

การศึกษาแนวทางการทดแทนแรงงานของอู่ต่อเรือในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าว

กรณีศึกษา อู่ต่อเรือตัวอย่าง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาแนวทางการทดแทนแรงงานของอุตสาหกรรมในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าว
กรณีศึกษา อุตสาหกรรมตัวอย่าง ก.

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2556



ปรีศนา จันทารมย์

นางสาวปรีศนา จันทารมย์

ผู้วิจัย

รวิน ระวิวังศ์

Ph.D. (Engineering Management)

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์

Ph.D. (International Business)

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์อรรณพ ต้นละมัย, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิศนา รุ่งเรือง

Ph.D. (Human Resource Management)

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

รายงานฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดีด้วยความกรุณาของ ดร.รวิน ระวิวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา
สารนิพนธ์ ที่ช่วยให้ความรู้ทางวิชาการ การตรวจสอบรายละเอียด ตลอดจนการนำเสนอให้มีความ
ถูกต้อง และอาจารย์อีกหลายท่านซึ่งช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาให้เพิ่มพูนความรู้ในการเรียนและ
ค้นคว้าต่างๆ รวมถึงผู้อุปถัมภ์ตัวอย่างที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลอย่างละเอียดและให้สัมภาษณ์ในการทำสาร
นิพนธ์ในครั้งนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณ วิทยาลัยการจัดการมหิดลที่เป็นสถานศึกษาที่เป็นแหล่งความรู้
อันเป็นประโยชน์ และเพื่อนนักศึกษาทุกท่านที่ช่วยเสริมเพิ่มเติมความรู้และเป็นกำลังใจคอยช่วยเหลือ
ในการเรียน ณ สถานศึกษาแห่งนี้

ปริศนา จันทราภรณ์



การศึกษาแนวทางการทดแทนแรงงานของอู่ต่อเรือในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าว
กรณีศึกษา อู่ต่อเรือตัวอย่าง

A STUDY ON LABOUR SUBSTITUTION OF THE DOCK DURING HARVEST SEASON
CASE STUDY SAMPLE DOCK

ปริศนา จันทราภรณ์ 5550074

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รวิณ ระวิวงศ์ Ph.D. (Engineering Management), ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์พัลลภา ปีติสันต์ Ph.D. (International Business), ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิลา รุ่งเรือง Ph.D.
(Human Resource Management)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงภาวะการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงาน
ในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าว และแนวทางการทดแทนแรงงานในการผลิตเรือของอู่ต่อเรือ ก. รวมทั้ง
สาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน
เพื่อประโยชน์ในแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานให้คุ้มค่ากับการผลิต

แนวทางในการศึกษานี้จะทำโดยการสัมภาษณ์เจ้าของร้านและพนักงานอู่ต่อเรือ ก.
เกี่ยวกับความจำเป็นในการลากลับบ้าน และผลกระทบต่อการผลิตเรือของร้าน รวมถึงการศึกษางานวิจัย
ต่างๆในอดีตเพื่อค้นหาแนวทางในการทดแทนแรงงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวในได้แรงงานที่มีทักษะใน
การผลิตเรือให้ตรงกับความต้องการของอู่ต่อเรือ ก. ในช่วงเวลาที่เหมาะสมและคุ้มค่าต่อการจ้างงานเพื่อ
ทดแทนแรงงานในระยะสั้นนี้ โดยการดูจากปริมาณงานที่คงค้างและการคาดการณ์คำสั่งซื้อใหม่ที่จะเข้า
มา อีกทั้งต้องกำหนดลักษณะงาน ช่วงเวลาที่ต้องการแรงงานและค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนเพื่อวางแผน
ในการประกาศรับสมัครคนที่มีคุณสมบัติและคุณภาพตามที่ อู่ต่อเรือ ก. ควรจัดหาแรงงานเพิ่มเติม 1
คน หรือเมื่อมีการจ้างงานล่วงหน้าติดต่อกันนาน 1 เดือน ตำแหน่งที่ควรประกาศรับสมัครคือ ตำแหน่ง
ช่างทำเรือที่มีหน้าที่ลงโยสาน

คำสำคัญ : การขาดแรงงาน/ ภาวะการขาดแคลนแรงงาน/ ความต้องการแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตและข้อจำกัดการศึกษา	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3
ประเภทของแรงงานและการจัดลำดับวิชาชีพ	3
สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน โดยทั่วไป	5
แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	7
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	17
เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป	17
สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงลึก	19
เลือกกลุ่มเป้าหมาย	22
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	22
การวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	23
สภาพปัจจุบันของการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานของอู่ต่อเรือ ก.	23
สาเหตุและผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานของอู่ต่อเรือ ก. ในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว	25
แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	28
สรุป	28
ผลการวิจัย	28
ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน	32
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	33
บรรณานุกรม	34
ประวัติผู้วิจัย	36



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	ตำแหน่ง หน้าที่ รายได้ เพศและอายุของคณงานอู่ต่อเรือ ก.	17
3.2	ตารางแสดงราคาค่าเรือไฟเบอร์และอุปกรณ์เสริม	18
3.3	แบบสัมภาษณ์คณงานของอู่ต่อเรือ ก.	20
3.4	แบบสัมภาษณ์เจ้าของอู่ต่อเรือ ก.	21



สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ	หน้า
2.1 สัตว์ส่วนประชากรไทย	5
4.1 ขั้นตอนและระยะเวลาการผลิตเรือ	24



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

แรงงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการกระบวนการผลิต ปัจจุบันผู้ประกอบการไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมากในทั้งภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ภาวะการขาดแคลนแรงงานนี้มีสาเหตุจากหลายปัจจัย เช่น นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท การขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำ 15,000 บาท สำหรับผู้จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปัญหาด้านประชากรศาสตร์ และการโยกย้ายแรงงานชั่วคราวในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว เป็นต้น

ผู้ต่อเรือ ก. ดำเนินกิจการผลิตเรือไฟเบอร์และรถลากจูงเรือซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในช่วงเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน ของทุกปี เนื่องจากแรงงานของกิจการต้องลากลับไปเก็บเกี่ยวข้าวในที่ดินของตน เพื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตให้เสร็จสิ้นตามฤดูกาลไม่ให้เน่าเสียและเพื่อดูแลประโยชน์ของตนให้ครบถ้วน

แรงงานทุกคนในผู้ต่อเรือ ก. เป็นครอบครัวเดียวกันจำนวน 5 คน ต้องสลับกันลากลับไปที่จังหวัดขอนแก่น โดยเฉลี่ยแรงงานขอลากลับไปเก็บเกี่ยวข้าว คนละ 20-40 วันในช่วงสองเดือนนี้ ทำผู้ต่อเรือ ก. ไม่สามารถรับคำสั่งซื้อของลูกค้าได้เพราะไม่สามารถผลิตเรือส่งได้ตามเวลาที่ลูกค้าต้องการ ทำให้ผู้ต่อเรือ ก. ขาดรายได้ที่ควรจะได้รับ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ต่อเรือ ก. ควรมีแผนในการรองรับการขาดแคลนแรงงานในฤดูกาลเก็บเกี่ยว เพื่อให้สามารถรองรับคำสั่งซื้อของลูกค้าและส่งเรือให้ลูกค้าได้ตรงตามกำหนดเวลาไม่ให้เสียลูกค้าให้กับคู่แข่งรายอื่น ให้ได้แรงงานที่เหมาะสมในช่วงเวลาที่ต้องการ และเป็นแรงงานที่มีทักษะในการผลิตเรือ อีกทั้งเป็นค่าแรงและรายจ่ายที่ผู้ต่อเรือ ก. สามารถจ่ายได้และได้กำไรคุ้มค่ากับการจ้างงานทดแทนในช่วงเวลาดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อทราบถึงสภาพปัจจุบันของการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานของอู่ต่อเรือ ก.
2. เพื่อทราบสาเหตุและผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานของอู่ต่อเรือ ก. ในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว
3. เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ขอบเขตและข้อจำกัดการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึงภาวะการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าวในเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน ของทุกปี และแนวทางการทดแทนแรงงานในการผลิตเรือของอู่ต่อเรือ ก. รวมทั้งสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดแคลนแรงงาน เพื่อประโยชน์ในแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้คุ้มค่ากับการผลิต

แนวทางในการศึกษานี้จะทำโดยการสัมภาษณ์เจ้าของกิจการและแรงงานของอู่ต่อเรือ ก. เกี่ยวกับความจำเป็นในการลากลับบ้าน และผลกระทบต่อการผลิตเรือของร้าน รวมถึงการศึกษางานวิจัยต่างๆในอดีตเพื่อค้นหาแนวทางในการทดแทนแรงงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวในได้แรงงานที่มีทักษะในการผลิตเรือให้ตรงกับความต้องการของอู่ต่อเรือ ก. ในช่วงเวลาที่เหมาะสมและคุ้มค่าต่อการจ้างงานเพื่อทดแทนแรงงานในระยะสั้นนี้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. อู่ต่อเรือ ก. ได้ทราบถึงรายได้ที่สูญเสียไปและผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานในการผลิตเรือในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว
2. อู่ต่อเรือ ก. ได้แนวทางในการจัดสรรแรงงานให้เหมาะสมกับการขาดแคลนแรงงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว
3. อู่ต่อเรือ ก. สามารถประเมินรายจ่ายในจัดสรรแรงงานและและค่าความคุ้มค่าในการจ้างแรงงานทดแทนในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและสาเหตุที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ความต้องการแรงงานและแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานของอุตสาหกรรม ก. ในครั้งนี้ ได้รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ประเภทของแรงงานและการจัดลำดับวิชาชีพ

1. ประเภทของแรงงาน

(ศูนย์วิจัยกสิกรไทย : 2552) ในแต่ละปี ประชากรไทยที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจะถูกนับรวมเป็นกำลังแรงงานของประเทศ ซึ่งแรงงานถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในขบวนการผลิต กำลังแรงงานในปัจจุบันสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.2 แรงงานในระบบ (Formal Sector) “แรงงานในระบบ” หมายถึง แรงงานที่ทำงานในระบบการจ้างงานที่มีรายได้ประจำ มีเงินเดือนที่แน่นอน และได้รับการคุ้มครองสวัสดิการต่างๆตามที่กฎหมายและได้รับสิทธิคุ้มครองจากการประกันสังคม การประกันสุขภาพ และประกันสุขภาพ

1.3 แรงงานนอกระบบ (Informal Sector) “แรงงานนอกระบบ” หมายถึง แรงงานที่ทำงานอิสระ หรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคม ได้แก่

- คนงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Time Worker)
- คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (Home-Base Worker)
- คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (Sub-Contract Worker)
- คนงานที่ทำงานระยะสั้น (Short-Time Worker)

โดยสามารถที่จะจำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ 2 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ทำงานรับจ้าง และมีเงินเดือนประจำ ได้แก่
- แรงงานที่รับจ้างเองงานไปทำที่บ้าน

- แรงงานรับจ้างทำของ
 - แรงงานรับจ้างทำการเกษตร ตามฤดูกาล
 - แรงงานประมง
 - คนรับใช้ และคนทำงานบ้าน
 - คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น
- กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่
- คนขับรถรับจ้าง
 - เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน
 - แม่ค้าหาบเร่ แผงลอย
 - ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม
 - เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น

