

บทสัมภาษณ์

ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ รองประธานบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด บริษัทที่มีการบริหารแรงงานยึดหลักความสุขของพนักงานมาเป็นอันดับหนึ่ง ทำให้มีอัตราการเข้า-ออกงานลดลงต่อเนื่อง โดยปัจจุบัน มีอัตราการลาออกจากงาน ลดลงร้อยละ 40



เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2553 คณะเจ้าหน้าที่กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน ได้เข้าเยี่ยมชมการผลิตชิ้นส่วนหัวอ่าน-เขียนสำหรับอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยได้รับเกียรติจาก ดร.สัมพันธ์ ศิลปนาฏ รองประธานบริษัทฯ คุณสมนึก วิรุฬห์พงศ์ ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และทีมงานให้การต้อนรับและบอกเล่าความเป็นมารวมทั้งหลักการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการ ให้พนักงานทุกคนมีความสุข ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร อัตราการเข้า-ออก ลดลงต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบันมีอัตราการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการลดลงร้อยละ 40

การดำเนินงานของบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด โดยดำเนินงานในประเทศไทยมาแล้วกว่า 7 ปี ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน อ.บางปะอิน จ.พระนครศรีอยุธยา เป็นบริษัทสาขาของบริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล ที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้นำการผลิตสินค้าประเภทจัดเก็บข้อมูล (Data Storage) รายใหญ่ของโลก และเป็นผู้นำระดับโลกในการพัฒนาและผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์รวมทั้งโซลิดสเตตไดรฟ์ (Solid State Drives) สำหรับอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลภายในและภายนอกทั้งแบบพกพา รวมทั้งแหล่งเก็บข้อมูลส่วนกลาง (Shared Storage) ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ของเวสเทิร์นดิจิตอลถูกนำมาใช้ในคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะและคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ในช่วง 2 ปี ที่ผ่านมามีการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ บริษัทได้รับผลกระทบ มีออเดอร์ลดลง หลังจากนั้นเพียง 4 เดือน ได้มีการรับคนงานเพิ่มเนื่องจากมีออเดอร์จากต่างประเทศจำนวนมาก และเพื่อให้สินค้ามีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาดทางบริษัทมีการวิจัยการตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้านสังคมที่ให้พนักงานของบริษัทมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยได้จัดโครงการต่างๆมากมายหลายโครงการ รวมทั้งโครงการครุอาสาโดยส่งพนักงานอาสาสมัครออกสอนหนังสือแก่นักเรียนในโรงเรียนที่ขาดแคลนครูในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้วย

มีหลักการในการบริหารจัดการพนักงานอย่างไร

แนวทางและกิจกรรม “Happy Workplace” ภายใต้วิสัยทัศน์ ก่อให้เกิดพันธกิจที่ออกมาอย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้เกิดการขยายผล สร้างเครือข่าย เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสาร การแบ่งปัน กระบวนการนี้ จะไม่สามารถเกิดได้ ถ้าคณะทำงานไม่มีความเข้มแข็ง ต้องมีจิตอาสา และความเชื่อในความสุขที่จะเกิดขึ้นจากการนำแนวทางของ Happy Workplace มาปฏิบัติในที่ทำงาน ซึ่งเป็นความท้าทายที่จะทำให้ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นขยายวงกว้างออกไปสู่คนรอบข้าง สู่สังคม “เมื่อเราเกิดความสุขในที่ทำงานที่ทีมงานก็เกิดความสุข” นี้คือ เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข ต้องปลูกด้วยใจ ภายใต้คำขวัญที่จะทำให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองว่า “สุขตลอดปี ที่ WD บ้านเรา” นอกจากนั้น บริษัทใช้การบริหารพนักงานใช้หลักที่สอนน้อง (Mentor) โดยมีกลุ่มพนักงานรุ่นพี่คอยเป็นที่เลี้ยง และดูแลแนะนำพนักงานที่เข้ามาใหม่ จัดตั้งให้มีองค์การบริหารความสุข หรือ อบส. เป็นการจัดแบ่งเป็นลักษณะกลุ่มหรือเรียกว่าหมู่บ้านโดยที่หัวหน้างานเป็นผู้ใหญ่บ้าน คอยสอดส่อง ดูแลน้อง ๆ พนักงาน เพื่อที่ใครมีปัญหาจากเรื่องราวต่าง ๆ จะได้ให้หาทางให้คำแนะนำ หรือให้ความช่วยเหลือได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งทางบริษัทมีนโยบายว่า ถ้ามีเพื่อนพนักงานขาดงาน หรือพนักงานลาออก ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นหัวหน้างานจะต้องรู้ รายละเอียด และสามารถติดต่อ

