

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการบริหารแรงงานของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สัญชาติไทยและหาแนวทางแก้ไขปัญหา เก็บข้อมูลจากซัพพลายเออร์ผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สัญชาติไทยจำนวน 20 แห่ง สัมภาษณ์ตัวแทนจากซัพพลายเออร์ และตัวแทนหน่วยงานภาครัฐ รวม 31 คน และใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากแรงงาน 425 คนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์รายประเด็น (Thematic Analysis) มีข้อค้นพบสรุปได้ดังนี้

ซัพพลายเออร์ไทยมีปัญหาด้านการบริหารแรงงานแยกเป็น 2 ระดับ คือ ปัญหาการจ้างงานและปัญหาการบริหารแรงงานภายในสถานประกอบการ ในการจ้างงาน พบปัญหาความไม่พอเพียงด้านปริมาณ และด้านคุณภาพแรงงานขาดทั้งทักษะและคุณสมบัติที่ต้องการ สำหรับปัญหาการบริหารแรงงานภายในสถานประกอบการ เก็บข้อมูล 4 ด้าน คือ การสรรหาคัดเลือก, การบริหารค่าตอบแทน, การพัฒนาทักษะ และการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงาน

สำหรับด้านการสรรหาคัดเลือก พบ 4 ปัญหา คือการลาออก, ความไม่ต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะ, ปัญหาค่าใช้จ่ายและความล่าช้าของภาครัฐในกระบวนการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายด้านการบริหารค่าตอบแทน ไม่พบปัญหาที่ชัดเจน แต่พบว่าซัพพลายเออร์กู้กลุ่มตัวอย่างจัดสวัสดิการให้คนงานน้อยเกินไปด้านการพัฒนาทักษะพบปัญหาคนงานมักลาออกหลังจากที่ได้รับการพัฒนาทักษะแล้ว และปัญหาคนงานไทยไม่ค่อยอยากได้รับการพัฒนา ด้านการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงานพบว่าไม่มีปัญหาที่เด่นชัดการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างกันใช้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ

ความคิดเห็นของแรงงานต่อการบริหารแรงงานทั้ง 4 ด้านของซัพพลายเออร์กู้กลุ่มตัวอย่าง พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านของการบริหารแรงงานพบว่าแรงงาน มีความเห็นด้วยมากต่อการพัฒนาทักษะ ในขณะที่เห็นด้วยปานกลาง 3 ด้านเรียงลำดับ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและแรงงาน และด้านการสรรหาคัดเลือกอยู่ในลำดับสุดท้าย

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ซัพพลายเออร์กู้กลุ่มตัวอย่างใช้ คือ การจ้างแรงงานต่างด้าวและการใช้เทคโนโลยีมาทดแทนปริมาณแรงงานสำหรับปัญหาด้านคุณภาพ ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเน้นการปฏิบัติงาน (OJT) ในการแก้ไขปัญห ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารแรงงานในสถานประกอบการ พบว่า ซัพพลายเออร์กู้กลุ่มตัวอย่างมักอาศัยนวัตกรรม

ทางความคิดในการหารูปแบบและวิธีการการบริหารแรงงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหาร
ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจให้คนงานทำงานให้นานที่สุดและลาออกให้น้อยที่สุด

งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่า รัฐบาลต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และบูรณาการ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่รถยนต์ใช้พลังงานไฟฟ้าสำหรับแรงงานไทย
รัฐบาลควรมีการพัฒนาความรู้และสมรรถนะของแรงงานไทยอย่างเข้มข้นเพื่อส่งเสริมการปรับปรุง
กระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ภาครัฐต้องเร่งแก้ไขและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
ในสถาบันการศึกษา เพิ่มการเรียนแบบโรงเรียนในโรงงาน หรือการสหกิจศึกษาให้มากขึ้น เป็นต้น

สำหรับแรงงานต่างด้าวเสนอว่าในระยะสั้นขณะที่แรงงานไทยยังไม่สามารถมีสมรรถนะ
สูงเพื่อทำงานกับเทคโนโลยีได้และสถานประกอบการเองก็ยังไม่ปรับปรุงตัวเองเข้าหาเทคโนโลยีได้
ไม่มากนัก ภาครัฐต้องดำเนินการพัฒนาทักษะของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในซัพพลายเออร์ เพื่อให้
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนรูปแบบการพัฒนาทักษะแรงงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน
ยานยนต์ควรเน้นการพัฒนาตามอุตสาหกรรมเป้าหมายแบบcluster ข้อเสนอสุดท้าย คือ การพัฒนา
คุณภาพการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมแรงงานให้มีคุณภาพเหมาะสมกับสภาพการทำงานใน
อุตสาหกรรม

Abstract

This research aims to analyze the labor management problems facing Thai auto parts suppliers as well as to propose some solution approach. It did so by gathering data and information from 20 suppliers through interviewing representatives from the suppliers and government agencies as well as questionnaire collected from 425 workers. Employing content and thematic analyses, the research has key findings as follows:

The Thai auto suppliers have labor management problems in two stages: employment and management. For employment, there are shortages both in terms of quantity and quality. Workers tend to lack required skills and qualifications. For labor management inside the workplaces, there are four aspects to collect data: recruitment and selection, compensation, skill development, and labor relations.

On recruitment and selection, four problems are outstanding, namely quitting, discontinuity in skill development, high labor expenditures, and delayed government procedures regarding the employment of legal migrant labor. On compensation, there is no outstanding problem. Yet, it reveals that welfare is not sufficiently provided to labor. For skill development, there is a tendency that labor quit the job after having been trained and that Thai labor do not really desire skill development. Meanwhile, there is virtually no problem on labor relations, as these suppliers tend to use kinship-like organization culture.

Labor's agreement on the four aspects of labor management are at moderate level. Considering each aspect, labor tended to agree with skill development the most, compared to the rest aspects which are at moderate level rated in the following order: compensation, then labor relations, while recruitment and selection came last.

For the approaches taken by these suppliers to solve the labor shortage problem are employing migrant labor and adopting technology. On the labor quality problem, the suppliers respond by On-The-Job training (OJT). Regarding labor management problems, the suppliers are quite innovative in finding new ways and

methods, particularly on compensation management that could motivate labor to continue working and minimize quitting rate.

This research suggests that the government have a clear, consistent, and integrative policy among related agencies, particularly on the transition toward electric automobiles. On Thai labor, the government should develop knowledge and skills of Thai labor intensively to improve production efficiency. Moreover, the government, without delay, should improve the quality of teaching and learning pattern in educational institutions, emphasizing more on dual system.

Regarding migrant labor, it is suggestible as a short-term measure that the government develop their skills to increase efficiency, while the Thai labor are yet to cope with new technology which suppliers are also slow to adopt or adjust themselves. For the overall skill development in the automobile industry, it should be proceeded as a targeted industry further divided into each cluster inside the industry. Last but not least, the key is the overall education with quality to prepare labor qualifications appropriate to industrial work conditions.