2. การจัดระดับวิชาชีพ

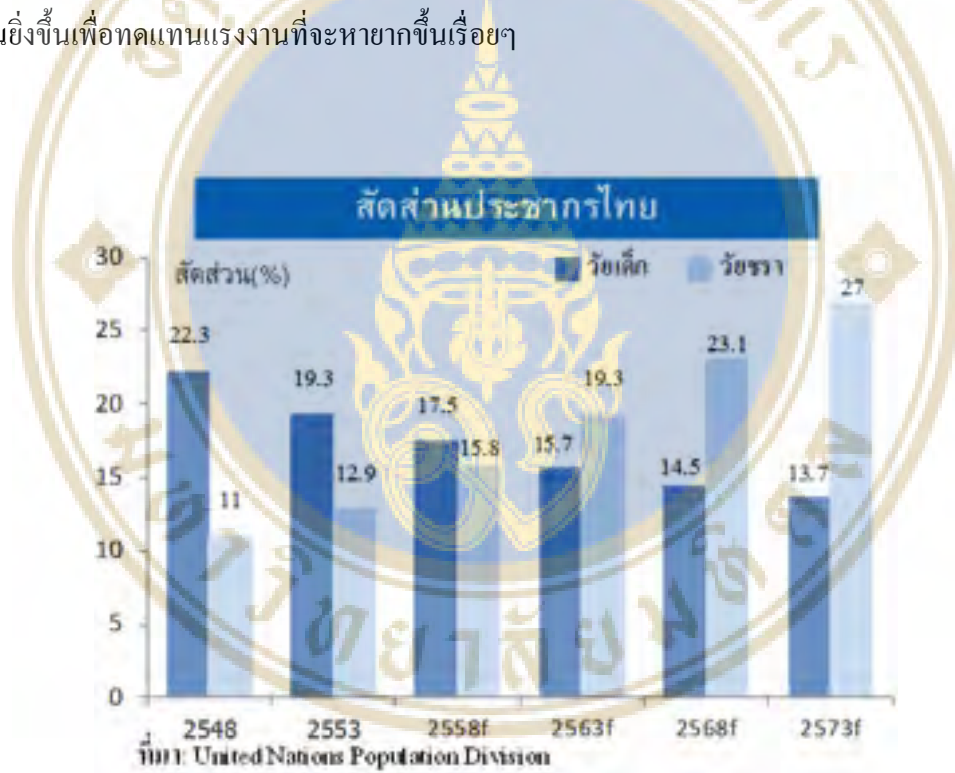
(ธนู แสงศักดิ์ : 2517) การจัดระดับวิชาชีพแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- 2.1 ระดับวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพของผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญา ทำหน้าที่วางแผน ควบคุมงานและออกแบบ เช่น สถาปนิก นักวิชาการ นายธนาคาร แพทย์ เป็นต้น
- 2.2 ระดับกึ่งวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพของบุคคลที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือระดับเทคนิค เช่น ช่างเทคนิคก่อสร้าง ช่างเทคนิคการเกษตร เจ้าหน้าที่เทคนิคการแพทย์ เป็นต้น
- 2.3 ระดับแรงงานฝีมือ เป็นผู้ที่หน้าที่ซ่อมแซมปรับประกอบแก้ไข โดยอาศัยความรู้ความชำนาญ เช่น ช่างก่อสร้าง ช่างแกะสลัก เป็นต้น
- 2.4 ระดับแรงงานกึ่งฝีมือ เป็นผู้ที่มีความชำนาญรองลงมาจากระดับแรงงานฝีมือ โดยมีความชำนาญในการทำงานเฉพาะจุด เช่น ช่างปูน เป็นต้น
- 2.5 ระดับแรงงานทั่วไป เป็นคนงาน กรรมกรทั่วไปที่ใช้แรงงานในการปฏิบัติงานตามคำสั่ง

สาเหตุการขาดแคลนแรงงานโดยทั่วไป

1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย

(ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจที่เอ็มบี : 2556) อัตราการเกิดต่ำ ทำให้สัดส่วนประชากรวัยเด็ก (1-14 ปี) มีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง ขณะที่สัดส่วนผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) กลับมากขึ้น โดยในปี 2548 ประชากรวัยเด็กมีสัดส่วนถึง 22.3% ขณะที่สัดส่วนประชากรสูงอายุมีเพียง 11% แต่ใน 10 ปี กลับมีสัดส่วนประชากรวัยเด็กลดลงมาที่ 17.5% ในขณะที่สัดส่วนประชากรสูงอายุมากขึ้นที่ 15.8% และคาดว่าในปี 2573 สัดส่วนผู้สูงอายุจะเพิ่มเป็น 27% และสัดส่วนประชากรวัยเด็กจะเหลือเพียงแค่ 13.7% ส่งผลให้ในอนาคตจำนวนประชากรที่จะเข้าสู่วัยแรงงานมีคดน้อยลง ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวไม่สัมพันธ์กับการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่มีความต้องการแรงงานเข้าสู่ภาคเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นในระยะยาวที่จะต้องเปลี่ยนโครงสร้างการผลิตไทย ให้มีการใช้เครื่องจักรเพิ่มขึ้นยิ่งขึ้นเพื่อทดแทนแรงงานที่จะหายากขึ้นเรื่อยๆ



รูปภาพ 2.1 สัดส่วนประชากรไทย

2 ความไม่สมดุลในตลาดแรงงานของไทย

เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจและรายได้ของไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้คนไทยมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แรงงานจึงเลือกทำงานที่มีความเหมาะสมกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้งานที่ใช้แรงงานมากและหนัก ไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานไทย แม้ว่าจะมีการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มเป็น 300 บาททั่วประเทศแล้วก็ตาม ส่งผลทำให้กิจการเหล่านี้ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน อีกทั้ง การปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรีเป็น 15,000 บาทต่อเดือน เป็นแรงจูงใจให้นักศึกษาเลือกเรียนสายอาชีพศึกษาน้อยลง และมุ่งศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากขึ้น ส่งผลให้ไทยขาดแคลนแรงงานต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับกลางและล่าง

- ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท

จากผลการประกาศปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน รอบที่ 1 ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ในจังหวัดภูเก็ต กรุงเทพฯ และปริมณฑล (7 จังหวัด) เป็น 300 บาท และ รอบที่ 2 ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556 ในจังหวัดที่ค่าแรงยังไม่ถึง 300 บาท ให้เป็น 300 บาท ส่งผลกระทบต่อแรงงานและธุรกิจหลายด้าน

รอบที่ 1 วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555

แรงงานตกงานเนื่องจากผู้ประกอบการมีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นแต่ไม่สามารถขึ้นราคาสินค้าได้ในสภาพเศรษฐกิจชะลอตัว จึงต้องลดแรงงานลงเพื่อลดต้นทุน หรือใช้แรงงานต่างด้าวที่มีค่าแรงที่ต่ำกว่าทดแทนแรงงานไทย การจดทะเบียนของบริษัทใหม่ลดลงและธุรกิจ SME ปิดตัวสูงขึ้น เพราะต้นทุนที่สูงขึ้นจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและภาวะเศรษฐกิจ การไหลของแรงงานจากภาคบริการไปยังภาคเกษตรกรรมเพิ่มสูงขึ้น เพราะแรงงานไม่สามารถรับเงื่อนไขของนายจ้างหลังจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำได้ หรือนายจ้างยกเลิกการจ้างงานและไม่เพิ่มการจ้างงาน เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพราะรัฐบาลไม่ได้กำหนดเงื่อนไขในการจ้างงานและสวัสดิการให้ชัดเจนหลังจากการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ นายจ้างจึงเพิ่มชั่วโมงการทำงานต่อวัน ลดวันทำงาน ลดสวัสดิการ นำสวัสดิการไปรวมกับค่าแรง ทำให้กระทบต่อผลประโยชน์ของแรงงาน อำนาจการซื้อลดลงเพราะรัฐบาลไม่มีการควบคุมราคาสินค้าหลังจากการปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำ ทำให้ธุรกิจปรับขึ้นราคาสินค้า แม้ว่าแรงงานได้ค่าแรงเพิ่มขึ้นก็ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นได้ ประสิทธิภาพในการผลิตจากแรงงานไร้ฝีมือบริษัทที่ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตได้ ทำให้มีกำไรลดลงและต้องประสบปัญหาการ

ขาดทุนในที่สุด นอกจากนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานจากจังหวัดที่ยังไม่ได้รับการปรับค่าแรงขั้นต่ำไปยังจังหวัดที่ได้ปรับแล้ว 7 จังหวัด

รอบที่ 2 วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2556

การย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่มีค่าแรงถูกกว่า เช่น พม่า ลาว และกัมพูชา โดยเฉพาะภาคธุรกิจที่ต้องใช้แรงงานคนเป็นหลัก เช่น ธุรกิจผลิตเครื่องนุ่งห่ม จำนวนแรงงานที่ว่างงานจะเพิ่มขึ้นเนื่องจากภาวะต้นทุนที่สูงขึ้น ผู้ประกอบการที่ไม่สามารถปรับราคาสินค้าขึ้นได้หรือปรับเพิ่มได้น้อยจะเลือกลดแรงงานแทน ระดับราคาสินค้าเพิ่มขึ้น เนื่องจากค่าแรงที่เพิ่มเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ผู้ประกอบการต้องขึ้นราคาสินค้าเพื่อชดเชยกำไร ทำให้อัตราเงินเฟ้อและค่าครองชีพสูงขึ้น

- เงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรีเป็น 15,000 บาท

จากผลการประกาศปรับขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรี ส่งผลกระทบต่อแรงงานและธุรกิจทำให้ภาคเอกชนต้องปรับระบบโครงสร้างเงินเดือนเพื่อดึงดูดบุคลากรให้ทัดเทียมกับสวัสดิการของรัฐบาล ภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะขาดแคลนแรงงานเนื่องจากคนจะหันไปเรียนสายสามัญมากขึ้น ทำให้ขาดแรงงานที่มีฝีมือในสายวิชาชีพ

แนวทางการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานต้องมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้ประกอบการ ทั้งในเรื่องระยะเวลาการรับสมัครที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถทดแทนแรงงานในช่วงที่กิจการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพที่กิจการต้องการ รวมถึงมีค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างและฝึกอบรมที่เหมาะสม

1. การวางแผนกำลังคน

(จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2541: 3, 15-16) การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจ

ว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีความสามารถ คุณสมบัตินั้น คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

2. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตรอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ต้องการ ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด

ความสำคัญของการวางแผนกำลังคน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

2. การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3. การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

4. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

5. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในระดับ

6. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์การและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตน โดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

7. การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์การพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

8. การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

การวางแผนกำลังคนเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการคาดการณ์และสรรหาแรงงานในอนาคตให้ตรงกับขนาดและลักษณะของงานที่เป็นที่ต้องการ แต่ละองค์กรนำเทคนิคการคาดการณ์และตัดสินใจที่แตกต่างวิธีมาใช้เพื่อให้เหมาะสมองค์กรของตน การคาดการณ์กำลังคนอย่างสะดวกและง่ายมีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี ได้แก่

1. การประมาณการโดยหัวหน้า เป็นหนึ่งในวิธีที่เก่าแก่ที่สุดและใช้มากที่สุดในการคาดการณ์กำลังคน วิธีนี้เป็นการใช้สัญชาตญาณและประสบการณ์ของคนที่เกี่ยวข้องกับงานและเป็นวิธีที่ดีที่จะใช้ได้ดีในการคาดการณ์ระยะสั้น เพราะง่าย สะดวกและรวดเร็ว

2. กฎหัวแม่มือ ถูกกำหนดขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาในการตัดสินใจเรื่องการจัดการกำลังคน เช่น แผนอาจเลือกที่จะจ้างพนักงานชายเพิ่มหากมียอดการขายเพิ่มขึ้น 200,000 บาท หรือจะมีการจ้างงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีการจ่ายค่าล่วงเวลาเกิน 400 บาทต่อวันเกิน 1 เดือน

3. แผนภูมิกราฟิก คือเครื่องที่ออกแบบมาเพื่อสลับสับเปลี่ยนตำแหน่งงานว่างเพื่อให้ได้รับการทดแทนที่เหมาะสมตามหน้าที่ อายุงาน ระดับการปฏิบัติงาน ความสามารถในการ

ทำงาน ซึ่งแผนภูมินี้จะบรรจุข้อมูล เช่น อายุ ข้อมูลทางประวัติศาสตร์ สถิติ คณิตศาสตร์ประกันภัย สถานที่และเวลา เป็นต้นเพื่อให้ระบบได้คำนวณให้ได้ค่าที่เหมาะสมในการใช้แรงงาน

4. เดลฟายเป็นวิธีเน้นการหาข้อมูลจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ด้วยการตอบแบบสอบถาม เพื่อช่วยให้มีการถกเถียงและให้คำตอบได้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น

2. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

(บริษัท บี.เอ็ม.เอส. จำกัด : 2543) การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆ ให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการสรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร การสรรหาบุคลากรสามารถพิจารณาได้จาก 2 แหล่ง ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร สามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากภายในองค์กรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลง หรือตำแหน่งที่เปิดขึ้นใหม่ โดยการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรจะมีข้อดีและข้อเสียที่ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

ข้อดี ได้แก่

- สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน
- ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรขององค์กร

ข้อเสีย ได้แก่

- ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนความคิดสร้างสรรค์ในการประเมินโอกาส การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
- ไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีความต้องการบุคลากร เนื่องจากความจำกัดของจำนวนสมาชิกภายในองค์กร
- ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรขึ้นภายในองค์กร

การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

ข้อดี ได้แก่

- สร้างความหลากหลายในการวิเคราะห์ โอกาส การแก้ปัญหา และการพัฒนานวัตกรรมในการดำเนินงาน
- สร้างโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในแต่ละหน้าที่งาน
- แก้ปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรภายในองค์กรทั้งในด้านของจำนวน

และคุณสมบัติ

ข้อเสีย ได้แก่

- สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายในการเตรียมการขององค์กร เนื่องจากผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องศึกษา วางแผน และพยายามเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการโดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น การโฆษณา การประกาศรับสมัคร ซึ่งต้องเสียทั้งค่าใช้จ่าย เวลา และแรงงาน
- มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในตำแหน่งบริหาร เนื่องจากบุคคลทุกคนต่างก็ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต
- ไม่เป็นผลดีต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากบุคลากรใหม่และบุคลากรเดิมขององค์กรอาจมีความขัดแย้งทางความคิด บุคลิกภาพ ทัศนคติ

2. วิธีการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร

หลายองค์กรนำมาใช้ในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เหมาะสมเข้าร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดความหลากหลายและมุมมองที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์กรสามารถกระทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

- คำแนะนำจากบุคลากรปัจจุบัน การสรรหาบุคลากรโดยวิธีนี้ถูกนำมาใช้เมื่อองค์กรมีความต้องการบุคลากรใหม่ในปริมาณที่ไม่มาก และไม่มีงบประมาณที่จะประกาศรับสมัครโดยตรงต่อสาธารณะ
- บุคคลที่เคยปฏิบัติงานกับองค์กร วิธีการนี้องค์กรสามารถจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่เคยร่วมงานกับองค์กรในอดีต แต่ออกจากงานไปด้วยเหตุผลบางประการที่มีใช้ความผิดหรือความขัดแย้ง เช่น บุคลากรอาจลาออกจากงานเพื่อหาการศึกษาต่อ เลี้ยงดูบุตรหรือย้ายที่อยู่อาศัยชั่วคราว
- บุคคลที่เดินเข้ามาสมัครงานกับองค์กร หรือที่เรียกว่า “Walk in” วิธีการนี้ องค์กรจะทำการสรรหาบุคลากร โดยพิจารณาบุคคลที่เข้ามาสมัครงานกับองค์กรในช่วงเวลาที่ผ่านมา

ประกาศรับสมัคร โดยประกาศผ่านทางสื่อสารมวลชน เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ หรือปิดประกาศตามที่สาธารณะ

- สถาบันการศึกษา องค์กรสามารถทำการสรรหาบุคลากรใหม่จากโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือสถาบันฝึกอาชีพ

- สมาคมวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพเป็นที่รวมตัวกันของบุคคลที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกัน เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี ครู นักบิน เป็นต้น

- องค์กรด้านแรงงาน องค์กรด้านแรงงานเป็นหน่วยงานที่รวบรวมบุคคลที่มีความคล้ายคลึงกันในการจ้างงานและการปฏิบัติงาน เช่น สหภาพแรงงาน สมาพันธ์แรงงาน สมาคมแรงงาน เป็นต้น

- สำนักงานจัดหางาน ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งหน่วยงานจัดหางานที่ทำหน้าที่ทั้งในภาครัฐและเอกชน

- การจูงใจผู้มีความสามารถจากหน่วยงานอื่น โดยการดึงตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาจากหน่วยงานอื่นเพื่อเข้าร่วมงานหรือที่เรียกว่า “การซื้อตัว” เนื่องจากวิธีการนี้เป็นวิธีการที่ได้ผลรวดเร็วในทางปฏิบัติ

- การจ้างงานชั่วคราว งานบางประเภทหรือบางตำแหน่ง องค์กรอาจทำการสรรหาบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวจนกระทั่งงานสำเร็จ หรือทำการต่อสัญญาตามข้อกำหนดของระยะเวลาที่ตกลงกัน

- วิธีการอื่น ได้แก่ แรงงานจากต่างประเทศ การจ้างบริษัทรับเหมา การรับนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น

3. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

(บริษัท บี.เอ็ม.เอส. จำกัด : 2543) การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การฝึกอบรมแต่ละหลักสูตรย่อมมีรูปแบบการฝึกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ลักษณะของงานที่จะฝึก ลักษณะการนำเสนอเนื้อหา ความรู้และวิธีถ่ายทอดของวิทยากรแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทได้ดังนี้ (วิโรจน์ ลักษณะอดิสร : 2550)

1. การฝึกอบรมแบบ On the Job Training (OJT) ก็คือ การฝึกการปฏิบัติงาน

จริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งการฝึกอบรมแบบ On the Job Training จะไม่เน้นการเรียนรู้ทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นไปในทางฝึกปฏิบัติ ทำให้การฝึกอบรมแบบนี้ มีความสามารถในการสร้างความรู้ความเข้าใจ เหมาะกับการปฏิบัติงานโดยตรงเพราะเห็นผลในระยะสั้นค่อนข้างชัดเจน ต้นทุนต่ำ แต่ก็ไม่ควรที่จะให้มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากเกินไป เพราะอาจจะทำให้เกิดการดูแลของผู้ฝึกสอนไม่ทั่วถึง เกิดการบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทำให้ cost of quality สูงขึ้น และ productivity ต่ำลงได้

2. การฝึกอบรมแบบ Off the Job Training เป็นการฝึกอบรมที่เน้นความรู้ความเข้าใจ โดยการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้จะให้ความรู้ผู้เข้าอบรมได้มากกว่าการอบรมแบบ On the Job Training เพราะผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ แต่อาจจะเกิดปัญหาในเรื่องของการประยุกต์ใช้ เพราะความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้ บางครั้งไม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด หากผู้เข้าอบรมไม่มีทักษะในการประยุกต์ความรู้เข้ากับการทำงาน หรือมีทัศนคติต่อการฝึกอบรมว่าเป็นการพักผ่อนหย่อนคลาย ก็จะทำให้การฝึกอบรมนั้นไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร

ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีดังนี้

- เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิต บุคลากรที่ผ่านการอบรมจะมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตลอดจนมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น จึงทำให้มีผลิตภาพสูงขึ้นกว่าอดีต เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต เมื่อบุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเข้าใจขั้นตอนในการทำงาน ย่อมสามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้
- เพื่อลดต้นทุนของงาน อันเนื่องมาจากค่าเสียหายและค่าซ่อมแซมที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการ เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในงานของตนอย่างถูกต้อง
- เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง ถ้าบุคลากรได้รับการฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนด ก็จะทำให้อัตราการสูญเสียและเกิดอุบัติเหตุลดลง ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการสูญเสียและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น
- เพื่อลดอัตราการหมุนเวียน (Turn Over) และการขาดงาน (Absenteeism) ของบุคลากร ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความเบื่อหน่ายหรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่เหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนาวรัตน์ คงวิเชียร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อการจ้างงานของผู้ประกอบการจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจุบันในตลาดแรงงานมีแรงงานอยู่เป็นจำนวนมากที่พร้อมจะเข้าสู่สถานประกอบการ หรือบางหน่วยงานก็มีจำนวนแรงงานเพียงพออยู่แล้ว แต่กระบวนการในการสรรหาและการคัดเลือกในปัจจุบันอาจจะยังไม่ใช้วิธีการที่จะทำให้ผู้ประกอบการได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง หรือกว่าที่ผู้ประกอบการจะได้บุคลากรตำแหน่งสำคัญ ๆ ตำแหน่งหนึ่งอาจจะต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลานานในการสรรหาและคัดเลือก เพราะฉะนั้นในการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานนั้นคงไม่ใช่แค่ให้得人เข้ามาแทนในตำแหน่งที่ขาดเพียงอย่างเดียว คงจะต้องเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายขององค์กร การมองภาพรวมขององค์กร การวิเคราะห์ถึงงานที่ต้องการบุคลากรเข้ามาทำ ซึ่งตัวองค์กรเองจะต้องเป็นผู้ที่ระบุให้ได้ว่าต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใด คุณสมบัติเป็นอย่างไร จะสรรหาจากแหล่งไหน จะใช้วิธีการใดในการคัดเลือก และจะต้องมีกระบวนการอะไรบ้างเพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุด

ระพีพรรณและคณะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการในประเทศ หัวข้อสภาพการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของลูกจ้างในสถานประกอบการ พบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ 83.9 จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งความรู้และเทคนิคใหม่ๆแก่ลูกจ้างด้วย ส่วนวิธีการจัดฝึกอบรมสถานประกอบการจะเป็นผู้ดำเนินการฝึกเอง โดยจัดทำเป็นหลักสูตรการฝึกอาชีพ กำหนดระยะเวลาให้เหมาะสมกับการฝึก

วรรณพร พิมพ์เพ็ง (2550 : บทสรุป) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานในกิจการโรงสีข้าวในจังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการขาดแคลนแรงงาน มีหลายประการ เช่น สภาพสิ่งแวดล้อม ลักษณะงาน ความคาดหวังของแรงงาน สภาพการจ้างฤดูกาลผลิต จำนวนสถานประกอบการที่มีจำนวนมากขึ้น ปัญหาการเข้าออกงาน การเคลื่อนย้ายแรงงานรวมทั้งแรงจูงใจในการทำงาน

ปัญหาอุปสรรคจากการใช้แรงงานไทยพบว่ามีปัญหาการทิ้งงาน การหยุดงานบ่อย การเลือกงาน การเข้า-ออกงานบ่อย เปลี่ยนงาน ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนด้านแรงงาน

ปัญหาอุปสรรค จากการใช้แรงงานต่างด้าวมักพบในด้านการสื่อสาร ในด้านระเบียบ

ปฏิบัติและเงื่อนไขในการขออนุญาตให้ทำงาน และปัญหาจากพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าว การเปลี่ยนงานหนึ่งงาน โรคติดต่อ ปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของกิจการโรงสีข้าวทั้งสิ้น เนื่องจากวัตถุดิบเป็นของสด มีความต่อเนื่องในการผลิต ส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการผลิตโดยตรง การแก้ไขปัญหาการขาดแคลน คือ ต้องหาแรงงานใหม่เข้ามาทำงานทดแทนแรงงานที่ลาออกไป ฝึกงาน สอนงานเพื่อทดแทนคนเดิม ปรับเปลี่ยนเครื่องจักรในกระบวนการผลิตให้ทันสมัย และสอดคล้องกับจำนวนแรงงาน ลดการผลิตให้น้อยลง ทำการฝึกแรงงานที่มีอยู่แล้วให้ทำงานเป็นหลายลักษณะงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ

ปรารธนา ม่วงงาม (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ธุรกิจบริการรับจ้างเกี่ยวข้าวในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ในการเลือกใช้บริการ เกษตรกรให้ความสำคัญกับการให้บริการเป็นกันเองมากที่สุด มีความต้องการใช้ธุรกิจบริการรับจ้างเกี่ยวข้าว ประเภทรถเกี่ยวข้าวแบบรถอ้อม ราคาที่ต้องการใช้บริการต้องเป็นราคามาตรฐาน มีติดต่อกับผู้ประกอบการธุรกิจบริการรับจ้างเกี่ยวข้าวได้ง่ายและไม่ต้องรอคิวนาน การส่งเสริมการตลาดของผู้ประกอบการธุรกิจบริการรับจ้างเกี่ยวข้าวต้องการให้เข้าถึงมากยิ่งขึ้น พนักงานต้องมีความชำนาญ ให้บริการด้วยความยินดีพร้อมรับคำสั่ง คำติชม และมีความรับผิดชอบ รวมถึงต้องการให้ผู้ประกอบการธุรกิจบริการรับจ้างเกี่ยวข้าวให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนของกระบวนการ การเพิ่มคุณค่าให้กับธุรกิจบริการรับจ้างเกี่ยวข้าวของผู้ประกอบการ พบว่าในการเพิ่มคุณค่าผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับคุณภาพในการเก็บเกี่ยวมากที่สุด กิจกรรมหลัก ปัจจัยการนำเข้าเป็นรถเกี่ยวข้าวประเภทอ้อม จำนวนรถเกี่ยวข้าวเพียงพอต่อความต้องการ กระบวนการผลิต ตั้งแต่การจัดลำดับคิว ระบบ ระเบียบและให้บริการด้วยความยืดหยุ่น การเก็บรวบรวมผลงาหลังให้บริการต้องมีการสอบถามถึงผลงาน การขายและการตลาด ติดต่อดีง่าย ไม่ต้องนัดนาน บริการที่เพิ่มคุณค่า ลดการร่วงหล่นของเมล็ดข้าว กิจกรรมสนับสนุน คนขับต้องมีความชำนาญ การพัฒนาเทคโนโลยีมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบรถเกี่ยวข้าวและมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย การบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกปัจจัย และโครงสร้างพื้นฐานการวางระบบการเงิน การบัญชี

สมชาย ชวนอุดม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสูญเสียจากระบบการเก็บเกี่ยวข้าวหอมมะลิโดยแรงงานคนและการเก็บเกี่ยวโดยใช้เครื่องเกี่ยวหวด พบว่า ไม่ว่าจะพิจารณาด้านความสูญเสียจากการเก็บเกี่ยวทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และค่าใช้จ่ายในการเก็บเกี่ยว จะเห็นได้ว่าการเก็บเกี่ยวโดยใช้เครื่องเกี่ยวหวดให้ผลดีกว่าการเก็บเกี่ยวโดยแรงงานคน

วินิต ชินสุวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสูญเสียในการเก็บเกี่ยวข้าวหอมมะลิโดยใช้แรงงานคนและใช้เครื่องเกี่ยวนวด พบว่า การใช้เครื่องเกี่ยวนวดมีโอกาที่จะช่วยลดความสูญเสียเมื่อเทียบกับการเก็บเกี่ยวโดยใช้แรงงานคนได้ถึง 2.84 เปอร์เซ็นต์ หรือครึ่งหนึ่งของความสูญเสียจากการเก็บเกี่ยวโดยใช้แรงงานคน นอกจากนี้แล้วยังช่วยทำให้ได้เปอร์เซ็นต์ต้นข้าวเพิ่มขึ้นอีกเกือบ 9 เปอร์เซ็นต์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ทั้งเจ้าของและแรงงานผลิตเรือของอู่ต่อเรือ ก. โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

เก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป

1 ประวัติของอู่ต่อเรือ ก.

