเครื่องมือการวิจัยควรมีค่าความเชื่อมั่นไม่น้อยกว่า 0.60 แต่ที่ดีควรจะมีค่ามากกว่า 0.70 (Cortina, 1993) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธ์แอลฟาเท่ากับ 0.68 ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามเชื่อถือได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้จะนำข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยนำข้อมูลที่มีอยู่มาลงรหัสแล้วทำการป้อนข้อมูลของคำตอบในแบบสอบถามเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ STATA และนำผลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแรงงานและสภาพการทำงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่

[1]ทักษะทางสติปัญญา (Cognitive Skill: Cog) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจ ในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ที่ไม่คาดคิดมาก่อน

[2]ทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-Cognitive Skill: NC) หมายถึง ทักษะทางด้านอารมณ์และสังคมที่ส่งผลต่อผลิตภาพแรงงาน

(Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) การวิเคราะห์ทักษะของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้วิธีการมาตราประเมินค่า (Numerical Rating Scale) ผู้วิจัยกำหนดระดับเกณฑ์การให้คะแนน มี 6 ระดับ โดยคำถามจะมีคำถามในเชิงบวกและเชิงลบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับเกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ	เชิงบวก	เชิงลบ
มากที่สุด	5	0
มาก	4	1
ปานกลาง	3	2
น้อย	2	3
น้อยที่สุด	1	4
ไม่มี	0	5

(3) สถิติที่วิเคราะห์เชิงปริมาณวิเคราะห์แบบกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares) เพื่อตรวจสอบหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการระดับรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยกำหนดสมการความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังนี้

กำหนดให้

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. Y_1 = รายได้ของแรงงานทั้ง 2 ภาค
2. Y_2 = รายได้ของแรงงานในภาคการบริการ
3. Y_3 = รายได้ของแรงงานในภาคการค้า

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. X_1 = เพศ
2. X_2 = อายุ
3. X_3 = จำนวนปีประสบการณ์ก่อนหน้า
4. X_4 = จำนวนปีประสบการณ์
5. X_5 = จำนวนปีการศึกษา
6. X_6 = อาชีพของบิดา - มารดา
7. X_7 = จำนวนปีการศึกษาบิดา - มารดา
8. X_8 = สถานภาพการสมรส
9. X_9 = Non-Cognitive Skill

โดยตัวแปร Non-Cognitive Skill ประกอบด้วย

$X_{9.1}$ =อุปนิสัยของแรงงาน

โดยที่ ตัวแปรด้านอุปนิสัย ซึ่งมีตัวแปรย่อยทั้งหมด 5 ตัวแปร ตามที่ Mini Marker หรือตัวแปรเพื่อวัดบุคลิกภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 5 บุคลิกภาพ

$X_{9.1.1}$ = บุคลิกแบบเปิดกว้าง (Openness)

$X_{9.1.2}$ = บุคลิกแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

$X_{9.1.3}$ = บุคลิกแบบชอบแสดงออก (Extraversion)

$X_{9.1.4}$ = บุคลิกแบบประนีประนอม (Agreeableness)

$X_{9.1.5}$ = บุคลิกแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

1. สมการภาคการบริการ และภาคการค้า

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_3 + X_4)^2 + \beta_4 X_5 + \beta_5 X_6 + \beta_6 X_7 + \beta_7 X_8 + \beta_8 X_{9i} + \varepsilon_1 \quad (1)$$

2. สมการภาคการบริการ

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_3 + X_4)^2 + \beta_4 X_5 + \beta_5 X_6 + \beta_6 X_7 + \beta_7 X_8 + \beta_8 X_{9i} + \varepsilon_2 \quad (2)$$

3. สมการภาคการค้า

$$Y_3 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_3 + X_4)^2 + \beta_4 X_5 + \beta_5 X_6 + \beta_6 X_7 + \beta_7 X_8 + \beta_8 X_{9i} + \varepsilon_3 \quad (3)$$

โดยที่ ε_i คือค่าคลาดเคลื่อน ; i = 1, 2, 3

ทั้งสมการที่ (1) (2) และ (3) ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธี Two-Stage Least Squares (2SLS) กำหนดตัวแปรด้านการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้าน Non-Cognitive Skill ที่เรียกได้ว่า ตัวแปรเครื่องมือ (Instrumental Variable)ดังนี้

$$X_5 = r + \sum \rho_i X_{9i} \quad (4)$$

ρ_i = สัมประสิทธิ์ของชุดตัวแปร Non-Cognitive Skill

X_{9i} = Non-Cognitive Skills ทั้ง 5 ตัวแปร

ผลการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 360 คน นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

จากแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างประชากรในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีการแจกแจงเป็นแบบไม่ปกติ (Non-Normality) เนื่องจากข้อมูลอยู่ในลักษณะแบบพลวัต หรือคุณลักษณะที่สามารถผันแปรไปตามเวลา โดยเฉพาะข้อมูลด้านการเรียนรู้ของแรงงาน อีกทั้งข้อมูลด้านรายได้ ซึ่งมักจะมีการกระจายในรูปแบบเบ้ไปทางใดทางหนึ่ง มีลักษณะเบ้ซ้าย กล่าวคือ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในส่วนน้อยที่มีจำนวนเงินสูง และในสมการนั้นได้มีการใส่ค่า Log เข้าไปเพื่อแปลงค่าให้เป็นรูปแบบการแจกแจงแบบปกติจากการสุ่มสอบถามแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 360 คน ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 29.14 ปี แรงงานที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 19 ปี และแรงงานที่มีอายุสูงสุดคือ 46 ปี โดยที่แรงงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,756.87 บาท ระดับรายที่เฉลี่ยที่มากที่สุดคือ 65,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยที่สุดคือ 5,000 บาท ทั้งนี้แรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย 14.0324 ปี หรือ 14 ปี ซึ่งอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และจำนวนปีการศึกษาโดยเฉลี่ยของบิดามารดา คือ 7-9 ปี ซึ่งอยู่ในระดับประถมศึกษาและพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทำงานที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนมาถึงร้อยละ 75.56

2. ปัจจัยที่ที่มีผลต่อระดับรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

จากการสุ่มตัวอย่างแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 360 คน แยกจำนวนตัวอย่างของแรงงานตามประเภทของสถานประกอบการ ได้แก่ ภาคการบริการ และภาคการค้า ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการทั้ง 2 ประเภท ด้วยปัจจัยทางด้าน Cognitive Skill และ Non-Cognitive Skill ว่าปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อรายได้ของแรงงานหรือไม่ด้วยวิธีการถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Squares) และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบสองชั้น (Two-Stage Least Squares) เนื่องด้วยด้วยมีตัวแปรด้านการศึกษาซึ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรอิสระนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านพฤติกรรม (Non-Cognitive Skills) หรือเป็นตัวแปรแบบ Instrumentsตามที่ได้กล่าวไว้ในสมการที่ (4) ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีผลเมื่อแยกตามกลุ่มธุรกิจ

1) กลุ่มตัวอย่างธุรกิจ SME ภาคการบริการจากการประมวลผลวิธีการถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด (OLS)

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับรายได้ของแรงงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 กล่าวคือ เมื่อแรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลต่อระดับรายได้ของแรงงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 14.17 และด้านปัจจัยประสบการณ์ทำงานกำลังสองมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับระดับรายได้ของแรงงาน ซึ่งจะเห็นได้โดยทั่วไปเมื่อแรงงานมีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จะส่งผลให้ระดับรายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40 แต่จะเพิ่มขึ้นแบบลดน้อยถอยลง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิมีค่าเป็นลบ

ด้านสถานภาพตนเอง โดยกำหนดให้สถานภาพโสดเป็นกลุ่มพื้นฐาน (Base Line) ซึ่งจะไม่ปรากฏในสมการถดถอยตัวแปรด้านการสมรส กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างแรงงานของภาคบริการที่มีสถานภาพสมรส จะมีรายได้สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดร้อยละ 3.55 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ปัจจัยทักษะเชิงพฤติกรรม (Non-Cognitive Skill) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ของแรงงานในภาคการบริการ คือบุคลิกแบบเปิดกว้าง (Openness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายได้ของแรงงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่าแรงงานที่มีบุคลิกแบบเปิดเผยเพิ่มขึ้น 1 ระดับจะส่งผลต่อระดับรายได้ของแรงงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.71 เช่น แรงงานที่มีบุคลิกเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยากรู้อยากเห็น มีความคิดสร้างสรรค์ แรงงานมีรายได้

10,000 บาทต่อเดือน ต่อมาแรงงานการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งนั่นคือระดับพฤติกรรมที่เพิ่มขึ้น 1 ระดับ ทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็น 10,471 บาทต่อเดือน

2) กลุ่มตัวอย่างธุรกิจ SME ภาคการค้า จากการประมวลผลวิธีการถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด (OLS)

