

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอก (Outsourcing) ของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยรวบรวมถึงแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวรวมถึงข้อมูลปฐมภูมิซึ่งมาจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารในแต่ละระดับของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่ได้เปิดดำเนินการจำนวน 65 แห่ง สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอก(Outsourcing) ของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ สรุปผลการศึกษาดังนี้

จากการศึกษาความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 65 แห่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลร้อยละ 56.9 ผู้จัดการฝ่ายบริหารร้อยละ 15.4 ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบุคคลร้อยละ 7.7 ผู้จัดการทั่วไปร้อยละ 6.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลร้อยละ 1.5 แยกเป็นประเภทอุตสาหกรรมดังนี้

อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์	22 โรงงาน
อุตสาหกรรมเกษตร	2 โรงงาน
อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม	9 โรงงาน
อุตสาหกรรมก่อสร้าง	2 โรงงาน
อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์	15 โรงงาน
อุตสาหกรรมแปรรูปไม้	2 โรงงาน
อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ	6 โรงงาน
อุตสาหกรรมเครื่องหนัง	2 โรงงาน
อุตสาหกรรมทั่วไป	5 โรงงาน

จำแนกเป็นอุตสาหกรรมส่งออก 43 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.2 อุตสาหกรรมทั่วไป 22 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 33.9

ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลกระทบทำให้การวางแผนแรงงานปกติของโรงงานอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไปมากที่สุดคือ การขยายตัวอย่างรวดเร็วของกิจการคิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา

คือภาวะการจ้างงานของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 52.3 และการเปลี่ยนแปลง กระบวนการผลิตคิดเป็นร้อยละ 45.2 ตามลำดับ

วิธีการคาดคะเนความต้องการแรงงานพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมใช้วิธีการคาดคะเนความต้องการแรงงาน โดยวิธีการพยากรณ์แนวโน้มมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.4 โดยใช้โมเดลและการคาดคะเนหลายด้านร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 35.4 และ โดยใช้ดุลยพินิจในการบริหารคิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ โดยที่อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์รวมถึงอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม คาดคะเน โดยใช้เทคนิควิธีการพยากรณ์แนวโน้มมากที่สุด อุตสาหกรรมเกษตรคาดคะเนโดยผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด อุตสาหกรรมก่อสร้างคาดคะเนโดยการพยากรณ์แบบฐานศูนย์ควบคู่กับการใช้งบประมาณเป็นตัวกำหนดในสัดส่วนที่เท่ากัน อุตสาหกรรมแปรรูปไม้คาดคะเนโดยใช้เทคนิควิธีการพยากรณ์แนวโน้มควบคู่กับการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหารและโดยใช้โมเดลและการคาดคะเนหลายด้านร่วมกันในสัดส่วนที่เท่ากัน อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ คาดคะเน โดยใช้โมเดลและการคาดคะเนหลายด้านร่วมกันมากที่สุด อุตสาหกรรมเครื่องหนังคาดคะเนโดยใช้เทคนิควิธีการพยากรณ์แนวโน้มควบคู่กับการใช้โมเดลการคาดคะเนหลายด้านร่วมกัน อุตสาหกรรมทั่วไปคาดคะเนโดยการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร มากที่สุด

เหตุผลในการวางแผนความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่คือ เพื่อให้มีแรงงานเพียงพอเหมาะสมกับการผลิตคิดเป็นร้อยละ 89.2 รองลงมาคือเพื่อวางแผนต้นทุนการผลิตในด้านแรงงานคิดเป็นร้อยละ 83.1 และเพื่อปรับตัวให้รับกับภาวะการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วคิดเป็นร้อยละ 44.6 ตามลำดับ โดยสาเหตุหลักของการวางแผนความต้องการแรงงานตามประเภทกิจการคืออุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์รวมถึงอุตสาหกรรมทั่วไปเพื่อให้มีแรงงานเพียงพอเหมาะสมกับการผลิต อุตสาหกรรมเกษตรเพื่อวางแผนต้นทุนการผลิตด้านแรงงานและเพื่อให้มีแรงงานเพียงพอเหมาะสมกับการผลิตในสัดส่วนที่เท่ากัน อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มรวมถึงอุตสาหกรรมก่อสร้างเพื่อวางแผนต้นทุนการผลิตในด้านแรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปไม้รวมถึงอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับเพื่อวางแผนต้นทุนการผลิตในด้านแรงงานและเพื่อให้มีแรงงานเพียงพอเหมาะสมกับการผลิตในสัดส่วนที่เท่ากัน อุตสาหกรรมเครื่องหนังเพื่อวางแผนต้นทุนการผลิตในด้านแรงงาน รวมถึงเพื่อให้มีแรงงานเพียงพอเหมาะสมกับการผลิตและเพื่อปรับตัวให้รับกับภาวะการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสัดส่วนที่เท่ากัน