อู่ต่อเรือ ก. ตั้งอยู่ที่อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2547 โดยมีเจ้าของกิจการ 1 คน คนงานผลิตเรือไฟเบอร์ 5 คน ซึ่งมีตำแหน่ง หน้าที่และรายได้ต่อวันดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ตำแหน่ง หน้าที่ รายได้ เพศและอายุของคนงานอู่ต่อเรือ ก.

ลำดับที่	ตำแหน่ง	หน้าที่	รายได้ต่อวัน	เพศ	อายุ
1	ช่างทำเรือ	พ่นสี ลงโยसान	300 บาท	ช	21
2	ช่างทำเรือ	ลงโยसान ประกอบเรือ	300 บาท	ช	21
3	ช่างทำเรือ	ลงโยसान ทำรถลากจูง	350 บาท	ช	32
4	ช่างทำเรือ	ทำโครงเรือ ประกอบเรือ	400 บาท	ช	50
5	ช่างทำเรือ	ลงโยसान ทำโครงเรือ ประกอบเรือ	370 บาท	ญ	48

2. ผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานของตู้ต่อเรือ ก.

ตู้ต่อเรือ ก. มีกำลังการผลิตเรือโดยเฉลี่ย 3 ลำต่อสัปดาห์และรถลากจูง 2 คันต่อสัปดาห์ ขึ้นอยู่กับขนาดเรือ ในช่วงเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน ของทุกปีตู้ต่อเรือ ก. จะเหลือพนักงาน 4 คนและทำให้ผลิตเรือได้น้อยลง 1 ลำต่อสัปดาห์ เพราะพนักงานทั้งหมดในร้านเป็นญาติกันซึ่งมีภูมิลำเนามาจากจังหวัดขอนแก่นต้องสลับกันลากลับบ้านไปเก็บเกี่ยวข้าวในที่ดินของตน เพื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตให้เสร็จสิ้นตามฤดูกาลไม่ให้เน่าเสียและเพื่อดูแลประโยชน์ของตนให้ครบถ้วนเป็นจำนวน 20-40 วัน ซึ่งทำให้ตู้ต่อเรือ ก. ต้องสูญเสียรายได้จากการปฏิเสธคำสั่งซื้อของลูกค้า ตั้งแต่ 11,000 – 163,500 บาท ในกรณีที่ต้องปฏิเสธคำสั่งซื้อเรือไฟเบอร์ขนาดเล็ก 10 ฟุตแบบไม่มีอุปกรณ์เสริม จำนวน 1 ลำ หรือเรือไฟเบอร์ขนาดใหญ่ 17 ฟุตพร้อมอุปกรณ์เสริม เช่น ราวเหล็กและหลังคา จำนวน 1 ลำ เป็นต้น ซึ่งโดยเฉลี่ยในช่วงที่มีการขาดแคลนแรงงานในการผลิตเรือไฟเบอร์ในเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน ตู้ต่อเรือ ก. ต้องปฏิเสธคำสั่งซื้อจากลูกค้าขั้นต่ำจำนวน 5 ราย ซึ่งสามารถประเมินรายได้ที่ต้องสูญเสียไปเป็นจำนวนตั้งแต่ 55,000 – 817,500 บาท จากปัญหาดังกล่าวนอกจากจะทำให้เห็นว่าตู้ต่อเรือ ก. มีความเสี่ยงที่จะสูญเสียรายได้จำนวนมากแล้ว ตู้ต่อเรือ ก. อาจจะต้องเสียฐานลูกค้าให้กับคู่แข่งอีกด้วย

ตาราง 3.2 ตารางแสดงราคาเรือไฟเบอร์และอุปกรณ์เสริม

ขนาดเรือ (ฟุต)	ราคาตัวเรือ (บาท)	ราคาหลังคา (บาท)	ราคาราวเหล็ก (บาท)	รวมราคา (บาท)
10	11,000	4,800	1,500	17,300
11	35,000	4,800	1,500	41,300
12	23,000	4,800	1,500	29,300
13	35,000	6,000	1,500	42,500
14	70,000	7,000	5,500	82,500
17	150,000	8,000	5,500	163,500

3. เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลจากทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารเกี่ยวกับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานในตลาด การทดแทนแรงงานให้เหมาะสมกับความต้องการทั้งเรื่องระยะเวลาและประสิทธิภาพของแรงงาน และสัมภาษณ์โดยตรงกับเจ้าของและคนงานผลิตเรือของอู่ต่อเรือ ก. ถึงสาเหตุและผลกระทบต่อกิจการจากการขาดแคลนแรงงานในช่วงเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน

สร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลเชิงลึก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structural Interview) 2 ชุด ดังนี้



ตาราง 3.3 แบบสัมภาษณ์คนงานของอู่ต่อเรือ ก.

แบบสอบถามปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอู่ต่อเรือในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว (แรงงาน)
ชื่อ :
ตำแหน่ง :
วันที่สัมภาษณ์ :
ผู้สัมภาษณ์ :
1.ท่านต้องหยุดงานเพื่อกลับไปเก็บเกี่ยวข้าวกี่วันต่อปี
2.ประมาณ จำนวนพื้นที่ในการเก็บเกี่ยวและใช้แรงงานทั้งหมดกี่คน
3.ในการทำงานของท่านได้ใช้เครื่องจักรแทนแรงงานคนหรือไม่ และมีการจ้างงานในพื้นที่เพิ่มเติมเพื่อช่วยในการเก็บเกี่ยวหรือไม่
4.หากนายจ้างมีข้อเสนอในการเพิ่มเงินค่าจ้างรายวันให้เพื่ออยู่ทำงาน สนใจหรือไม่ หากสนใจโปรดระบุค่าจ้างที่พอใจและหากไม่สนใจโปรดระบุเหตุผล

ตาราง 3.4 แบบสัมภาษณ์เจ้าของผู้ต่อเรือ ก.

แบบสอบถามปัญหาการขาดแคลนแรงงานในผู้ต่อเรือในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว (เจ้าของ)
ชื่อ :
ตำแหน่ง :
วันที่สัมภาษณ์ :
ผู้สัมภาษณ์ :
1. ท่านประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ่อยแค่ไหนและส่งผลกระทบต่ออะไรบ้าง
2. ท่านมีการจัดการบริหารแรงงานอย่างไรในช่วงขาดแคลนแรงงาน
3. ท่านมีการวางแผนขั้นตอนในการผลิตล่วงหน้าในช่วงขาดแคลนแรงงานหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่าค่าจ้างและสวัสดิการที่ท่านให้กับแรงงานเหมาะสมแล้วหรือไม่

เลือกกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาในครั้งนี้ได้มาด้วยวิธีการจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ

1. เจ้าของตู้ต่อเรือ ก. ที่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้นในช่วงเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน จำนวน 1 คน
2. คนงานผลิตเรือตู้ต่อเรือ ก. จำนวน 5 ราย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้เก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสัมภาษณ์ไป สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 กลุ่ม ในวันที่ 7-8 ธันวาคม 2556 จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการทดแทนแรงงานให้เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จากเอกสารผลงานวิจัยในอดีต คู่มือ วิชาการ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์เจ้าของและคนงานผลิตเรือของตู้ต่อเรือ ก.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

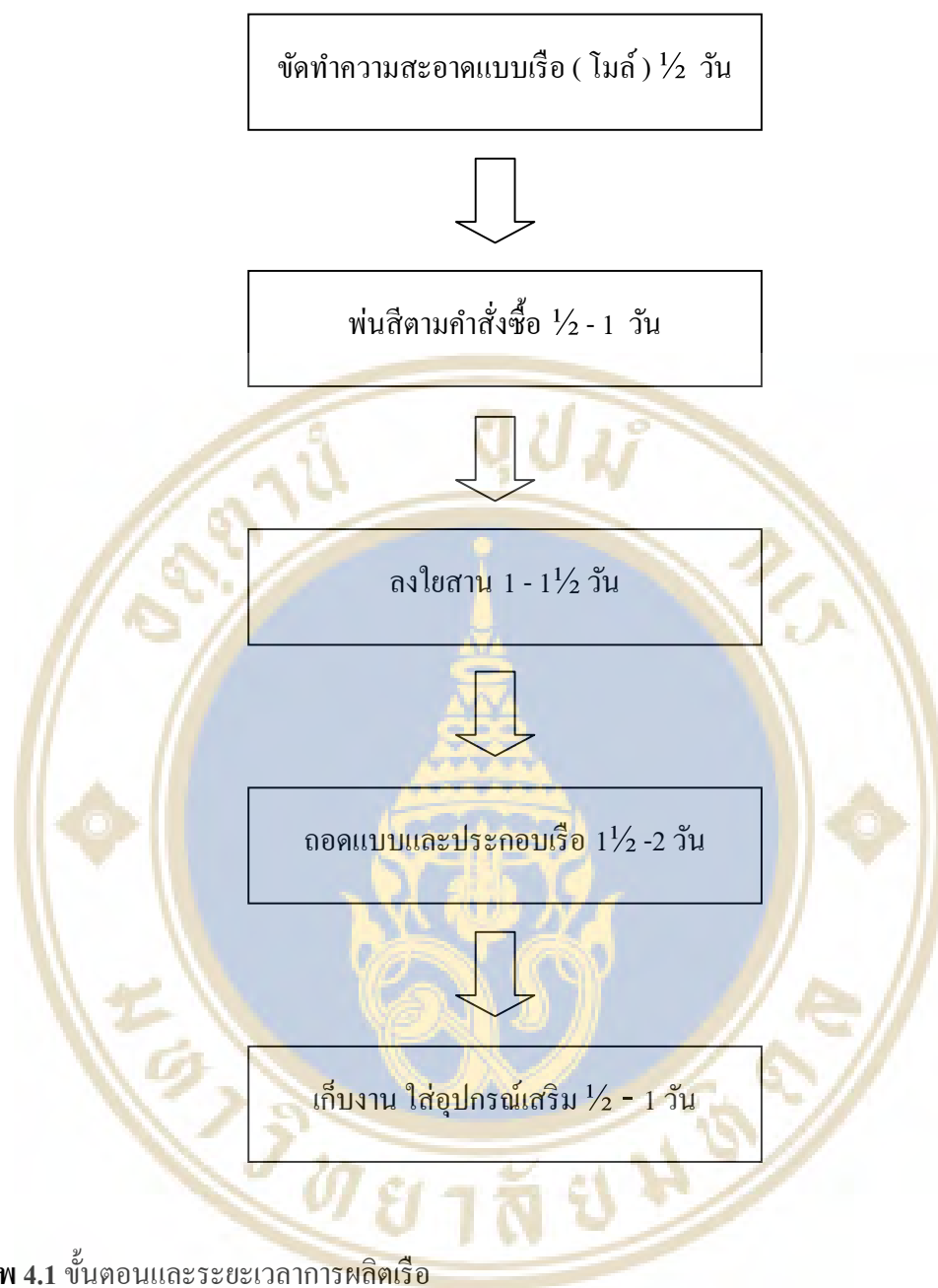
ผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการทดแทนแรงงานของอู่ต่อเรือในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าว กรณีศึกษา อู่ต่อเรือตัวอย่าง” สามารถสรุปผลเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันของการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานของอู่ต่อเรือ ก.
 - 1.1 ข้อมูลพื้นฐานของอู่ต่อเรือ ก.
 - 1.2 การขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงาน
 - 1.3 การจัดสรรแรงงานในปัจจุบัน
2. สาเหตุและผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานของอู่ต่อเรือ ก. ในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว
3. แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
 - 3.1 ปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน
 - 3.2 แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

สภาพปัจจุบันของการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานของอู่ต่อเรือ ก.

1. ข้อมูลพื้นฐานของอู่ต่อเรือ ก.

