

# บทสัมภาษณ์

คุณนุชจรี อุตุนนท์ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหาร บริษัท ซุมิโตโม อิเล็กทริก ໄວຣິງ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด



“16 ปีที่ก่อตั้งบริษัทฯ ไม่มีสภาพแรงงาน เพราะเราอยู่กันเหมือนคนในครอบครัวไม่มีปัญหาด้านแรงงาน และให้ความสำคัญกับแรงงานสัมพันธ์ เน้นการสื่อสาร และการเข้าถึง คือหัวใจหลักที่บริษัทฯ ยึดมาตลอด 16 ปี”

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน โดยศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน จังหวัดระยอง ได้รับเกียรติจากคุณนุชจรี อุตุนนท์ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบริหาร บริษัท ซุมิโตโม อิเล็กทริก ໄວຣິງ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งดูแลในเรื่องของการบริหารงานบุคคล งานธุรการ และงานความปลอดภัยในการทำงาน ได้ให้โอกาสพูดคุยในเรื่องของการบริหารงานที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีปัญหาแรงงาน ซึ่งมีหลักในการบริหารงาน ที่น่าสนใจนำมาฝากเพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานประกอบการที่ประสบปัญหาดังกล่าว

## แนะนำบริษัทซุมิโตโม อิเล็กทริก ໄວຣິງ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทฯ ตั้งมา 16 ปีในประเทศไทย มี 2 โรงงาน โรงงานแห่งแรกจะอยู่ที่สยาม อีสเทิร์น อินดัสเตรียล ปาร์ค ณ ปัจจุบันก็ยังดำเนินการอยู่ และเมื่อปี 2002 บริษัทฯ ย้ายฐานการผลิตมาที่อมตะซิตี้ โดยผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทฯ คือ ชุดสายไฟในรถยนต์ สายไฟ และท่อร้อยสายไฟ ลูกค้านั้นคือกลุ่มบริษัทรถยนต์ ญี่ปุ่นเกือบทั้งหมด มีทั้งส่งออกและขายในประเทศด้วย

## พนักงานมีทั้งหมดเท่าไร

ที่สยาม อีสเทิร์น อินดัสเตรียลปาร์ค ที่นั่นจะมีพนักงาน 2,600 คน โดยที่อมตะซิตี้จะมีพนักงานประมาณ 4,600 กว่าคน และที่อมตะซิตี้มีบริษัทฯ ในเครือที่ต้องดูแลด้วย รวมพนักงานที่ต้องดูแลทั้งหมดจำนวน 8,360 คน พนักงานส่วนใหญ่ 80 % เป็นผู้หญิง ซึ่งบริษัทฯ จะใช้รถรับส่งพนักงาน 100 กว่าคัน และที่นี่จะใช้ พนักงานรับเหมาประมาณ 25 % ที่เราใช้พนักงานรับเหมาน้อยกว่าโรงงานอื่น เพราะเราจำเป็นต้องรักษาคนไว้ ซึ่งเราใช้พนักงานที่มีทักษะด้วย ถ้าการเข้า-ออกงานสูง ก็จะมีปัญหาเรื่องคุณภาพของคนและผลิตภัณฑ์ด้วย



### ในส่วนของค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท ฯ มีอะไรบ้าง

ถ้าเป็นส่วนของพนักงานรับเหมา จะจ้างที่ 200 บาท/วัน และมีสวัสดิการอื่นๆ ไปด้วย รวมแล้วพนักงานจะได้รับเกือบ 300 บาท/วัน ในส่วนของสวัสดิการอื่นที่ได้รับ คือ เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร เบี้ยขยัน ซึ่งเบี้ยขยันจะใช้อัตราเดียวกับพนักงานประจำ นอกจากนี้ยังมีบริการรถรับส่ง ส่วนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานเลี้ยงแผนก ของขวัญวันเกิด และอื่น ๆ ก็จะได้รับสิทธิ เหมือนกับพนักงานประจำ

### คุณวุฒิที่ทางบริษัทต้องการ

รับผู้ที่จบม.3 ขึ้นไป สามารถอ่าน-เขียน ภาษาอังกฤษพื้นฐานได้ เพราะจะมีรหัสสายไฟที่พนักงานจะต้องจำ และมีความสูงไม่ต่ำกว่า 150 เซนติเมตร ถ้าช่วงไหนที่หาพนักงานได้เยอะ ก็จะจำกัดความสูงที่ 155 เซนติเมตร จำเป็นต้องกำหนดในเรื่องนี้ เพราะลักษณะงานส่วนใหญ่ต้องยืนทำงาน และบอร์ดประกอบสายไฟจะมีความสูงพอสมควร จึงต้องมีการกำหนดความสูงของพนักงาน ไม่เช่นนั้นจะมีปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

