

# บทสัมภาษณ์

คุณสิริพิมล สุภา ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทอุตสาหกรรมเทคโนโลยี จำกัด บริษัทที่มีการบริหารจัดการด้านบุคคลดีเยี่ยม อัตราการเข้า-ออก ของพนักงานเพียงปีละไม่เกิน 3%

กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน โดย ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดขอนแก่น ได้รับเกียรติจาก **คุณสิริพิมล สุภา ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทอุตสาหกรรมเทคโนโลยี จำกัด** ให้โอกาสพูดคุยเกี่ยวกับหลักการการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่ดีเยี่ยมแห่งหนึ่ง ทำให้มีอัตราการเข้า-ออกงานของพนักงานเพียงปีละไม่เกิน 3% เท่านั้น



- **ความเป็นมาของบริษัทอุตสาหกรรมเทคโนโลยี จำกัด**  
บริษัทอุตสาหกรรมเทคโนโลยี จำกัด เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 โดยการเช่าอาคารพาณิชย์ 2 ชั้น ที่บ้านหนองหิน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เป็นโรงงานแห่งแรกของบริษัท และในปี พ.ศ.2544 บริษัทได้ย้ายโรงงานมาอยู่บริเวณบ้านหนองตาเหล็ก ดำเนินกิจการได้ 2 ปี บริษัทก็ต้องประสบกับปัญหาการร้องเรียนเรื่องเสียงดัง เนื่องจากโรงงานตั้งอยู่ใกล้แหล่งชุมชน ดังนั้นในปี พ.ศ.2547 **คุณพรเทพ ศักดิ์สุจริต กรรมการผู้จัดการบริษัท** จึงจัดหาสถานที่ปลูกสร้างโรงงานแห่งใหม่ บริเวณบ้านโนนสูง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน **บริษัทดังกล่าวผลิตเกี่ยวกับชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ส่งออกต่างประเทศ จะทำงานในลักษณะซัพพลายเออร์คอนแทรค คือ รับเหมาช่วงออร์เดอร์จากบริษัท** ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะจัดส่งวัสดุ อุปกรณ์ วัตถุดิบต่างๆ มาให้บริษัทอุตสาหกรรมเทคโนโลยีเป็นผู้ผลิตตามออร์เดอร์ในแต่ละครั้ง สรุปลแล้วบริษัทของเรามีเพียงพนักงานที่ทำหน้าที่ผลิตสินค้าเท่านั้น

- **จำนวนแรงงานที่ใช้ในปัจจุบัน**  
ปัจจุบันบริษัทอุตสาหกรรมเทคโนโลยี จำกัด มีคนงานทั้งสิ้น 374 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร (ระดับ A) จำนวน 7 คน พนักงานออฟฟิศ (ระดับ B) จำนวน 115 คน และพนักงานฝ่ายผลิต (ระดับ C) จำนวน 252 คน

- **บริษัทมีวิธีการสรรหาพนักงานอย่างไร**  
การจัดหาพนักงานฝ่ายผลิตนั้น บริษัทจะใช้วิธีการสรรหาคนงานเอง และจะใช้บริการจากสำนักงานจัดหางานจังหวัดบ้าง พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอใกล้เคียงของจังหวัดอุดรธานี บางครั้งก็ใช้วิธีไปหาคนงานในต่างอำเภอที่ไกลออกไปบ้าง แต่ถ้ายังได้คนงานไม่ครบตามที่ต้องการ ทางบริษัทก็จะไปขอคัดรายชื่อจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด โดยพิจารณาจากคุณสมบัติต่างๆ เบื้องต้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา อายุ เมื่อได้รายชื่อคนงานก็จะติดต่อให้มาสมัครงานกับทางบริษัท ในจำนวนที่บริษัทไปคัดรายชื่อมาจะมีประมาณ 30-40% ที่มาสมัครงาน