อู่ต่อเรือ ก. ตั้งอยู่ที่อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2547 โดยมีเจ้าของกิจการ 1 คน พนักงานชาย 1 คน และพนักงานที่ผลิตเรือไฟเบอร์ 5 คน อู่ต่อเรือ ก. มีกำลังการผลิตเรือโดยเฉลี่ย 3 ลำต่อสัปดาห์และรถลากจูง 2 คันต่อสัปดาห์ขึ้นอยู่กับขนาดเรือ ซึ่งเรือขนาดเล็ก 10-13 ฟุต จะใช้เวลาในการผลิตอยู่ที่ 4 วัน และเรือขนาดใหญ่ 14 และ 17 ฟุต จะใช้เวลาการผลิตอยู่ที่ 6 วัน



รูปภาพ 4.1 ขั้นตอนและระยะเวลาการผลิตเรือ

2. การขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงาน

นอกจากผู้ต่อเรือ ก. จะต้องการแรงงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าวในเดือนตุลาคม – พฤศจิกายนแล้ว ยังต้องการแรงงานในระยะยาวด้วย เนื่องจากผู้ต่อเรือ ก. ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องอีกด้วย แม้ว่าการผลิตเรือจะใช้เวลาเพียง 4-6 วัน แต่เพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการผลิต ทำให้ลูกค้าต้องรอสินค้าเป็นเวลาถึง 1 เดือน เนื่องจากมีเรือที่รอการผลิตอยู่ถึงเดือนละ 8-15 ลำ จึงเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถส่งสินค้าได้รวดเร็ว และเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวที่แรงงานต้องลากลับบ้านไปเกี่ยวข้าวก็ยิ่งทำให้การผลิตเรือล่าช้ากว่าเดิม

3. การจัดสรรแรงงานในปัจจุบัน

ปัจจุบันเจ้าของผู้ต่อเรือ ก. ได้ติดประกาศรับสมัครคนงานใหม่และติดต่อคนงานคนเก่าๆที่เคยลาออกไปมาทำงานในช่วงสั้นๆ เพื่อทดแทนแรงงานที่ลากลับบ้านไปเกี่ยวข้าวในช่วงเดือนตุลาคม – พฤศจิกายนได้ ในบางครั้งก็มีการจ้างงานล่วงเวลาหากไม่สามารถติดต่อคนงานเก่าๆมาทำงานได้ โดยจ้างคนงานทั้งหมด 4 คนที่เหลืออยู่ในขณะนั้นให้ทำงานล่วงเวลาต่อเป็นเวลา 2 ชั่วโมง โดยที่เจ้าของผู้ต่อเรือ ก. ไม่ต้องการที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินการด้านเอกสารในการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวและไม่อยากให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบ

สาเหตุและผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานของผู้ต่อเรือ ก. ในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว

เนื่องจากพนักงานทั้ง 5 คนของผู้ต่อเรือ ก. เพราะญาติและมาจากภูมิลำเนาเดียวกัน ทำให้เมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวคนงานผู้ต่อเรือ ก. ต้องการลากลับบ้านไปเก็บเกี่ยวผลผลิตด้วยตนเองเพื่อดูแลผลผลิตบนที่นาของตนเองและต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานและการซื้อข้าวสาร

การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญของผู้ต่อเรือ ก. นอกจากจะสูญเสียรายได้จำนวนมากแล้ว ผู้ต่อเรือ ก. อาจจะต้องเสียฐานลูกค้าให้กับคู่แข่งอีกด้วย นอกจากนี้ผู้ต่อเรือ ก. ยังต้องเสียค่าจ้างและค่าสาธารณูปโภคเพิ่มเติมในการจ้างงานล่วงเวลา อีกทั้งเจ้าของผู้ต่อเรือ ก. เสียเวลาและค่าน้ำมันในการขับไปรับคนงานกลับมาทำงานอีกด้วย

1. ปัญหาอุปสรรคในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

อุปสรรคในการจ้างงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตและในการจ้างงานโดยทั่วไปของผู้ต่อเรือ ก. ไม่ประสบผลสำเร็จในด้านต่างๆดังนี้

2. ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ

ผู้สมัครบางคนไม่มีประสบการณ์ทางช่างฝีมือ อยู่ต่อเรือ ก. ต้องการรับคนที่มีประสบการณ์มาบ้างเพื่อที่จะได้สามารถเรียนรู้และทำงานได้รวดเร็ว เพราะอยู่ต่อเรือ ก. ไม่มีบุคลากรเพียงพอที่จะสอนงานที่ละเอียดอ่อนอย่างละเอียด อยู่ต่อเรือ ก. เน้นไปที่การเรียนรู้จากการทำงานมากกว่า

3. ปัญหาทำเลที่ตั้งและการคมนาคม

อยู่ต่อเรือ ก. ตั้งอยู่จังหวัดนนทบุรี บนถนนวงแหวนตะวันตก ทำให้คนงานที่บ้านอยู่คนละพื้นที่และไม่มีพาหนะส่วนตัวในการเดินทางไม่สะดวกมาทำงานยังอยู่ต่อเรือ ก. จึงทำให้การจ้างงานเป็นไปได้ยากขึ้น

4. ปัญหาการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

คนงานทั้ง 5 คนของอยู่ต่อเรือ ก. เป็นญาติและมาจากภูมิลำเนาเดียวกัน ทำให้คนงานที่รับสมัครเข้ามาบางคนไม่สามารถเข้ากับคนงานที่อยู่มาก่อนได้เพราะมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน รู้สึกอึดอัดและลาออกไปในที่สุด

5. ปัญหาการวางแผนการผลิต

การวางแผนการผลิตล่วงหน้าทำได้ยาก เพราะต้องคอยรับทำงานที่ค้างส่งให้หมดเสียก่อนตามลำดับการตั้งชื่อของลูกค้า เพราะว่าลูกค้ารอนานแล้ว ทำให้การปรับแผนการผลิตเป็นไปได้ยาก และกระบวนการผลิตไม่สามารถเตรียมงานล่วงหน้าได้ เพราะต้องรอคำสั่งซื้อจากลูกค้าเสียก่อนจึงผลิตได้ทั้งเรื่องของขนาดและสีของเรือ เพราะการลงสีเป็นขั้นตอนแรกในการผลิตชิ้นเรือไฟเบอร์

6. ปัญหาช่องทางการรับสมัครคนงาน

เจ้าของอยู่ต่อเรือ ก. เน้นการประกาศรับสมัครงานแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย เพราะต้องการลดต้นทุนในการรับสมัครงาน โดยเน้นการประกาศทางอินเทอร์เน็ตแต่ก็ไม่สามารถส่งสารได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้ เพราะแรงงานในการผลิตเรือเป็นแรงงานระดับกลางและล่าง ไม่มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนการติดต่อผ่านทางหน่วยงานรัฐบาลก็ไม่เป็นผลสำเร็จเพราะมีกฎเกณฑ์ในการลงประกาศไม่ตรงกับการจดทะเบียนของอยู่ต่อเรือ ก.

แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

เจ้าของผู้ประกอบการ ก. ต้องวางแผนกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ทันเวลา โดยการดูจากปริมาณงานที่คงค้างและการคาดการณ์คำสั่งซื้อใหม่ที่จะเข้ามา อีกทั้งต้องกำหนดลักษณะงาน ช่วงเวลาที่ต้องการแรงงานและค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนเพื่อวางแผนในการประกาศรับสมัครมีคนที่มีความสมบัติและคุณภาพตามที่ต้องการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครและฝึกอบรมเพื่อลดการสูญเสียจากการทำงานผิดพลาด และให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการทดแทนแรงงานของอู่ต่อเรือในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าว กรณีศึกษา อู่ต่อเรือตัวอย่าง” ใช้วิธีการศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึกเครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. จำนวน 1 คนและคนงานอีก 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของอู่ต่อเรือ ก.

อู่ต่อเรือ ก. ตั้งอยู่ที่อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2547 โดยมีเจ้าของกิจการ 1 คน พนักงานชาย 1 คน และพนักงานที่ผลิตเรือไฟเบอร์ 5 คน อู่ต่อเรือ ก. มีกำลังการผลิตเรือโดยเฉลี่ย 3 ลำต่อสัปดาห์และรถลากจูง 2 คันต่อสัปดาห์ขึ้นอยู่กับขนาดเรือ ซึ่งเรือขนาดเล็ก 10-13 ฟุต จะใช้เวลาในการผลิตอยู่ที่ 4 วัน และเรือขนาดใหญ่ 14 และ 17 ฟุต จะใช้เวลาการผลิตอยู่ที่ 6 วัน

2. สภาพปัจจุบันของการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานของอู่ต่อเรือ ก.

2.1 การขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงาน

นอกจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าวในเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน ที่อู่ต่อเรือ ก. ประสบปัญหาทุกปีแล้ว การวิจัยพบว่า อู่ต่อเรือ ก. ยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องอีกด้วย แม้ว่าการผลิตเรือจะใช้เวลาเพียง 4-6 วัน แต่เพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการผลิต ทำให้ลูกค้าต้องรอสินค้าเป็นเวลาถึง 1 เดือน เนื่องจากมีเรือที่รอการผลิตอยู่ถึงเดือนละ 8-15 ลำ จึงเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถส่งสินค้าได้รวดเร็ว และเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวที่แรงงานต้องลากลับบ้านไปเกี่ยวข้าวก็ยิ่งทำให้การผลิตเรือล่าช้ากว่าเดิม อู่ต่อเรือ ก. มีความต้องการแรงงานประจำในการผลิตเรือแต่ก็ประสบปัญหาในการจ้างงาน เพราะแรงงานใหม่ที่รับเข้ามานั้น

ส่วนมากไม่สามารถเข้ากับแรงงานที่ทำงานอยู่กันเป็นครอบครัวได้ ทำให้ต้องลาออก แม้ว่าจะได้เงินค่าจ้างที่ดีและมีที่พักอาศัยให้ก็ตาม

2.2 การจัดสรรแรงงานในปัจจุบัน

เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. ได้พยายามคิดประกาศรับสมัครคนงานใหม่และติดต่อกับคนงานคนเก่าๆที่เคยลาออกไปเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกงานมาทำงานในช่วงขาดแคลนแรงงานในช่วงฤดูกลางเก็บเกี่ยว ในบางครั้งคนงานก็ว่างงานในช่วงสั้นๆและสามารถกลับมาทำงานในช่วงเดือนตุลาคม – พฤศจิกายนได้ เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. พยายามรักษาความสัมพันธ์และไม่ให้ขาดการติดต่อกับคนงานเก่าๆ เพื่อจ้างงานทดแทนการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้นๆ การจ้างงานล่วงเวลาจะทำในช่วงเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน โดยจ้างทั้งหมด 4 คนที่เหลืออยู่ในขณะนั้นให้ทำงานล่วงเวลาต่อเป็นเวลา 2 ชั่วโมง ในอัตราชั่วโมงละ 50 บาท ทำให้อู่ต่อเรือ ก. ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มรวมทั้งสิ้น 400 บาทต่อวัน ซึ่งถือว่าเป็นอัตราที่สูงสำหรับการจัดสรรแรงงาน เพราะเป็นค่าจ้างต่อวันที่สามารถจ้างช่างฝีมือดีได้นอกจากนี้ในบางเดือนที่มีรายการคำสั่งสูง อู่ต่อเรือ ก. ก็จะจ้างทั้ง 5 คนทำงานล่วงเวลา เวลา 2 ชั่วโมง ในอัตราชั่วโมงละ 50 บาท ทำให้อู่ต่อเรือ ก. ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มรวมทั้งสิ้น 500 บาทต่อวันเพื่อเร่งการผลิต แม้ว่าค่าจ้างของแรงงานในอู่ต่อเรือ ก. เป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างงานที่สูงเพราะทุกคนได้เท่ากับหรือมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำ เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. ก็ไม่คิดที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินการด้านเอกสารในการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวและไม่อยากให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบเพราะทำให้เสียเวลาในการผลิตและอาจต้องชำระค่าปรับที่ไม่จำเป็น อู่ต่อเรือ ก. จึงไม่เลือกแรงงานต่างด้าวมาเป็นการทดแทนการขาดแคลนแรงงาน

2.3 สาเหตุและผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานของอู่ต่อเรือ ก. ในช่วงฤดูกลางเก็บเกี่ยว

เนื่องจากพนักงานทั้ง 5 คนของอู่ต่อเรือ ก. เพราะญาติและมาจากภูมิลำเนาเดียวกัน ทำให้เมื่อถึงฤดูกลางเก็บเกี่ยวพนักงานจึงต้องสลับกันลากลับบ้านคนละ 20-40 วัน และเหลือคนงาน 4 คนทำงานในช่วงในช่วงเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน เพื่อไปเป็นแรงงานในการช่วยเก็บเกี่ยวข้าวในพื้นที่ทั้งหมด 70 ไร่ในจังหวัดขอนแก่น ในการเพาะปลูกข้าวนาปีจำนวน 70 ไร่นี้ ได้ใช้เครื่องจักรร่วมด้วยในขั้นตอนไถนา ส่วนในตอนเก็บเกี่ยวผลผลิตนั้นใช้คนทั้ง 10 คน โดยเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน 8 คนและเป็นการจ้างงานเพิ่มเติมในพื้นที่ 2 คน ค่าจ้างคนงานเกี่ยวข้าวในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นโดยเฉลี่ยอยู่ที่วันละ 250-350 บาท พร้อมค่าข้าวกลางวันสำหรับคนงาน ในพื้นที่ 70 ไร่ หากทำการเกี่ยวข้าวตั้งเวลา 8.00-17.00 น. จะสามารถทำการเกี่ยวข้าวเสร็จสิ้นภายใน 8 สัปดาห์ และต่อด้วยการนวดข้าว หากคำนวณค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน 2 คนในการเกี่ยวข้าวเป็นเวลา 8 สัปดาห์ด้วยอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยในจังหวัดขอนแก่น คนงานของอู่ต่อเรือ ก. จะต้องจ่ายเงินอย่างน้อย 28,000 –