กับพนักงานคนนั้นได้อย่างรวดเร็วทำให้หัวหน้างานสามารถดูแลเพื่อนพนักงานภายใต้การดูแลของตัวเองอย่างใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ ยังใช้หลักการให้พนักงานมีส่วนร่วม และเน้นหนักการสื่อสารที่ดี (Effective Communication) หากมีข่าวสาร จะประสานกับหัวหน้ากลุ่ม เพื่อกระจายข่าวให้สมาชิกในกลุ่มได้

จำนวนพนักงานในปัจจุบัน

ปัจจุบันบริษัทมีพนักงานทั่วโลกกว่า 63,000 คน โดยสาขาในประเทศไทยมีพนักงานประมาณ 38,000 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 90 และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยทำงานในสายการผลิตเป็นส่วนใหญ่ เมื่อรับเข้าทำงานจะมีการอบรมก่อนจึงจะเข้าทำงานได้ พนักงานในระดับนี้ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนหรือมีคุณสมบัติพิเศษอื่น พนักงานมีทั้งคนในพื้นที่และต่างพื้นที่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน สำหรับพนักงานที่มีฝีมือได้มีการส่งไปทำงานในสาขาต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์บ้างเป็นครั้งคราว

สวัสดิการ ค่าจ้าง และสภาพการทำงาน

บริษัท ได้มีการจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกและช่วยเหลือพนักงานดังนี้ เช่น ชุดพนักงานฟรีสำหรับพนักงานรายวัน ค่ารักษาพยาบาล และประกันชีวิต รถรับ-ส่งพนักงานมากกว่า 280 คัน ครอบคลุม 10 จังหวัดในภาคกลาง มีหอพักราคาพิเศษและไม่มีค่ามัดจำล่วงหน้า โดยบริษัทฯ ทำโครงการร่วมกับเจ้าของหอพัก มีห้องพยาบาลและพยาบาลอยู่ประจำ พร้อมรถพยาบาลให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง โรงอาหารติดแอร์ ซึ่งมีอาหารจำหน่ายในราคาถูกเป็นพิเศษ มีข้าวสวย ข้าวซ้อมมือ ข้าวต้ม และข้าวเหนียวบริการฟรี บริษัทมีสวัสดิการดูแลพนักงานหญิงตั้งครรภ์ให้ลาเตรียมคลอดก่อนล่วงหน้า 60 วัน โดยได้รับค่าจ้าง และลาคลอดตามกฎหมายอีก 90 วัน มีเงินช่วยเหลือค่าภัยพิบัติ เช่น กรณีภัยน้ำท่วมจ่ายเป็นเงินให้กับพนักงาน รายละ 3,000 บาท เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงาน มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน พนักงานรายวันทั่วไปได้รับค่าจ้างประมาณวันละ 473.44 บาท สำหรับแรงงานฝีมือ จะได้รับค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนของบริษัท และให้โอกาสพนักงานก้าวหน้าในสายงาน โดยมีการเลื่อนระดับตำแหน่งงานตามความสามารถและผลงาน สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมจะอยู่ในห้องสะอาดเป็นหลัก ซึ่งต้องควบคุมสิ่งปนเปื้อนโดยเฉพาะฝุ่น เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์

บริษัท มีวิธีสรรหาพนักงานอย่างไร

ทางบริษัท มีคณะทำงานในการสรรหาพนักงาน โดยใช้สื่อทุกช่องทาง อาทิ ติดประกาศตามรถบัสพนักงาน ปิดป้ายประกาศตามสถานที่ต่างๆ ที่เป็นเป้าหมาย ออกสื่อทางวิทยุ และเปิดสำนักงานย่อยเพื่อรับสมัครงานที่นิคมอุตสาหกรรมนวนคร เพราะมีผู้สนใจมาสมัครงานมาก อีกทั้งเข้าร่วมงานนัดพบแรงงานที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดจัดให้มีขึ้น ตลอดจนเดินทางร่วมไปในทุกจังหวัดที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดไป มีการส่งพนักงานของบริษัทออกรับสมัครงานตามพื้นที่ต่างๆ ณ สำนักงานจัดหางาน นอกจากนั้น ยังมีพนักงานส่วนหนึ่งมาจากการที่มีเพื่อนหรือญาติทำงานอยู่ในบริษัทเป็นผู้แนะนำมาในโครงการเพื่อนแนะนำเพื่อน และใช้บริการจากบริษัทจัดหางาน