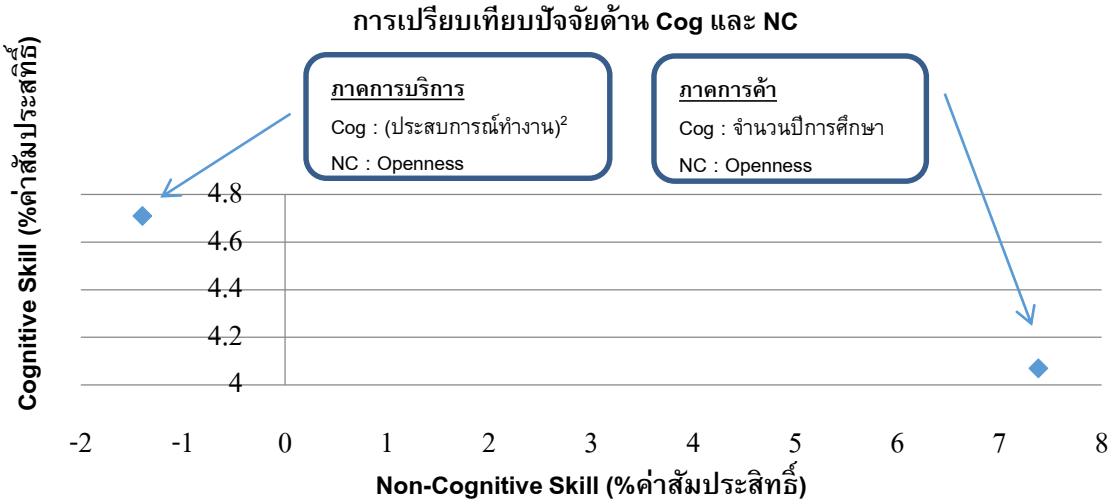
จากการศึกษาพบว่า จำนวนปีการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายได้ เช่นเดียวกับภาคบริการ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 กล่าวคือ เมื่อจำนวนปีการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลต่อรายได้ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.38 เช่น แรงงานที่มีอายุเท่ากัน แต่ถ้าแรงงานมีจำนวนปีการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้รายได้ที่ได้รับแตกต่างกันด้วย เช่น แรงงานทั้ง 2 คน มีจำนวนปีการศึกษาและระดับรายได้ที่เท่ากัน 10,000 บาทต่อเดือน ถ้าต่อมาแรงงานอีกคนได้หาเวลาว่างเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 1 ปี จะทำให้แรงงานที่มีระดับปีการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี มีรายได้ที่เพิ่มขึ้นเป็น 10,738 บาทต่อเดือน

ด้านสถานภาพสมรสของตนเอง โดยกำหนดให้สถานภาพโสดเป็นกลุ่มพื้นฐาน (Base Line) ซึ่งจะไม่ปรากฏในสมการถดถอยตัวแปรด้านการสมรส กล่าวคือ หากกลุ่มตัวอย่างแรงงานของภาคบริการที่มีสถานภาพสมรส จะมีรายได้สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 3.81 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01

ตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ด้านเพศชายจะไม่ปรากฏในสมการถดถอย และตัวแปรเพศชายนั้น มีการยอมรับสมมติฐานที่ 0.01 กล่าวคือหากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเพศชาย มีการทำรายได้ที่สูงกว่าบุคลากรเพศหญิงร้อยละ 15.04 เช่นถ้าแรงงานเพศหญิงมีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน แรงงานเพศชายจะมีรายได้มากกว่าแรงงานหญิง คือ แรงงานชายจะได้รับอัตราเงินเดือนที่ 11,504 บาทต่อเดือน

ปัจจัยทักษะเชิงพฤติกรรม (Non - Cognitive Skill) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ของแรงงานในภาคการบริการ คือบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) บุคลิกภาพเน้นประสิทธิภาพ (Conscientiousness) และบุคลิกภาพแบบเจ้าอารมณ์ (Neuroticism) โดยบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายได้ของแรงงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่าแรงงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยเพิ่มขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อระดับรายได้ของแรงงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.07 เช่น แรงงานมีการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ อยากรู้อยากเห็น มีความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งจากบุคลิกดังกล่าวทำให้แรงงานมีระดับรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน ต่อมาแรงงานเริ่มได้มีการพบปะพูดคุยกับบุคคลมากมาย ซึ่งนั้นคือแรงงานมีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ทำให้รายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น 10,407 บาทต่อเดือน