39,200 บาท ซึ่งยังไม่รวมกับค่าจ้างในการนวดข้าว กรณีนี้คนงานของอุตู่เรือ ก. จะสามารถหาแรงงานได้ในอัตราวันละ 259 บาท ซึ่งเท่ากับ 29,008 บาทสำหรับการเกี่ยวข้าวระยะเวลา 6 สัปดาห์ จากการสัมภาษณ์แม้ว่ามีตัวเลือกอื่นในการเกี่ยวข้าวอื่นๆ เช่น การจ้างแรงงานชาวลาวที่มีค่าจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 80-100 บาทต่อวัน หรือ การจ้างรถเกี่ยวข้าวที่มีค่าใช้จ่ายวันละ 600-800 บาทต่อไร่ ซึ่งสามารถทำการเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ภายใน 5 วัน อีกทั้งยังสามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ครบถ้วนมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานคน คนงานอุตู่เรือ ก. ก็ยังยืนยันต้องการลากลับบ้านไปเก็บเกี่ยวผลผลิตด้วยตนเอง เพื่อดูแลผลผลิตบนที่นาของตนเองและต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานและซื้อข้าวสาร ซึ่งถูกกว่าการจ้างแรงงานเกี่ยวข้าวเพิ่ม 2 คนประหยัดกว่าการใช้รถเกี่ยวข้าวถึง 26,992 บาท อีกทั้งคนงานสามารถนำข้าวสารกลับมาด้วยเมื่อเจ้าของอุตู่เรือ ก. ขับรถไปรับคนงานกลับทำงาน คนงานอุตู่เรือ ก. ยังกล่าวว่าแม้ว่านายจ้างจะเพิ่มค่าจ้างรายวันเพิ่มขึ้นเท่าไร คนงานก็เลือกที่จะกลับไปเก็บเกี่ยวผลผลิตเองและจำเป็นต้องลางานกลับบ้านในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว

การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญของอุตู่เรือ ก. เพราะทำให้ขาดรายได้ที่ควรจะได้รับเนื่องจากการยกเลิกคำสั่งซื้อ อุตู่เรือ ก. ต้องสูญเสียรายได้จากการปฏิเสธคำสั่งซื้อของลูกค้า ตั้งแต่ 11,000 – 163,500 บาท ในกรณีที่ต้องปฏิเสธการสั่งซื้อเรือไฟเบอร์ขนาดเล็ก 10 ชุดแบบไม่มีอุปกรณ์เสริม จำนวน 1 ลำ หรือเรือไฟเบอร์ขนาดใหญ่ 17 ชุดพร้อมอุปกรณ์เสริม เช่น ราวเหล็กและหลังคา จำนวน 1 ลำ เป็นต้น ซึ่งโดยเฉลี่ยในช่วงที่มีการขาดแคลนแรงงานในการผลิตเรือไฟเบอร์ในเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน อุตู่เรือ ก. ต้องปฏิเสธคำสั่งซื้อจากลูกค้าขั้นต่ำจำนวน 5 ราย ซึ่งสามารถประเมินรายได้ที่ต้องสูญเสียไปเป็นจำนวนตั้งแต่ 55,000 – 817,500 บาท จากปัญหาดังกล่าวนอกจากจะทำให้เห็นว่าอุตู่เรือ ก. มีความเสี่ยงที่จะสูญเสียรายได้จำนวนมากแล้ว อุตู่เรือ ก. อาจจะต้องเสียฐานลูกค้าให้กับคู่แข่งอีกด้วย นอกจากนี้อุตู่เรือ ก. ยังต้องเสียค่าจ้างและค่าสาธารณูปโภคเพิ่มเติมในการจ้างงานล่วงเวลา อีกทั้งเจ้าของอุตู่เรือ ก. เสียเวลาและค่าน้ำมันในการขับไปรับคนงานกลับมาทำงานจากจังหวัดขอนแก่นอีกด้วยเพื่อไปช่วยคนงานขนข้าวสารกลับมาเพื่อใช้ในการบริโภคแทนการซื้อจากร้านค้า

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3.1 ปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

เจ้าของอุตู่เรือ ก. พยายามที่ทดแทนแรงงานโดยการจ้างงานงานชั่วคราวในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิต บ่อยครั้งที่ได้พบอุปสรรคในการจ้างงานด้านต่างๆดังนี้

3.2 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ

ปัจจุบัน โครงสร้างทางเศรษฐกิจและรายได้ของไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้คนไทยมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แรงงานจึงเลือกทำงานที่มีความเหมาะสมกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้งานที่ใช้แรงงานมากและหนัก มักไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานไทย อีกทั้ง การปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรีเป็น 15,000 บาทต่อเดือน เป็นแรงจูงใจให้นักศึกษาเลือกเรียนสายอาชีพศึกษา น้อยลง และมุ่งศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากขึ้น ส่งผลให้ไทยขาดแคลนแรงงานต่อเนื่องโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับกลางและล่าง

3.3 ปัญหาทำเลที่ตั้งและการคมนาคม

อู่ต่อเรือ ก. ตั้งอยู่จังหวัดนนทบุรี บนถนนวงแหวนตะวันตก 347 แม้ว่าเส้นทางถนนเส้นใหญ่มุ่งหน้าสู่จังหวัดสุพรรณบุรี แต่รถโดยสารประจำทางมีน้อย มีเพียงแค่ 1 สาย คือ สาย 337 เป็นรถโดยสารชานเมือง คนงานที่บ้านอยู่คนละพื้นที่และไม่มีพาหนะส่วนตัวในการเดินทางไม่สะดวกมาทำงานยังอู่ต่อเรือ ก. จึงทำให้การจ้างงานเป็นไปได้ยากขึ้น

3.4 ปัญหาการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

คนงานทั้ง 5 คนของอู่ต่อเรือ ก. เป็นญาติและมาจากภูมิลำเนาเดียวกัน ทำให้คนงานที่รับสมัครเข้ามาบางคนรู้สึกว่าเป็นคนแปลกหน้าและไม่สามารถเข้ากับคนงานทั้ง 5 คนได้ เพราะเนื่องจากลักษณะนิสัยที่เข้ากันได้ยากและการต้องอยู่ด้วยกันตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งเวลาทำงานและเวลาหลังเลิกงานในกรณีที่คนงานที่รับสมัครเข้ามาไม่มีที่พักอาศัยส่วนตัวก็ต้องมาพักที่อู่ต่อเรือ ก. ที่ทางเจ้าของจัดไว้ให้

3.5 ปัญหาการวางแผนการผลิต

นอกจากอู่ต่อเรือ ก. จะประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระยะสั้นในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวแล้ว อู่ต่อเรือ ก. ยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องอีกด้วย แม้ว่าการผลิตเรือจะใช้เวลาเพียง 4-6 วัน แต่เพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการผลิต ทำให้ลูกค้าต้องรอสินค้าเป็นเวลาถึง 1 เดือน เนื่องจากมีเรือที่รอการผลิตอยู่ถึงเดือนละ 8-15 ลำ จึงเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถส่งสินค้าได้รวดเร็ว อีกทั้งกระบวนการขั้นตอนในการผลิตที่ต้องรอคำสั่งซื้อจากลูกค้าในการเลือกสีของเรือ จึงทำให้ไม่สามารถเตรียมงานล่วงหน้าได้ เพราะการลงสีเป็นขั้นตอนแรกในการผลิตชิ้นเรือไฟเบอร์ ดังนั้นจึงต้องมีแรงงานในการผลิตเรือให้เหมาะสมที่จะผลิตเพื่อส่งให้ลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว การวางแผนการผลิตทำได้ยากเพราะแรงงานไม่พอ

3.6 ปัญหาช่องทางการรับสมัครคนงานเจ้าของตู้ต่อเรือ ก. เน้นการประกาศรับสมัครงานแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย เพราะต้องการลดต้นทุนในการรับสมัครงาน การประกาศรับสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตเป็นวิธีที่สะดวกรวดเร็วและไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่การประกาศสมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ตเป็นไปได้ยากที่จะส่งสารได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพราะแรงงานในการผลิตเรือเป็นแรงงานระดับกลางและล่างที่ไม่ได้มีรายได้สูงนัก อีกทั้งมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ต่ำ อีกวิธีหนึ่งที่เจ้าของตู้ต่อเรือ ก. ได้ทดลองแต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การติดต่อรับสมัครงานผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เนื่องจากการขอเข้ารับบริการในการประกาศรับสมัครงานนั้นสามารถทำได้เฉพาะกิจการที่เป็น บริษัท จำกัด บริษัทมหาชน ห้างหุ้นส่วนจำกัดและห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเท่านั้น แต่ตู้ต่อเรือ ก. จดทะเบียนเป็นร้านค้าจึงไม่สามารถร่วมเข้าขอรับบริการได้ อีกทั้งงานที่สามารถลงประกาศได้ต้องเป็นลักษณะงานในสำนักงานเท่านั้น

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

เจ้าของตู้ต่อเรือ ก. ต้องวางแผนกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ทันเวลา โดยการดูจากปริมาณงานที่คงค้างและการคาดการณ์กำลังซื้อใหม่ที่จะเข้ามา อีกทั้งต้องกำหนดลักษณะงาน ช่วงเวลาที่ต้องการแรงงานและค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนเพื่อวางแผนในการประกาศรับสมัครมีคนที่มีความสมบัติและคุณภาพตามที่ต้องการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครและฝึกอบรมเพื่อลดการสูญเสียจากการทำงานผิดพลาด และให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ในการวางแผนกำลังแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ป้องกันไม่ให้เกิดค่าจ้างและค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมซึ่งเป็นการเพิ่มต้นทุนในการผลิต ไม่ให้สูญเสียรายได้ที่พึงได้รับ และไม่ให้เสียฐานลูกค้าไปกับคู่แข่งรายอื่น เนื่องจากตู้ต่อเรือ ก. เป็นตู้ต่อเรือขนาดเล็กและเจ้าของกิจการคุมงานเอง ซึ่งเจ้าของกิจการรู้รายละเอียดและการคาดการณ์การผลิตงานได้เป็นอย่างดี เจ้าของตู้ควรคาดการณ์กำลังคนด้วยกฎหัวแม่มือ ซึ่งเป็นการคาดการณ์ที่ง่ายสะดวก ไม่เสียค่าใช้จ่าย และไม่ต้องใช้เครื่องมือใดๆ ซึ่งเหมาะกับกิจการขนาดเล็กๆ และสามารถคาดการณ์ได้ง่าย ตู้ต่อเรือ ก. ควรจัดหาแรงงานเพิ่มเติม 1 คน หรือเมื่อมีการจ้างงานล่วงเวลาติดต่อกันนาน 1 เดือนเพราะค่าแรงในการจ่ายค่าล่วงเวลาสูงถึง 400-500 บาทต่อวันซึ่งสูงกว่าค่าจ้างงานปกติ อีกทั้งยังต้องเสียค่าสาธารณูปโภคเพิ่มเติมในการทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงต่อวันเพื่อให้สามารถส่งงานให้กับลูกค้าได้รวดเร็วขึ้น ตำแหน่งที่ควรประกาศรับสมัครคือ ตำแหน่งช่างทำเรือที่มีหน้าที่ลงโยสาน เพราะเป็นส่วนงานที่ใช้เวลามากโดยเฉลี่ย 1 - 1½ วัน

ซึ่งเป็นงานที่ต้องการแรงงานฝีมือที่มีความชำนาญในระดับหนึ่ง แต่ไม่ถึงกับช่างประกอบเรือที่ต้องการความชำนาญสูง ตำแหน่งช่างทำเรือที่ทำหน้าที่ลงสานที่จะรับเข้ามาสามารถช่วยแบ่งเบางานที่ต้องใช้เวลานานได้ และให้ช่างที่มีความชำนาญสูงทำงานที่มีความสำคัญและละเอียดกว่า เพราะค่าจ้างช่างฝีมือที่มีความชำนาญสูงต้องเสียค่าจ้างถึง 370 – 400 บาท ในขณะที่ช่างลงใยสานมีค่าแรง 300 บาทต่อวัน การผลิตเรือเป็นการผลิตจากการใช้กำลังแรงคนโดยไม่ใช้เครื่องจักรดังนั้นจึงต้องอาศัยแรงงานฝีมือ ซึ่งปัจจุบันแรงงานฝีมือขาดแคลนเนื่องจากคนลดความสนใจในการเรียนสายวิชาชีพและเลือกเรียนปริญญาตรีแทน ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากการปรับขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรีเป็น 15,000 บาท ดังนั้นผู้ประกอบการจึงต้องเลือกค้นหาแรงงานฝีมือให้เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการจ้างงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประหยัดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครและฝึกอบรม เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. ควรติดต่อไปยังศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นสถานที่ฝึกอบรมแรงงานฝีมือประเภทต่างๆ ซึ่งมีทำเลที่ตั้งใกล้กับอู่ต่อเรือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรีมีบริการการฝึกอบรมสำหรับช่างหลายแขนง เช่น ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ ช่างเชื่อมโลหะ ช่างก่อสร้างและช่างอุตสาหกรรมช่างศิลป์ ทางศูนย์สามารถแนะนำแรงงานและช่วยติดประกาศรับสมัครงานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

หลังจากที่รับสมัครแรงงานได้แล้ว อู่ต่อเรือ ก. ควรต้องมีการฝึกอบรมช่างลงใยสานโดยการให้มีการฝึกงานแบบ On the job training ซึ่งเป็นการทำงานไปด้วยและเรียนรู้งานไปด้วยที่ประหยัดค่าใช้จ่าย และยังช่วยลดปัญหาการเข้ากันไม่ได้กับคนงานเก่า เพราะเป็นการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงานกับคนงานใหม่ ช่วยป้องกันความผิดพลาดอันเนื่องมาจากการลองผิดลองถูก และช่วยให้ความรู้ในการผลิตเรือถูกถ่ายทอดไปอย่างถูกต้องตามประสบการณ์และทักษะของคนในองค์กรถูกถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นต่อไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นการลดการพึ่งพิงความสามารถเฉพาะตัวของคนบางคนลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนการผลิตและการจัดสรรแรงงานในกระบวนการผลิตเพื่อทำให้มีการใช้แรงงานให้เหมาะสมและให้การผลิตมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเมื่อมีแรงงานเพียงพอ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวทางการทดแทนแรงงานของอู่ต่อเรือในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าว กรณีศึกษา อู่ต่อเรือตัวอย่าง” ใช้วิธีการศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึกเครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. จำนวน 1 คนและคนงานอีก 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานของอู่ต่อเรือ ก.