- **อัตราการเข้า-ออก ของแรงงานเป็นอย่างไร**  
**ทางบริษัทจะมีการทำสถิติการเข้า-ออกงานของพนักงานไว้ตลอด บางเดือนไม่มีคนงานออกเลย บางเดือนก็อาจมีออกถึง 40 คน แต่เมื่อเฉลี่ยทั้งปีแล้วจะมีอัตราการเข้า-ออกไม่เกิน 3% เท่านั้น**

- **บริษัทมีการบริหารจัดการอย่างไรให้พนักงานอยู่ได้นาน**  
พนักงานที่ทำงานอยู่กับบริษัทนานที่สุดก็ตั้งแต่โรงงานเปิด ประมาณ 13-14 ปี ในด้านการบริหารจัดการ บริษัทจะมีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้จะมีห้องพัก มีรถรับ-ส่งทั้งในตัวเมืองและนอกเมือง มีอาหารฟรี สิ้นปีมีโบนัสและเบี้ยขยัน และจะมีการพาพนักงานไปทัศนศึกษาตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ทุกปี **สวัสดิการและสิ่งตอบแทนต่างๆ ที่บริษัทให้แก่พนักงานดังกล่าวข้างต้น จะเป็นแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลสุดท้ายก็คือ บริษัทจะอยู่ได้อย่างมั่นคง**

- **บริษัทเคยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือไม่**  
**เคย** มีช่วงหนึ่งที่บริษัทขาดแคลนแรงงานมากในปี พ.ศ.2551 บริษัทมีออร์เดอร์มาก ทำให้ความต้องการแรงงานมากขึ้น ขณะนั้นต้องการคนงานเพิ่มประมาณ 100 คน ซึ่งทางบริษัทก็มีคนมาสมัครงานตลอด แต่ก็

คัดเลือกมาได้เพียง 40 คนเท่านั้น ยังขาดคนงานอีกกว่า 60 คน บริษัทเคยคิดจะใช้บริการของบริษัทจัดหางานเอกชน แต่เนื่องจากคิดค่านวดำเนินการแล้วค่อนข้างสูงมาก ดังนั้นทางบริษัทจึงวางแผนกันว่าน่าจะออกไปหาคนงานเองตามหมู่บ้าน โดยไปหลายๆ เส้นทาง ซึ่งผลที่ได้ก็น่าพอใจ ทำให้สามารถลดการขาดแคลนแรงงานได้บ้าง แม้จะไม่ครบ 100% ก็ตาม

- **บริษัทมีวิธีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไรบ้าง**

พนักงานที่รับเข้ามาไม่จำเป็นต้องมีความรู้ด้านอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งพนักงานฝ่ายผลิตที่รับเข้ามาจะเป็นผู้ที่จบการศึกษาเพียง ม.3 หลังจากนั้นแล้วบริษัทจะจัดฝึกสอนและอบรมให้จนกว่าคนงานจะสามารถทำงานได้ จึงจะส่งเข้าไปทำงานในสายการผลิต ขณะเดียวกันระหว่างที่คนงานทำงาน ก็จะมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม หากมีเทคนิคหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูลจากบริษัทที่ทำซัปปคอนแทรกกัน

นอกจากนี้ มีการจัดให้ไปดูงานต่างประเทศ เช่นในปีที่ผ่านมาบริษัทจัดไปดูงานที่ประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยจะคัดเลือกจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องในระดับ A และระดับ B ส่วนพนักงานระดับ C จะจัดไปเที่ยวต่างจังหวัดทุกปี ซึ่งจะปิดบริษัทไปกันทั้งหมด บางปีจัดไปทะเล บางปีไปภูเขา พนักงานจะสนุกสนานและมีความสุขกันมาก ตรงส่วนนี้บริษัทคิดว่าเป็นวิธีการสร้างบุคลากรและเก็บรักษาไว้กับเราให้นานที่สุด