อัตราการรับพนักงานใหม่และการลาออกเป็นอย่างไร

บริษัทได้จัดทำสถิติการรับพนักงานใหม่และการลาออก เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และบริหารงานสรรหาพบว่า ในส่วนการรับพนักงานใหม่เกิดขึ้นจากความต้องการปริมาณการผลิตที่เพิ่มขึ้นและทดแทนส่วนพนักงานที่ลาออก ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วมีการรับพนักงานใหม่ ประมาณ 300-500 คนต่อสัปดาห์ และอัตราการลาออกของพนักงานเข้าใหม่พบว่า ในช่วง 6 เดือนแรก จะมีอัตราการออกจากงานมากที่สุด บริษัทจึงใช้วิธีการ โดยมีการจัดกิจกรรมสนทนาและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในช่วงฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยงดูแลพนักงานใหม่ อีกทั้งได้นำโครงการองค์กรแห่งความสุขมาใช้ (Happy Workplace) และการปรับปรุงค่าแรงขั้นต่ำของสาขาบางปะอินให้เท่ากับสาขานวนคร จึงทำให้สถิติการลาออกจากงานลดลงต่อเนื่อง ปัจจุบันอัตราการลาออกเฉลี่ยเหลือเพียง ร้อยละ 0.81

บริษัทเคยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือไม่

ที่ผ่านมาบริษัทได้ประสบปัญหาไม่สามารถสรรหาพนักงานได้ตามที่ต้องการ โดยเฉพาะพนักงานในสายการผลิต ซึ่งแก้ปัญหาโดยใช้วิธีขยายระดับการศึกษาขั้นต่ำ เช่น เดิมกำหนดเฉพาะผู้ ม.3 เปลี่ยนมาเป็นรับผู้ที่จบ ป.6 ขึ้นไป และหากพนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ ในวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีแล้วจะรับสมัครภายใน นอกจากนี้ บริษัทได้มีนโยบายปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้เท่ากับจังหวัดปทุมธานีซึ่งเป็นจังหวัดใกล้เคียง โดยเริ่มต้นที่ 205 บาทต่อวัน ทำให้มีผู้สมัครงานมาสมัครงานเพิ่มขึ้น ส่วนสำหรับแรงงานช่างเทคนิค ที่เป็นสาขาวิชาชีพ และวิศวกรยังไม่ขาดแคลน

บริษัทมีนโยบายจะใช้แรงงานต่างด้าวหรือไม่

ที่ผ่านมาถึงแม้บริษัทจะประสบปัญหาในการหาแรงงานสายการผลิตเข้าทำงานค่อนข้างยากในบางช่วงก็ตาม แต่บริษัทฯ ก็พยายามหาแรงงานไทยให้ได้เป็นอันดับแรก เนื่องจากหากใช้แรงงานต่างด้าวยังมีข้อจำกัดในทางกฎหมายและการบริหารจัดการ ส่วนแรงงานที่มีฝีมือมีการรับพนักงานชาวต่างประเทศอยู่บ้าง เช่น จากประเทศอินเดีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ เป็นต้น

มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงานไทยอย่างไร

ปัจจุบันโครงสร้างสังคมไทยได้เปลี่ยนไป เริ่มตั้งแต่ครอบครัวที่ต้องเป็นผู้เลี้ยงดู ให้เด็กมีความพร้อมก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษาในโรงเรียน ปัจจุบันแนวโน้มประชากรไทยต้องการมีการศึกษาต่อในระดับสูงกันมากขึ้น ลักษณะการทำงานชอบทำงานอิสระกันมากขึ้นทำให้มีแรงงานเข้าสู่โรงงานน้อย นอกจากนี้แรงงานไทยควรปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานให้มีความมุ่งมั่น อดทน สู้งาน สำหรับภาครัฐ โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานน่าจะส่งเสริม หรือสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของสถานประกอบการที่มี Best Practice ในการทำงานที่ดี เพื่อจะได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน นำมาปรับปรุงบริหารจัดการด้านแรงงาน หรือด้านอื่น

ในฐานะที่บริษัทมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาด้วยนั้นบริษัทแม่ได้ให้นโยบายเกี่ยวกับเรื่องการค้ำมนุษย์อย่างไร

สำหรับนโยบายในการรับพนักงานเข้าทำงานกับบริษัทในประเทศไทย บริษัทแม่ได้ให้อิสระแก่บริษัทสาขาในประเทศไทยอย่างเต็มที่ในการพิจารณาจ้างพนักงานเข้าทำงานและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยอย่างเคร่งครัด

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงาน

กองวิจัยตลาดแรงงาน

กรมการจัดหางาน

1 ธันวาคม 2553