ภาพที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยทางด้าน Cog และ NC ในแต่ละภาคธุรกิจ



บุคลิกภาพเน้นประสิทธิภาพ (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายได้ของแรงงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า แรงงานที่มีบุคลิกภาพแบบเน้นประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 1 ระดับจะส่งผลต่อระดับรายได้ของแรงงานที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.26 เช่น แรงงานมีความสามารถเป็นคนมีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สุขุมและรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่แรงงานรับผิดชอบซึ่งจากบุคลิกดังกล่าวทำให้แรงงานมีระดับรายได้ 10,000 บาทต่อเดือน ต่อมาแรงงานได้รับความไว้วางใจจากนายจ้างในการเลื่อนตำแหน่งให้มีความรับผิดชอบในหน้าที่งานเพิ่มขึ้นซึ่งนั้นคือแรงงานมีบุคลิกภาพดังกล่าวเพิ่มขึ้นเพื่อสอดคล้องกับงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ทำให้มีบุคลิกภาพแบบเน้นประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 1 ระดับ ทำให้รายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้นเป็น 10,326 บาทต่อเดือน

บุคลิกภาพแบบเจ้าอารมณ์ (Neuroticism) มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับระดับรายได้ของแรงงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ถ้าแรงงานมีบุคลิกแบบเจ้าอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อระดับรายได้ลดลงร้อยละ 3.29 เพราะแรงงานในภาคการค้าจะต้องเป็นแรงงานที่มีบุคลิกลักษณะที่เป็นมิตรต่อลูกค้า และมีบุคลิกที่ยิ้มแย้ม แต่ถ้าแรงงานไม่ยิ้มแย้ม หน้าตาบึ้งตึง พูดจาไม่ไพเราะ จะทำให้มีผลต่อระดับรายได้ของแรงงานลดลง จากเดิมที่แรงงานมีรายได้ต่อเดือน 10,000 บาท เมื่อแรงงานมีการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้นายจ้างนำไปเป็นข้อกำหนดในการพิจารณาความดีความชอบในทางที่เป็นด้านลบ ส่งผลทำงานระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนลดลงเหลือ 9,671 บาท

โดยสรุปจาก ข้อ 1) - 2) เมื่อพิจารณาการพยากรณ์ด้วย OLS และกรองเฉพาะปัจจัยทางด้าน Cog และ NC ที่มีค่าสัมประสิทธ์สูงที่สุดเนื่องจากมีตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับระดับรายได้ของแรงงาน (มีระดับนัยสำคัญทางสถิติเดียวกันที่ 0.01) สามารถแสดงภาพเปรียบเทียบได้ดังภาพที่ 2

จากภาพที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางด้าน Cog และ NC ที่มีค่าสัมประสิทธ์สูงที่สุดเนื่องจากมีตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับระดับรายได้ของแรงงาน (มีระดับนัยสำคัญทางสถิติเดียวกันที่ 0.01) พบว่า

ภาคการบริการมีปัจจัยที่มีผลต่อระดับรายได้ของแรงงาน คือ จำนวนปีประสบการณ์ (Years of Experience) ยกกำลังสอง ซึ่งเป็น Cognitive Skill โดยมีผลต่อระดับรายได้ถึงร้อยละ 1.40 และ บุคลิกแบบเปิดกว้าง (Openness) ซึ่งเป็น Non-Cognitive Skill มีผลต่อระดับรายได้ของแรงงานถึงร้อยละ 4.71 เพราะแรงงานในภาคดังกล่าวจะต้องอาศัย

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อาทิ การแก้ไขความขัดแย้งและปัญหาเฉพาะหน้า การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง และบุคลิกแบบเปิดกว้างที่แรงงานใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิ การปฏิบัติตัวได้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติ และมีความอ่อนไหวในการให้บริการแก่ลูกค้าซึ่งแรงงานต้องมีบุคลิกที่ยิ้มแย้ม มีบุคลิกที่สุขภาพอ่อนน้อม พูดจาไพเราะ และมีใจรักในการให้บริการ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการในสถานประกอบการที่แรงงานปฏิบัติงานอยู่