- **คุณสมบัติพิเศษของคนงานที่จะรับเข้าทำงาน**

ในส่วนของพนักงานฝ่ายผลิตจะรับผู้ที่จบการศึกษาในระดับ ม.3-ม.6 หรือสูงกว่า มีอายุระหว่าง 18-27 ปี มีความรู้พื้นฐานด้านภาษาอังกฤษเล็กน้อย และคุณสมบัติพิเศษคือต้องสายตาดี (เพราะงานที่ต้องใช้สายตามาก) เมื่อได้คนงานตามการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นแล้วจะเรียกมาสอบข้อเขียน และสัมภาษณ์ หัวข้อการสัมภาษณ์ก็เช่น ต้องทำงานเป็นกะสามารถอดนอนได้ไหม ซึ่งจะเป็นการพูดคุยกันมากกว่า ดูความอดทน ความขยัน โดยในช่วง 2 สัปดาห์ก่อนทำงานต้องมีการฝึกสอนงานก่อน ถ้าหากไม่ผ่านการฝึกสอนก็ต้องให้ออก

สายการผลิตส่วนใหญ่จะรับพนักงานหญิงประมาณ 99% ที่เหลือจะเป็นพนักงานชายที่จะรับเข้ามาดูแลในส่วนของการทำงานของเครื่องจักร สาเหตุที่รับพนักงานหญิงมากกว่า เนื่องมาจากวัตถุดิบที่ส่งมาจะมีลักษณะเป็นแผ่นบางเสียหายได้ง่าย ผู้หญิงจะมีการสัมผัสตัวงานที่เบากว่า ทำให้ลดการเสียหายของงาน และในการทำงานต้องนั่งนานถึง 8 ชั่วโมง ซึ่งผู้หญิงจะอดทนกว่าผู้ชาย

- **บริษัทมีนโยบายจะใช้แรงงานต่างด้าวหรือไม่**

ในช่วงปี พ.ศ.2551 ที่บริษัทประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ก็เคยคิดว่าจะใช้แรงงานต่างด้าว แต่ติดตรงที่การผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ พนักงานต้องมีคุณสมบัติพิเศษ ต้องรู้ภาษาอังกฤษบ้าง และที่สำคัญก็คือเรื่องการสื่อสาร การสอนงานอาจจะไม่เข้าใจกัน เพราะแม้แต่พนักงานที่เป็นคนไทยบางครั้งก็ยังไม่เข้าใจ เพราะจะมีศัพท์เทคนิคค่อนข้างมาก สุดท้ายจึงล้มเลิกความคิดที่จะใช้แรงงานต่างด้าว และที่สำคัญที่สุด บริษัทคิดว่าจะใช้แรงงานคนไทย และเป็นแรงงานในพื้นที่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงาน และช่วยเหลือคนพื้นที่เป็นหลัก

- **มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างไร**

แรงงานในจังหวัดอุดรธานีส่วนใหญ่มีความต้องการจะไปทำงานในกรุงเทพฯ บริษัทเองก็เคยประสบกับปัญหาดังกล่าว คือ คนงานบางคนมีเพื่อนที่ไปทำงานในกรุงเทพฯ และมีการมาชักชวนคนงานออกไป *“อยากให้มีการส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมหลายๆ ประเภท เช่น โรงงานการ์เมนต์ โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ อยู่ในที่เดียวกัน เป็นลักษณะนิคมอุตสาหกรรม จะได้เป็นตัวเลือกให้คนหางาน โดยแรงงานก็ไม่ต้องไหลเข้าสู่กรุงเทพฯ มากนัก เป็นการสร้างงานให้กับคนในจังหวัดอุดรฯ ด้วย ซึ่งที่จังหวัดอุดรฯ มีค่าแรงงานถูกก็จริง แต่ค่าครองชีพก็ไม่สูงมากหากเทียบกับในกรุงเทพฯ จึงต้องการให้ภาครัฐเข้ามาดูแลตรงนี้ด้วย”* คุณสิริพิมล กล่าวทิ้งท้าย

ศุภชัย วรรณสาร ตลาดแรงงานจังหวัดขอนแก่น

กองวิจัยตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางาน

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2553