### คุณสมบัติพิเศษที่บริษัทกำหนดเป็นพิเศษ เช่น ประสบการณ์ต่าง ๆ มีหรือไม่

ไม่มีค่ะ เนื่องจากก่อนเข้าทำงาน บริษัทฯ จะมีการอบรมให้กับพนักงาน 1 สัปดาห์ มีการจำลองสายการผลิตไว้ในห้องอบรม ฝึกทั้งภาคทฤษฎี และให้ลงมือปฏิบัติ หลังจากนั้นจะมีการสอบ หากสอบผ่านก็จะให้ทำงานคือถ้าน้อง ๆ ที่ฝึกอบรมทำไม่ไหวตั้งแต่การอบรม ก็ไม่รับเข้าทำงาน แต่ถ้าฝึกผ่านก็สามารถทำงานได้โดยไม่มีปัญหา ประกอบกับแรงงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ที่มีความละเอียดอยู่ในตัวแล้ว

### การเข้าออกของพนักงานเป็นอย่างไรบ้าง

บริษัทฯ มีพนักงานประจำและพนักงานรับเหมา (subcontract) ในส่วนของพนักงานประจำ turnover จะอยู่ที่ 0.1% ซึ่งถือว่าน้อยมาก แต่พนักงานรับเหมา จะอยู่ที่ 7-8 % ต้องยอมรับว่าในส่วนของพนักงานรับเหมา มีปัจจัยที่ทำให้มีการเปลี่ยนงานสูงถ้าเจองานที่มั่นคงกว่า แต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหา เนื่องจากบริษัทฯ ยังสามารถหากำลังคนด้านการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทฯ ใช้ พนักงานรับเหมา 5 บริษัท ซึ่งเราไว้วางใจ และใช้บริการมานานแล้ว โดยบริษัทฯ จะเข้าไปดูแลและคุมในส่วนของคุณค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยตัวเอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานขึ้น

### ทางบริษัทฯ มีปัญหาในด้านการหาพนักงานบ้างหรือไม่

ปัจจุบันบริษัทฯ สามารถที่จะหาพนักงานได้ไม่ลำบาก อย่างที่บอกคือ บริษัทฯ ใช้พนักงานรับเหมา 5 บริษัท ซึ่งเราไว้วางใจและใช้บริการมานานแล้ว โดยทางเราจะเข้าไปดูแลและคุมในส่วนของคุณค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยตัวเอง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานขึ้น และถ้าพนักงานรับเหมา ทำงานครบ 6 เดือน ถ้าอัตราส่วนของพนักงานประจำยังไม่ได้ตามเกณฑ์ ก็มีโอกาสปรับบรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่ถ้าช่วงไหนที่อัตรากำลังแรงงานรับเหมาอยู่ที่ 25 % ตามที่กำหนด เราก็จะปรับให้โรงงานละ 4 คน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานรับเหมา เพราะพนักงานประจำก็มีออกบ้างแต่นิดหน่อย

### ได้ใช้บริการหาแรงงานผ่าน หน่วยงานกรมการจัดหางานบ้างหรือไม่

บริษัทฯ ไม่ค่อยเดือดร้อนในเรื่องของการหาแรงงานจึงไม่ได้ใช้บริการในส่วนของกรมการจัดหางาน แต่ถ้าเป็นพนักงานที่ใช้ทักษะก็จะประกาศตาม website บ้าง ซึ่งหาได้ไม่ลำบาก ถ้าเป็นพนักงานในฝ่ายผลิตก็ใช้พนักงานรับเหมาผ่าน 5 บริษัทที่เราใช้บริการอยู่เป็นประจำ