ปัจจัยกำหนดความต้องการแรงงานในอนาคตของโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่คือปัจจัยแวดล้อมภายนอกต่างๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 60.0 และจำนวนพนักงานในปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ 46.2 ตามลำดับ ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงานในอนาคตตามประเภท

กิจการคือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับขึ้นอยู่กับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน อุตสาหกรรมเกษตรเนื่องจากปัจจัยคุณภาพของแรงงาน อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมก่อสร้างรวมถึงอุตสาหกรรมแปรรูปไม้เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกต่างๆ เช่น สภาพเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมเครื่องหนังและอุตสาหกรรมทั่วไปขึ้นอยู่กับจำนวนพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและปัจจัยแวดล้อมภายนอกต่างๆในสัดส่วนที่เท่ากัน

นโยบายการสรรหาแรงงานจากแหล่งภายในที่โรงงานอุตสาหกรรมใช้สำหรับพนักงานประจำมากที่สุดคือแต่งตั้งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 92.3 รองลงมาคือเลื่อนตำแหน่งตามอาวุโสคิดเป็นร้อยละ 35.4 และประกาศให้พนักงานสมัครในตำแหน่งที่ว่างคิดเป็นร้อยละ 32.3 สำหรับพนักงานชั่วคราวคือ ประกาศให้พนักงานสมัครในตำแหน่งที่ว่างคิดเป็นร้อยละ 10.8 รองลงมาคือพิจารณาตามความสามารถของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 6.2 ตามลำดับ นโยบายการสรรหาแรงงานจากแหล่งภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมใช้มากที่สุดสำหรับพนักงานประจำคือ ประกาศรับสมัครทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 92.3 รองลงมาคือติดต่อสถาบันการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 60.0 และติดต่อหน่วยงานของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 53.9 สำหรับพนักงานชั่วคราวคือ ประกาศรับสมัครทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือติดต่อหน่วยงานของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 21.5 และติดต่อสถาบันการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ปัจจุบัน โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกจำนวน 33 แห่งคิดเป็นร้อยละ 50.8 และไม่มีการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกจำนวน 32 แห่งคิดเป็นร้อยละ 49.2 โดยส่วนใหญ่เป็นระดับพนักงานบริการคิดเป็นร้อยละ 97.0 รองลงมาคือระดับแรงงานทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 9.2 และระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิคคิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ยังคงไม่มีความต้องการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกเพิ่มจำนวน 42 แห่งคิดเป็นร้อยละ 64.6 มีความต้องการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกเพิ่มจำนวน 22 แห่งคิดเป็นร้อยละ 33.9 และอยู่ในระหว่างการพิจารณา 1 แห่งคิดเป็นร้อยละ 1.5 ซึ่งเป็นความต้องการในปีปัจจุบันจำนวน 12 แห่งคิดเป็นร้อยละ 54.5 เป็นความต้องการระยะ 3-5 ปีจำนวน 5 แห่งคิดเป็นร้อยละ 22.7 และระยะ 1-2 ปีจำนวน 3 แห่งคิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ โดยอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมเครื่องหนังรวมถึงอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในปีปัจจุบัน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องการแรงงานในระยะ 3-5 ปี