อู่ต่อเรือ ก. ตั้งอยู่ที่อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2547 โดยมีเจ้าของกิจการ 1 คน พนักงานชาย 1 คน และพนักงานที่ผลิตเรือไฟเบอร์ 5 คน อู่ต่อเรือ ก. มีกำลังการผลิตเรือโดยเฉลี่ย 3 ลำต่อสัปดาห์และรถลากจูง 2 คันต่อสัปดาห์ขึ้นอยู่กับขนาดเรือ ซึ่งเรือขนาดเล็ก 10-13 ฟุต จะใช้เวลาในการผลิตอยู่ที่ 4 วัน และเรือขนาดใหญ่ 14 และ 17 ฟุต จะใช้เวลาการผลิตอยู่ที่ 6 วัน

2. สภาพปัจจุบันของการขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานของอู่ต่อเรือ ก.

2.1 การขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงาน

นอกจากปัญหาการขาดแคลนแรงงานในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าวในเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน ที่อู่ต่อเรือ ก. ประสบปัญหาทุกปีแล้ว การวิจัยพบว่า อู่ต่อเรือ ก. ยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องอีกด้วย แม้ว่าการผลิตเรือจะใช้เวลาเพียง 4-6 วัน แต่เพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการผลิต ทำให้ลูกค้าต้องรอสินค้าเป็นเวลาถึง 1 เดือน เนื่องจากมีเรือที่รอการผลิตอยู่ถึงเดือนละ 8-15 ลำ จึงเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถส่งสินค้าได้รวดเร็ว และเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวที่แรงงานต้องลากลับบ้านไปเกี่ยวข้าวก็ยิ่งทำให้การผลิตเรือล่าช้ากว่าเดิม อู่ต่อเรือ ก. มีความต้องการแรงงานประจำในการผลิตเรือแต่ก็ประสบปัญหาในการจ้างงาน เพราะแรงงานใหม่ที่รับเข้ามานั้น

ส่วนมากไม่สามารถเข้ากับแรงงานที่ทำงานอยู่กันเป็นครอบครัวได้ ทำให้ต้องลาออก แม้ว่าจะได้เงินค่าจ้างที่ดีและมีที่พักอาศัยให้ก็ตาม

2.2 การจัดสรรแรงงานในปัจจุบัน

เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. ได้พยายามคิดประกาศรับสมัครคนงานใหม่และติดต่อกับคนงานคนเก่าๆที่เคยลาออกไปเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกงานมาทำงานในช่วงขาดแคลนแรงงานในช่วงฤดูกลางเก็บเกี่ยว ในบางครั้งคนงานก็ว่างงานในช่วงสั้นๆและสามารถกลับมาทำงานในช่วงเดือนตุลาคม – พฤศจิกายนได้ เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. พยายามรักษาความสัมพันธ์และไม่ให้ขาดการติดต่อกับคนงานเก่าๆ เพื่อจ้างงานทดแทนการขาดแคลนแรงงานในระยะสั้นๆ การจ้างงานล่วงเวลาจะทำในช่วงเดือนตุลาคม – พฤศจิกายน โดยจ้างทั้งหมด 4 คนที่เหลืออยู่ในขณะนั้นให้ทำงานล่วงเวลาต่อเป็นเวลา 2 ชั่วโมง ในอัตราชั่วโมงละ 50 บาท ทำให้อู่ต่อเรือ ก. ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มรวมทั้งสิ้น 400 บาทต่อวัน ซึ่งถือว่าเป็นอัตราที่สูงสำหรับการจัดสรรแรงงาน เพราะเป็นค่าจ้างต่อวันที่สามารถจ้างช่างฝีมือดีได้นอกจากนี้ในบางเดือนที่มีรายการคำสั่งสูง อู่ต่อเรือ ก. ก็จะจ้างทั้ง 5 คนทำงานล่วงเวลา เวลา 2 ชั่วโมง ในอัตราชั่วโมงละ 50 บาท ทำให้อู่ต่อเรือ ก. ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มรวมทั้งสิ้น 500 บาทต่อวันเพื่อเร่งการผลิต แม้ว่าค่าจ้างของแรงงานในอู่ต่อเรือ ก. เป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างงานที่สูงเพราะทุกคนได้เท่ากับหรือมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำ เจ้าของอู่ต่อเรือ ก. ก็ไม่คิดที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากไม่ต้องการดำเนินการด้านเอกสารในการลงทะเบียนแรงงานต่างด้าวและไม่อยากให้มีเจ้าหน้าที่เข้ามาตรวจสอบเพราะทำให้เสียเวลาในการผลิตและอาจต้องชำระค่าปรับที่ไม่จำเป็น อู่ต่อเรือ ก. จึงไม่เลือกแรงงานต่างด้าวมาเป็นการทดแทนการขาดแคลนแรงงาน

2.3 สาเหตุและผลกระทบจากการขาดแคลนแรงงานของอู่ต่อเรือ ก. ในช่วงฤดูกลางเก็บเกี่ยว

เนื่องจากพนักงานทั้ง 5 คนของอู่ต่อเรือ ก. เพราะญาติและมาจากภูมิลำเนาเดียวกัน ทำให้เมื่อถึงฤดูกลางเก็บเกี่ยวพนักงานจึงต้องสลับกันลากลับบ้านคนละ 20-40 วัน และเหลือคนงาน 4 คนทำงานในช่วงในช่วงเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน เพื่อไปเป็นแรงงานในการช่วยเก็บเกี่ยวข้าวในพื้นที่ทั้งหมด 70 ไร่ในจังหวัดขอนแก่น ในการเพาะปลูกข้าวนาปีจำนวน 70 ไร่นี้ ได้ใช้เครื่องจักรร่วมด้วยในขั้นตอนไถนา ส่วนในตอนเก็บเกี่ยวผลผลิตนั้นใช้คนทั้ง 10 คน โดยเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน 8 คนและเป็นการจ้างงานเพิ่มเติมในพื้นที่ 2 คน ค่าจ้างคนงานเกี่ยวข้าวในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นโดยเฉลี่ยอยู่ที่วันละ 250-350 บาท พร้อมค่าข้าวกลางวันสำหรับคนงาน ในพื้นที่ 70 ไร่ หากทำการเกี่ยวข้าวตั้งเวลา 8.00-17.00 น. จะสามารถทำการเกี่ยวข้าวเสร็จสิ้นภายใน 8 สัปดาห์ และต่อด้วยการนวดข้าว หากคำนวณค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน 2 คนในการเกี่ยวข้าวเป็นเวลา 8 สัปดาห์ด้วยอัตราค่าจ้างโดยเฉลี่ยในจังหวัดขอนแก่น คนงานของอู่ต่อเรือ ก. จะต้องจ่ายเงินอย่างน้อย 28,000 –

39,200 บาท ซึ่งยังไม่รวมกับค่าจ้างในการนวดข้าว กรณีนี้คนงานของอุตู่เรือ ก. จะสามารถหาแรงงานได้ในอัตราวันละ 259 บาท ซึ่งเท่ากับ 29,008 บาทสำหรับการเกี่ยวข้าวระยะเวลา 6 สัปดาห์ จากการสัมภาษณ์แม้ว่ามีตัวเลือกอื่นในการเกี่ยวข้าวอื่นๆ เช่น การจ้างแรงงานชาวลาวที่มีค่าจ้างโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 80-100 บาทต่อวัน หรือ การจ้างรถเกี่ยวข้าวที่มีค่าใช้จ่ายวันละ 600-800 บาทต่อไร่ ซึ่งสามารถทำการเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ภายใน 5 วัน อีกทั้งยังสามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้ครบถ้วนมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานคน คนงานอุตู่เรือ ก. ก็ยังยืนยันต้องการลากลับบ้านไปเก็บเกี่ยวผลผลิตด้วยตนเอง เพื่อดูแลผลผลิตบนที่นาของตนเองและต้องการประหยัดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานและซื้อข้าวสาร ซึ่งถูกกว่าการจ้างแรงงานเกี่ยวข้าวเพิ่ม 2 คนประหยัดกว่าการใช้รถเกี่ยวข้าวถึง 26,992 บาท อีกทั้งคนงานสามารถนำข้าวสารกลับมาด้วยเมื่อเจ้าของอุตู่เรือ ก. ขับรถไปรับคนงานกลับทำงาน คนงานอุตู่เรือ ก. ยังกล่าวว่าแม้ว่านายจ้างจะเพิ่มค่าจ้างรายวันเพิ่มขึ้นเท่าไร คนงานก็เลือกที่จะกลับไปเก็บเกี่ยวผลผลิตเองและจำเป็นต้องลางานกลับบ้านในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยว

การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาที่สำคัญของอุตู่เรือ ก. เพราะทำให้ขาดรายได้ที่ควรจะได้รับเนื่องจากการยกเลิกคำสั่งซื้อ อุตู่เรือ ก. ต้องสูญเสียรายได้จากการปฏิเสธคำสั่งซื้อของลูกค้า ตั้งแต่ 11,000 – 163,500 บาท ในกรณีที่ต้องปฏิเสธการสั่งซื้อเรือไฟเบอร์ขนาดเล็ก 10 ชุดแบบไม่มีอุปกรณ์เสริม จำนวน 1 ลำ หรือเรือไฟเบอร์ขนาดใหญ่ 17 ชุดพร้อมอุปกรณ์เสริม เช่น ราวเหล็กและหลังคา จำนวน 1 ลำ เป็นต้น ซึ่งโดยเฉลี่ยในช่วงที่มีการขาดแคลนแรงงานในการผลิตเรือไฟเบอร์ในเดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน อุตู่เรือ ก. ต้องปฏิเสธคำสั่งซื้อจากลูกค้าขั้นต่ำจำนวน 5 ราย ซึ่งสามารถประเมินรายได้ที่ต้องสูญเสียไปเป็นจำนวนตั้งแต่ 55,000 – 817,500 บาท จากปัญหาดังกล่าวนอกจากจะทำให้เห็นว่าอุตู่เรือ ก. มีความเสี่ยงที่จะสูญเสียรายได้จำนวนมากแล้ว อุตู่เรือ ก. อาจจะต้องเสียฐานลูกค้าให้กับคู่แข่งอีกด้วย นอกจากนี้อุตู่เรือ ก. ยังต้องเสียค่าจ้างและค่าสาธารณูปโภคเพิ่มเติมในการจ้างงานล่วงเวลา อีกทั้งเจ้าของอุตู่เรือ ก. เสียเวลาและค่าน้ำมันในการขับไปรับคนงานกลับมาทำงานจากจังหวัดขอนแก่นอีกด้วยเพื่อไปช่วยคนงานขนข้าวสารกลับมาเพื่อใช้ในการบริโภคแทนการซื้อจากร้านค้า

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

3.1 ปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

เจ้าของอุตู่เรือ ก. พยายามที่ทดแทนแรงงานโดยการจ้างงานงานชั่วคราวในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิต บ่อยครั้งที่ได้พบอุปสรรคในการจ้างงานด้านต่างๆดังนี้