### มีความคิดเห็นอย่างไรกับปัญหาในเรื่องการขาดแคลนแรงงาน

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่เกิดขึ้น ณ ขณะนี้หรืออนาคต ถ้าหากว่าโรงงานไหนยังใช้ระบบพนักงานรับเหมา ก็ยังคงมีปัญหาอยู่ แต่ถ้าบริษัทไหนไม่ใช้ก็ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น อย่างถ้าบริษัทฯ หากพนักงานรับเหมาไม่ได้ ก็จะประกาศหาเป็นพนักงานประจำ ก็จะมีคนเข้ามาสมัครงานซึ่งเป็นเรื่องไม่ยาก แต่ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสูงมาก โดยความคิดเห็นส่วนตัวคิดว่าต้องเปลี่ยนทักษะในการทำงาน และต้องเปลี่ยนระบบการศึกษา ถ้ามองว่าไม่ต้องเปลี่ยนระบบการศึกษา เพราะว่าสังคมไทยยังมองเรื่องวุฒิการศึกษาต้องจบปริญญาตรีพอจบมาก็ทำงาน แต่ก็ไม่ยอมเข้ามาทำงานในโรงงานจะเห็นได้ว่าจบ ม.6 ส่วนใหญ่จะเรียนต่อ แต่จบออกมาแล้วก็ไม่มีงานทำที่สอดคล้องกับวุฒิ บางคนถ้าไม่เลือกงานก็มาทำในสายการผลิต ตอนนี้นั้นโรงงานก็มีพนักงานที่จบปริญญาตรีมาทำในสายการผลิตเยอะมาก ตอนที่มาสมัครงานก็จะใช้วุฒิ ม.3 หรือ ม.6 ซึ่งทางบริษัทฯ ก็ไม่รู้ แต่พอบริษัทฯ มีประกาศตำแหน่งงานว่างที่ใช้วุฒิปริญญาตรี เค้าก็จะแสดงตนออกมาว่าจบปริญญาตรี เราต้องปรับการศึกษาให้เหมือนกับญี่ปุ่น ญี่ปุ่นไม่ได้มุ่งเน้นรับคนที่วุฒิมัธยมศึกษา ส่วนใหญ่พนักงานในโรงงานจะจบม.6 พอจบม.3 เด็กก็จะรู้แล้วว่าจบไปต้องไปทำงานในโรงงาน เพราะประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศอุตสาหกรรม ส่วนค่าจ้างพนักงานในสายการผลิตกับพนักงานที่ทำงานสำนักงานจะไม่แตกต่างกันเท่าไร ต่อไปในบ้านเราจบ ม.3 หรือ ม.6 หาไม่ได้แล้ว เพราะผู้ประกอบการยังมีทัศนคติที่ยากให้ลูกเรียนสูง ๆ แต่ปรากฏว่าพอจบออกมาก็หางานทำไม่ได้ จะเห็นได้ว่าในแต่ละปีจะมีเด็กจบออกมามากมายแต่ตำแหน่งงานที่ต้องการในระดับปริญญาตรีมีน้อยมาก แต่ตำแหน่งงานที่ต้องการผู้จบ ม.3 ม.6 ปวช. หรือ ปวส. กำลังขาดแคลนแรงงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร็ว

### สถานประกอบการบางแห่ง มักจะพบปัญหาการประท้วงหยุดงาน หรือเรียกร้องโบนัส ไม่ทราบว่ามีปัญหาเหล่านี้บ้างหรือไม่

ตลอดระยะ 16 ปีที่ดำเนินกิจการ บริษัทฯ ไม่มีสหภาพแรงงาน เราอยู่ด้วยกันเหมือนครอบครัว มีเวทีในการพูดคุย แลกเปลี่ยนข่าวสาร ที่นี้มีหลายช่องทางที่จะให้พนักงานได้สื่อสารถึงผู้บริหารและผู้บริหารจะร่วมรับประทานอาหารกับพนักงาน โดยจะมีการหมุนเวียนกัน เพราะฉะนั้นพนักงานจะได้มีโอกาสเจอกับผู้บริหารและร่วมพูดคุยโดยตรงว่าพวกเขาต้องการอะไร โบนัสจะให้เท่าไร ซึ่งจะช่วยลดแรงกดดันของพนักงานได้ ทำให้ทางบริษัทฯ ไม่มีปัญหาในเรื่องแรงงานเกิดขึ้น

### แนวคิดหรือหลักการบริหารที่ทำให้บริษัทฯ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน เป็นอย่างไร

เราใช้คน และคนส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จึงให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างสิ่งแวดล้อมให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ช่วงเช้าจะให้พนักงานได้ออกกำลังกายก่อนเข้างาน ขณะทำงานก็มีช่วงพักบ้าง เน้นการสื่อสารและสิ่งสำคัญอีกอย่างคือ ปัญหาเสพติดก็เยอะ เราทำโรงงานสีขาวและขยายผลต่อเนื่องมาเป็นโครงการ to be number 1 เรามีศูนย์เพื่อนใจวัยทำงาน เวลาพนักงานมีปัญหา ก็จะเข้าไปในศูนย์ฯ ในศูนย์ฯ เองก็จะมีฝักอาชีพทุกอย่างที่สามารถให้ได้แก่พนักงาน แรงงานสัมพันธ์ เราเน้นตรงนี้เป็นหลัก ให้พนักงานได้เข้าถึงผู้บริหารเข้าใจกันทั้งระดับบนและระดับล่าง เน้นการสื่อสาร การเข้าถึง สิ่งที่พนักงานขอถ้าให้ได้ก็ให้ ให้ไม่ได้ก็จะบอกว่าเพราะอะไร ทุกอย่างมีเหตุมีผล นี่คือหลักในการบริหารจัดการมาตลอด 16 ปี

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดระยอง  
กองวิจัยตลาดแรงงาน  
กรมการจัดหางาน