ภาคการค้ามีปัจจัยที่มีผลต่อระดับรายได้ของแรงงาน คือ จำนวนปีการศึกษา (Years of Study) ซึ่งเป็น Cognitive Skill ซึ่งมีผลต่อระดับรายได้ร้อยละ 7.38 และบุคลิกแบบเปิดกว้าง (Openness) ซึ่งเป็น Non-Cognitive Skill มีผลต่อระดับรายได้ร้อยละ 4.07 บุคลิกแบบเปิดกว้างที่แรงงานใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิ การปฏิบัติตัวได้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่ตนเองปฏิบัติ และมีความอ่อนไหวในการให้บริการแก่ลูกค้า

การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะด้าน Cognitive Skill ที่มีความสัมพันธ์กับรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ได้แก่ จำนวนปีการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับรายได้ หมายความว่าถ้าแรงงานมีทักษะด้าน Cognitive Skill สูงขึ้น 1 ระดับ ส่งผลต่อรายได้ที่สูงขึ้นเช่นกัน เดิมแรงงานมีจำนวนปีการศึกษา 12 ปี ได้รับเงินเดือน 9,000 บาทต่อเดือน ในเวลาต่อมาแรงงานได้ศึกษาต่อและทำให้แรงงานมีจำนวนปีการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 ปี จะทำให้เขามีรายได้เพิ่มขึ้น สำหรับประสบการณ์ในการทำงานของแรงงานยกกำลังสองพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบกับรายได้ ซึ่งเป็นไปตามกฎสมการรายได้ของ Mincer (1958) ที่กล่าวว่าเมื่อแรงงานมีประสบการณ์ทำงานที่สูงขึ้นและในระยะเวลาที่นานขึ้นจะส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นแบบลดน้อยถอยลงซึ่งผลจากการวิเคราะห์จะเป็นไปตามทฤษฎีทั้งภาคการบริการ และภาคการค้า

2. ด้าน Non-Cognitive Skill ในภาคการบริการพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับรายได้ แรงงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จะทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.71 ซึ่งบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างเป็นบุคลิกที่ยอมรับในสิ่งใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิบัติตัวที่มีความเหมาะกับงานที่ตนได้รับผิดชอบ เช่น พนักงานต้อนรับของโรงแรมมีความยิ้มแย้ม สุขภาพอ่อนน้อม มีใจรักบริการ ทำให้เขาสามารถสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ

ภาคการค้าพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับรายได้ แรงงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างนี้ทำให้แรงงานมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.07 ซึ่งบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างเป็นบุคลิกที่มีการปฏิบัติตัวที่มีความเหมาะกับงานที่ตนได้รับผิดชอบ เช่น พนักงานคิดเงินในร้านซุปเปอร์มาร์เก็ต มีความยิ้มแย้ม และให้คำแนะกับลูกค้าเมื่อลูกค้าต้องการสินค้าที่ลูกค้าหาไม่เจอ พนักงานจะเดินไปหยิบสินค้าดังกล่าวมาให้ลูกค้า เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้ลูกค้าโดยสอดคล้องกับงานของ Heineckand Anger (2009) และ Hong-ngam (2011) ได้กล่าวว่าบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) มีความสัมพันธ์ต่อระดับรายได้ในเชิงบวก

ตัวแปรด้าน Conscientiousness หรือบุคลิกภาพเน้นประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับรายได้ แรงงานที่มีบุคลิกภาพแบบเน้นประสิทธิภาพ จะทำให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.26 ซึ่งบุคลิกภาพแบบเน้นประสิทธิภาพเป็นบุคลิกที่มีวินัยในตนเอง และความสุขุมรอบครอบ เช่น พนักงานคิดเงินในร้านซุปเปอร์มาร์เก็ต มีความซื่อสัตย์ การทวนรายการสินค้าก่อน

รับเงินจากลูกค้า และมีความระมัดระวังในการการทอนเงินให้ลูกค้าได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน รวมทั้งการให้คำแนะกับลูกค้าเมื่อลูกค้าต้องการสินค้าที่ลูกค้าหาไม่เจอ พนักงานจะเดินไปหยิบสินค้าดังกล่าวมาให้ลูกค้า เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้ลูกค้าสอดคล้องกับงาน Hong-ngam ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพเน้นประสิทธิภาพ (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์ต่อระดับรายได้ในเชิงบวก

ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเจ้าอารมณ์ (Neuroticism) มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับระดับรายได้ของแรงงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า ถ้าแรงงานมีบุคลิกแบบเจ้าอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 ระดับ จะส่งผลต่อระดับรายได้ลดลงร้อยละ 3.29 เพราะแรงงานในภาคการค้าจะต้องเป็นแรงงานที่มีบุคลิกลักษณะที่เป็นมิตรต่อลูกค้า และมีบุคลิกที่ยิ้มแย้ม แต่ถ้าแรงงานไม่ยิ้มแย้ม หน้าตาบึ้งตึง พูดจาไม่ไพเราะ จะทำให้มีผลต่อระดับรายได้ของแรงงานลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะงานวิจัย

1.1 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เพียงอำเภอเดียว โดยไม่ได้ศึกษาในลักษณะภาพรวมของทั้งจังหวัดขอนแก่น ดังนั้นผลการวิจัยจะอธิบายถึงทักษะแรงงานที่มีผลต่อรายได้ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่นเท่านั้น หากนำผลการวิจัยไปใช้กับสถานประกอบการทั้งจังหวัดขอนแก่นจะได้ผลเพียงบางส่วนในลักษณะที่แรงงานมีทักษะที่ไม่แตกต่างกันมาก หากมีผู้สนใจที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาแรงงานทั้ง จังหวัดขอนแก่นเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นภาพรวมของทั้งจังหวัด

1.2 หากมีการวิจัยในลักษณะดังกล่าวอาจจะทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับรายได้ของแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมระหว่างแรงงานชายกับแรงงานหญิงในเรื่องปัจจัยด้านทักษะแรงงาน ทั้งปัจจัยด้าน Cognitive Skill และ Non-Cognitive Skill เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิง โดยแบ่งตามระดับการศึกษาของแรงงานชายและแรงงานหญิง

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยพบว่าแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทำงานที่ไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนมา เพราะฉะนั้นแล้วในการดำเนินแนวทางของภาครัฐควรคำนึงถึงทักษะ ความรู้ ความชำนาญในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ โดยควรมีนโยบายที่ตอบสนองต่อแรงงานสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยควรมีการดำเนินนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ โดยการจัดการฝึกอบรม การสัมมนา การเผยแพร่ความรู้ ให้กับแรงงานในแต่ละประเภทของสถานประกอบการเพื่อก่อให้เกิดความเหมาะสมในการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ซึ่งหน่วยงานที่จะต้องเข้ามาดำเนินการได้แก่ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานแรงงานจังหวัด ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยให้การสนับสนุนสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในการจัดศูนย์ฝึกอบรมและการสร้างหลักสูตรอบรม ให้กับแรงงานที่ประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรม ในสาขาลักษะงานประเภทเดียวกัน ซึ่งในระยะเริ่มต้นภาครัฐจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมหรือนำร่องดำเนินงานก่อตั้งศูนย์การฝึกอบรมประจำจังหวัดขึ้น ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากรในการฝึกอบรม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

Cortina, J.M. 1993. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. **Journal of Applied Psychology**, *78,* 98-104.

Cronbach, L. J. 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika** 22(3), 297-334.

Heckman, James J.; Stixrud, Jora and Urzua. 2006. The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. from http://www.nber.org/papers/w12006**.**

Heineck, G. and Anger, S. 2009.The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany. **Labour Economics**.17 (3), 535 – 546.

Hong-ngam J. 2011. The Effect of Cognitive and Non-Cognitive Skills on Earnings: TheCase of Mueang District, Khon Kaen Privince of Thailand.*Ph.D. Thesis in Philosophy Economic.*

Mincer, Jacob. 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. **Journal of Political Economy.** 66(4): 281-302.

Mincer, Jacob, Polachek, and Solomon W. 1974. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. **Journal of Political Economy.** 82 (March-April), 76-108.

สิน พันธ์พินิจ. 2549. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. **ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดขอนแก่น.** แหล่งที่มา:http://klang.cgd.go.th/pre/Information%20economic%20center%20pre/imeconomic/Economic/2557/GPP%202555%20top.pdf.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2555. **ระบบฐานข้อมูลผู้ประกอบการ SMEs.** Retrieved 10 มกราคม 2557, from http://www.sme.go.th/Pages/home.aspx#page=page-act.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. 2556. **ผลิตภัณฑ์มวลรวม SMEs**. แหล่งที่มา: www.sme.go.th/SiteCollectionDocuments/White%20Paper/2556/Thai_01.pdf.

สำนักงานสถิติจังหวัดขอนแก่น. 2555. **ฐานข้อมูลแรงงาน.** แหล่งที่มา: thailocal.nso.go.th/demopic/khkaen/index.php?option=com_contentandview=articleandid=102:2012-03-31-08-55-46andcatid=84andItemid=558.