3.2 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ

ปัจจุบัน โครงสร้างทางเศรษฐกิจและรายได้ของไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้คนไทยมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แรงงานจึงเลือกทำงานที่มีความเหมาะสมกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้งานที่ใช้แรงงานมากและหนัก มักไม่เป็นที่ต้องการของแรงงานไทย อีกทั้ง การปรับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรีเป็น 15,000 บาทต่อเดือน เป็นแรงจูงใจให้นักศึกษาเลือกเรียนสายอาชีพศึกษา น้อยลง และมุ่งศึกษาต่อระดับปริญญาตรีมากขึ้น ส่งผลให้ไทยขาดแคลนแรงงานต่อเนื่องโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานระดับกลางและล่าง

3.3 ปัญหาทำเลที่ตั้งและการคมนาคม

อู่ต่อเรือ ก. ตั้งอยู่จังหวัดนนทบุรี บนถนนวงแหวนตะวันตก 347 แม้ว่าเส้นทางถนนเส้นใหญ่มุ่งหน้าสู่จังหวัดสุพรรณบุรี แต่รถโดยสารประจำทางมีน้อย มีเพียงแค่ 1 สาย คือ สาย 337 เป็นรถโดยสารชานเมือง คนงานที่บ้านอยู่คนละพื้นที่และไม่มีพาหนะส่วนตัวในการเดินทางไม่สะดวกมาทำงานยังอู่ต่อเรือ ก. จึงทำให้การจ้างงานเป็นไปได้ยากขึ้น

3.4 ปัญหาการเข้ากับเพื่อนร่วมงาน

คนงานทั้ง 5 คนของอู่ต่อเรือ ก. เป็นญาติและมาจากภูมิลำเนาเดียวกัน ทำให้คนงานที่รับสมัครเข้ามาบางคนรู้สึกว่าเป็นคนแปลกหน้าและไม่สามารถเข้ากับคนงานทั้ง 5 คนได้ เพราะเนื่องจากลักษณะนิสัยที่เข้ากันได้ยากและการต้องอยู่ด้วยกันตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งเวลาทำงานและเวลาหลังเลิกงานในกรณีที่คนงานที่รับสมัครเข้ามาไม่มีที่พักอาศัยส่วนตัวก็ต้องมาพักที่อู่ต่อเรือ ก. ที่ทางเจ้าของจัดไว้ให้

3.5 ปัญหาการวางแผนการผลิต

นอกจากอู่ต่อเรือ ก. จะประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานระยะสั้นในช่วงฤดูกาลเก็บเกี่ยวแล้ว อู่ต่อเรือ ก. ยังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องอีกด้วย แม้ว่าการผลิตเรือจะใช้เวลาเพียง 4-6 วัน แต่เพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงานในการผลิต ทำให้ลูกค้าต้องรอสินค้าเป็นเวลาถึง 1 เดือน เนื่องจากมีเรือที่รอการผลิตอยู่ถึงเดือนละ 8-15 ลำ จึงเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถส่งสินค้าได้รวดเร็ว อีกทั้งกระบวนการขั้นตอนในการผลิตที่ต้องรอคำสั่งซื้อจากลูกค้าในการเลือกสีของเรือ จึงทำให้ไม่สามารถเตรียมงานล่วงหน้าได้ เพราะการลงสีเป็นขั้นตอนแรกในการผลิตชิ้นเรือไฟเบอร์ ดังนั้นจึงต้องมีแรงงานในการผลิตเรือให้เหมาะสมที่จะผลิตเพื่อส่งให้ลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว การวางแผนการผลิตทำได้ยากเพราะแรงงานไม่พอ

3.6 ปัญหาช่องทางการรับสมัครคนงานเจ้าของตู้ต่อเรือ ก. เน้นการประกาศรับสมัครงานแบบไม่เสียค่าใช้จ่าย เพราะต้องการลดต้นทุนในการรับสมัครงาน การประกาศรับสมัครงานทางอินเทอร์เน็ตเป็นวิธีที่สะดวกรวดเร็วและไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่การประกาศสมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ตเป็นไปได้ยากที่จะส่งสารได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เพราะแรงงานในการผลิตเรือเป็นแรงงานระดับกลางและล่างที่ไม่ได้มีรายได้สูงนัก อีกทั้งมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ต่ำ อีกวิธีหนึ่งที่เจ้าของตู้ต่อเรือ ก. ได้ทดลองแต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การติดต่อรับสมัครงานผ่านกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เนื่องจากการขอเข้ารับบริการในการประกาศรับสมัครงานนั้นสามารถทำได้เฉพาะกิจการที่เป็น บริษัท จำกัด บริษัทมหาชน ห้างหุ้นส่วนจำกัดและห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเท่านั้น แต่ตู้ต่อเรือ ก. จดทะเบียนเป็นร้านค้าจึงไม่สามารถร่วมเข้าขอรับบริการได้ อีกทั้งงานที่สามารถลงประกาศได้ต้องเป็นลักษณะงานในสำนักงานเท่านั้น

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

เจ้าของตู้ต่อเรือ ก. ต้องวางแผนกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้ทันเวลา โดยการดูจากปริมาณงานที่คงค้างและการคาดการณ์กำลังซื้อใหม่ที่จะเข้ามา อีกทั้งต้องกำหนดลักษณะงาน ช่วงเวลาที่ต้องการแรงงานและค่าจ้างแรงงานให้ชัดเจนเพื่อวางแผนในการประกาศรับสมัครมีคนที่มีความสมบัติและคุณภาพตามที่ต้องการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครและฝึกอบรมเพื่อลดการสูญเสียจากการทำงานผิดพลาด และให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ในการวางแผนกำลังแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ป้องกันไม่ให้เกิดค่าจ้างและค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมซึ่งเป็นการเพิ่มต้นทุนในการผลิต ไม่ให้สูญเสียรายได้ที่พึงได้รับ และไม่ให้เสียฐานลูกค้าไปกับคู่แข่งรายอื่น เนื่องจากตู้ต่อเรือ ก. เป็นตู้ต่อเรือขนาดเล็กและเจ้าของกิจการคุมงานเอง ซึ่งเจ้าของกิจการรู้รายละเอียดและการคาดการณ์การผลิตงานได้เป็นอย่างดี เจ้าของตู้ควรคาดการณ์กำลังคนด้วยกฎหัวแม่มือ ซึ่งเป็นการคาดการณ์ที่ง่ายสะดวก ไม่เสียค่าใช้จ่าย และไม่ต้องใช้เครื่องมือใดๆ ซึ่งเหมาะกับกิจการขนาดเล็กๆ และสามารถคาดการณ์ได้ง่าย ตู้ต่อเรือ ก. ควรจัดหาแรงงานเพิ่มเติม 1 คน หรือเมื่อมีการจ้างงานล่วงเวลาติดต่อกันนาน 1 เดือนเพราะค่าแรงในการจ่ายค่าล่วงเวลาสูงถึง 400-500 บาทต่อวันซึ่งสูงกว่าค่าจ้างงานปกติ อีกทั้งยังต้องเสียค่าสาธารณูปโภคเพิ่มเติมในการทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงต่อวันเพื่อให้สามารถส่งงานให้กับลูกค้าได้รวดเร็วขึ้น ตำแหน่งที่ควรประกาศรับสมัครคือ ตำแหน่งช่างทำเรือที่มีหน้าที่ลงโยสาน เพราะเป็นส่วนงานที่ใช้เวลามากโดยเฉลี่ย 1 - 1½ วัน

ซึ่งเป็นงานที่ต้องการแรงงานฝีมือที่มีความชำนาญในระดับหนึ่ง แต่ไม่ถึงกับช่างประกอบเรือที่ต้องการความชำนาญสูง ตำแหน่งช่างทำเรือที่ทำหน้าที่ลงสานที่จะรับเข้ามาสามารถช่วยแบ่งเบางานที่ต้องใช้เวลานานได้ และให้ช่างที่มีความชำนาญสูงทำงานที่มีความสำคัญและละเอียดกว่า เพราะค่าจ้างช่างฝีมือที่มีความชำนาญสูงต้องเสียค่าจ้างถึง 370 – 400 บาท ในขณะที่ช่างลงใยสานมีค่าแรง 300 บาทต่อวัน การผลิตเรือเป็นการผลิตจากการใช้กำลังแรงคนโดยไม่ใช้เครื่องจักรดังนั้นจึงต้องอาศัยแรงงานฝีมือ ซึ่งปัจจุบันแรงงานฝีมือขาดแคลนเนื่องจากคนลดความสนใจในการเรียนสายวิชาชีพและเลือกเรียนปริญญาตรีแทน ซึ่งสาเหตุหนึ่งมาจากการปรับขึ้นเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรีเป็น 15,000 บาท ดังนั้นผู้ต่อเรือ ก. จึงต้องเลือกค้นหาแรงงานฝีมือให้เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการจ้างงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประหยัดค่าใช้จ่ายในการรับสมัครและฝึกอบรม เจ้าของผู้ต่อเรือ ก. ควรติดต่อไปยังศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นสถานที่ฝึกอบรมแรงงานฝีมือประเภทต่างๆ ซึ่งมีทำเลที่ตั้งใกล้กับผู้ต่อเรือ ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรีมีบริการการฝึกอบรมสำหรับช่างหลายแขนง เช่น ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ ช่างเชื่อมโลหะ ช่างก่อสร้างและช่างอุตสาหกรรมช่างศิลป์ ทางศูนย์สามารถแนะนำแรงงานและช่วยติดประกาศรับสมัครงานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

หลังจากที่รับสมัครแรงงานได้แล้ว ผู้ต่อเรือ ก. ควรต้องมีการฝึกอบรมช่างลงใยสานโดยการให้มีการฝึกงานแบบ On the job training ซึ่งเป็นการทำงานไปด้วยและเรียนรู้งานไปด้วยที่ประหยัดค่าใช้จ่าย และยังช่วยลดปัญหาการเข้ากันไม่ได้กับคนงานเก่า เพราะเป็นการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนงานกับคนงานใหม่ ช่วยป้องกันความผิดพลาดอันเนื่องมาจากการลองผิดลองถูก และช่วยให้ความรู้ในการผลิตเรือถูกถ่ายทอดไปอย่างถูกต้องตามประสบการณ์และทักษะของคนในองค์กรถูกถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นต่อไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นการลดการพึ่งพิงความสามารถเฉพาะตัวของคนบางคนลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนการผลิตและการจัดสรรแรงงานในกระบวนการผลิตเพื่อทำให้มีการใช้แรงงานให้เหมาะสมและให้การผลิตมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเมื่อมีแรงงานเพียงพอ

บรรณานุกรม

- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ. (2541). รายงานการวิจัย ทิศทางการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการอำนวยความสะดวกในทศวรรษหน้า (หน้า 15-16). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนู แสงศักดิ์. (2517). การจัดระดับวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ คงวิเชียร. (2549). การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเพื่อการจ้างงานของผู้ประกอบการจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บริษัท บี.เอ็ม.เอส. จำกัด. (2543). เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง“การจัดการกำลังคนปี 2000 เพื่อนำไปสู่การบริหารธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : บริษัท บี.เอ็ม.เอส. จำกัด.
- ปรารณา ม่วงงาม. (2555). ธุรกิจบริการรับจ้างเกี่ยวข้าวในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ระพีพรรณและคณะ. (2539). ความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการในประเทศ หัวข้อสภาพการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของลูกจ้างในสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรณพร พิมพ์เพ็ง. (2550). ภาวะการณ์ขาดแคลนแรงงานและความต้องการแรงงานในกิจการโรงสีข้าวในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วิโรจน์ ลักขณาอดิศร. (2550). กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี [ไอ ที อี - ญี่ปุ่น].
- วินิต ชินสุวรรณ. (2542). ความสูญเสียในการเก็บเกี่ยวข้าวหอมมะลิโดยใช้แรงงานคนและใช้เครื่องเกี่ยวนวด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2552). รายงาน : กำลังสำคัญของประเทศ. : K-Econ Analysis.
- ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจทีเอ็มบี. (2556). ขาดแคลนแรงงาน บัญญัติรักษาคุณภาพเศรษฐกิจ. เข้าถึงได้จาก : <https://www.tmbbank.com/newsroom/news-details.php?id=487> (วันที่ค้นข้อมูล: 20 พฤศจิกายน 2556).

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมชาย ชวนอุดม. (2543). การศึกษาความสูญเสียจากระบบการเก็บเกี่ยวข้าวหอมมะลิโดยแรงงานคน และการเก็บเกี่ยวโดยใช้เครื่องเกี่ยวขนาดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Eric Newman. Seasonal Employment : Meeting Staffing Challenges Via Returning Employees. The Business Renaissance Quarterly : Enhancing the Quality of Life at Work,

John Sloan. Small Business and The Coming Labour Shortage. Journal of Labor Research, Vol. 8 No.1, pp. 1-4

Karin Lanigan. How Part-Time Professionals Deliver More Bang For Your Buck. Careers Accountancy Ireland, Vol. 45 No. 1, pp. 61-62

Stephenie Overman. Keep Seasonal Workers Coming Back. HR Magazine, November 2009, pp.39-40