โรงงานอุตสาหกรรมมีความต้องการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในระดับบริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.4 รองลงมาคือระดับแรงงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 59.1 และระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 9.1 โดยยังไม่มีความต้องการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในระดับบริหารและระดับหัวหน้างาน ความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกตามประเภทกิจการคือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องการแรงงานทั่วไป อุตสาหกรรมเกษตรรวมถึงอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มต้องการแรงงานทั่วไปและแรงงานบริการในสัดส่วนที่เท่ากัน อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมเครื่องหนังรวมถึงอุตสาหกรรมทั่วไปต้องการแรงงานบริการเป็นส่วนใหญ่

จำนวนแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีความต้องการโดยระบุจำนวนร้อยละ 64.7 จำนวนแรงงาน 1,450 คน ซึ่งเป็นความต้องการใช้แรงงานในระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิค โดยระบุจำนวนร้อยละ 50.0 จำนวนแรงงาน 1 คน ระดับแรงงานทั่วไปโดยระบุจำนวนร้อยละ 53.8 จำนวนแรงงาน 1,301 คน ระดับแรงงานบริการโดยระบุจำนวนร้อยละ 73.7 จำนวนแรงงาน 148 คน

ช่วงระยะเวลาความต้องการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอก โรงงานอุตสาหกรรมมีช่วงระยะเวลาความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกตลอดทั้งปีร้อยละ 87 รองลงมาคือยังไม่สามารถกำหนดเวลาได้ขึ้นอยู่กับปริมาณการสั่งซื้อร้อยละ 12.1 และต้องการใช้แรงงานในช่วงมีนาคม-ธันวาคมคิดเป็นร้อยละ 3.4 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ทุกอุตสาหกรรมมีการจ้างงานต่อเนื่องตลอดทั้งปี

คุณสมบัติของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการโดยรวมต้องการเพศชายมากที่สุด รองลงมาคือเพศหญิงและไม่จำกัดเพศ ซึ่งในระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิค รวมถึงระดับงานบริการต้องการเพศชายมากที่สุด ส่วนระดับแรงงานทั่วไปต้องการพนักงานหญิงมากที่สุด

ด้านอายุของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี รองลงมาคือในช่วงอายุ 18-25 ปี และในช่วงอายุ 31-35 ปี ตามลำดับ โดยมีความต้องการในแต่ละระดับงานคือ ระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิค รวมถึงระดับแรงงานทั่วไป ต้องการแรงงานในช่วงอายุ 18-25 ปี ระดับงานบริการต้องการแรงงานในช่วงอายุ 26-30 ปี

สถานภาพการสมรสของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดคือไม่จำกัดสถานภาพ รองลงมาคือสถานภาพโสด

ระดับการศึกษาของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดคือระดับมัธยมศึกษา รองลงมาคือไม่จำกัดการศึกษาและระดับอาชีวศึกษาตามลำดับ

แบ่งแยกตามระดับงานคือระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิคต้องการแรงงานที่มีความรู้ระดับอาชีวศึกษา ระดับแรงงานทั่วไปต้องการแรงงานที่มีความรู้ระดับมัธยมศึกษา ส่วนระดับงานบริการต้องการแรงงานโดยไม่จำกัดการศึกษา

สาขาวิชาของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดคือไม่จำกัดสาขาวิชา รองลงมาคือช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างไฟฟ้า แบ่งตามระดับงานคือระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิคต้องการแรงงานในสาขาบัญชี ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างไฟฟ้า ช่างกลโรงงาน ช่างอุตสาหกรรม ระดับแรงงานทั่วไปและระดับงานบริการไม่จำกัดสาขาวิชา

ประสบการณ์การทำงานของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดคือไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงาน รองลงมาคือประสบการณ์1-2ปี และประสบการณ์น้อยกว่า1ปีตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ทุกประเภทกิจการต้องการแรงงานโดยไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงานยกเว้นอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์1-2ปี ซึ่งความต้องการประสบการณ์การทำงานในแต่ละระดับงานคือระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิค ระดับแรงงานทั่วไปต้องการแรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงาน ระดับงานบริการต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์1-2ปี

บุคลิกภาพของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดคือแรงงานที่มีบุคลิกภาพกระตือรือร้น รองลงมาคือมีความมั่นใจในตนเองตามลำดับ

ความสามารถพิเศษของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดคือควรสามารถขับขีรถจักรยานยนต์ได้ ซึ่งความต้องการในแต่ละระดับงานคือระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิคต้องการแรงงานที่มีความสามารถพิเศษด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ ระดับแรงงานทั่วไปและระดับงานบริการต้องการความสามารถพิเศษในการขับขีรถจักรยานยนต์

ภูมิลำเนาของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการมากที่สุดคือไม่จำกัดภูมิลำเนา รองลงมาคือภูมิลำเนาในภาคเหนือและภูมิลำเนาในจังหวัดเชียงใหม่-ลำพูนตามลำดับ กิจการ โดยส่วนใหญ่ไม่จำกัดภูมิลำเนาของแรงงานยกเว้นอุตสาหกรรมเกษตรต้องการแรงงานที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ความต้องการในแต่ละระดับแรงงานคือระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิคต้องการแรงงานที่มีภูมิลำเนาในภาคเหนือ ส่วนระดับแรงงานทั่วไปและระดับงานบริการไม่จำกัดภูมิลำเนาของแรงงาน

คุณสมบัติของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิคที่โรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ต้องการเป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง18-25ปี ไม่จำกัดสถานภาพการสมรส มีการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาในสาขาวิชาบัญชี ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างไฟฟ้า ช่างกลโรงงาน ช่างอุตสาหกรรม ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน มีบุคลิกภาพที่

กระตือรือร้น ควรมีความสามารถพิเศษด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ การขับขีรถจักรยานยนต์ มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ

คุณสมบัติของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในระดับแรงงานทั่วไปที่เป็นที่ต้องการของโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง18-25ปี ไม่จำกัดสถานภาพการสมรส มีการศึกษาระดับมัธยม ไม่จำกัดสาขาวิชาและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงาน มีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้น ควรมีความสามารถพิเศษด้านการขับขีรถจักรยานยนต์ คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษและไม่จำกัดภูมิลำเนาของแรงงาน

คุณสมบัติของแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในระดับแรงงานบริการที่เป็นที่ต้องการของโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง26-30ปี ไม่จำกัดสถานภาพการสมรส มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยไม่จำกัดสาขาวิชา มีประสบการณ์การทำงาน1-2ปี มีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้นควรมีความสามารถพิเศษด้านการขับขีรถจักรยานยนต์ ภาษาอังกฤษและภาษาญี่ปุ่นและไม่จำกัดภูมิลำเนาของแรงงาน

การกำหนดความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกของโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมพบว่าการกำหนดความต้องการแรงงานโดยกำหนดตามงบประมาณมากที่สุด รองลงมาคือกำหนดตามปริมาณและลักษณะงาน โดยมีการกำหนดในแต่ละระดับแรงงาน คือ ระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิคกำหนดตามปริมาณและลักษณะงาน ระดับแรงงานทั่วไปและระดับแรงงานบริการกำหนดตามงบประมาณเป็นหลัก

รูปแบบการจ่ายค่าแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกของโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมมีการจ่ายค่าแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกเป็นรายเดือนมากที่สุด รองลงมาคือจ่ายค่าแรงงานเป็นรายวันและจ่ายค่าแรงแบบเหมาจ่ายตามปริมาณงานตามลำดับ รูปแบบการจ่ายค่าจ้างในแต่ละระดับแรงงานโดยส่วนใหญ่ คือ ระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิค รวมถึงระดับแรงงานบริการมีการจ่าย ค่าจ้างแรงงานเป็นรายเดือน ระดับแรงงานทั่วไปมีการจ่ายค่าแรงงานเป็นรายวัน

สาเหตุของความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกของโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมคือ เพื่อลดภาระในการจัดการแรงงานมากที่สุด รองลงมาคือเพื่อลดต้นทุนในการสรรหานบุคลากรและเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานตามลำดับ

เกณฑ์การคัดเลือกบริษัทผู้ให้บริการที่โรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมพิจารณามากที่สุดคือ คุณภาพการให้บริการ ส่วนเกณฑ์การคัดเลือกที่พิจารณาอยู่ในระดับมากคือความน่าเชื่อถือ มั่นคงของบริษัทผู้ให้บริการ สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ รูปแบบสัญญาที่มีความ

ยืดหยุ่น จำนวนแรงงานที่มีของผู้ให้บริการ ค่าบริการ วัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกัน
 ความมีชื่อเสียงของบริษัทผู้ให้บริการ สถานที่ตั้งของบริษัทผู้ให้บริการ

ปัญหาการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม
 ประสบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัญหาที่พบอยู่ในระดับมากได้แก่ปัญหาอัตราการเปลี่ยน
 งานสูง ปัญหาขาดความภักดีต่อองค์กร ปัญหาการลาหยุดและการขาดงาน ปัญหาที่พบ
 อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ปัญหาแรงงานประสิทธิภาพต่ำ ปัญหาการขาดความรับผิดชอบต่อเวลา
 ปัญหาการไม่เข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ปัญหาความไม่น่าไว้วางใจของแรงงาน ปัญหา
 แรงงานมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน ปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยได้แก่ปัญหาไม่ปฏิบัติ
 ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาและปัญหาด้านสุขภาพของแรงงาน โดยปัญหาหลักที่พบในแต่ละ
 อุตสาหกรรมคือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์
 อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ อุตสาหกรรมเครื่องหนังพบปัญหาแรงงานมีอัตราการ
 เปลี่ยนงานสูง อุตสาหกรรมเกษตรพบปัญหาการลาหยุด และการขาดงาน อุตสาหกรรม
 อาหารและเครื่องดื่มพบปัญหาอัตราการเปลี่ยนงานสูง ปัญหาการลาหยุด / การขาดงาน ปัญหาการ
 ขาดความภักดีต่อองค์กรในระดับเดียวกัน อุตสาหกรรมทั่วไปพบปัญหาแรงงานขาดความภักดี
 ต่อองค์กร

ปัญหาแรงงานที่จ้างงานโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรโดยรวมประสบอยู่ในระดับ
 น้อย ซึ่งปัญหาที่พบอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับคือปัญหาแรงงานมีอัตราการเปลี่ยนงานสูง
 ปัญหาการลาหยุดและการขาดงาน ปัญหาที่พบอยู่ในระดับน้อยเรียงตามลำดับคือปัญหาการ
 ขาดความภักดีต่อองค์กร ปัญหาการขาดความรับผิดชอบต่อเวลา ปัญหาแรงงานประสิทธิภาพต่ำ
 ปัญหาการไม่เข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ปัญหาแรงงานมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน
 ปัญหาด้านสุขภาพของแรงงาน ปัญหาความไม่น่าไว้วางใจของแรงงาน ปัญหาการไม่ปฏิบัติตาม
 คำสั่งผู้บังคับ โดยปัญหาหลักที่พบในแต่ละอุตสาหกรรมคือ อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
 อุตสาหกรรมชิ้นส่วนและอุปกรณ์ อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ อุตสาหกรรมอัญมณีและ
 เครื่องประดับ อุตสาหกรรมเครื่องหนังและอุตสาหกรรมทั่วไปพบปัญหาแรงงานมีอัตราการ
 เปลี่ยนงานสูง ส่วนอุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรม
 ก่อสร้างพบปัญหาการลาหยุดและการขาดงาน เป็นส่วนใหญ่

อภิปรายผลการศึกษา

จากการแข่งขันที่รุนแรงทางธุรกิจทำให้การวางแผนบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญส่วนหนึ่งขององค์กรธุรกิจ ซึ่งปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบทำให้การวางแผนนั้นเปลี่ยนแปลงไป ได้แก่

1. การขยายตัวอย่างรวดเร็วของกิจการ
2. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต
3. เทคโนโลยีใหม่
4. นโยบายของรัฐหรือกฎระเบียบการทำงาน
5. ภาวะการจ้างงานของตลาดแรงงาน

ในการศึกษาพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลกระทบกับการวางแผนความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือตามลำดับดังนี้ ผลกระทบจากปัจจัยการขยายตัวอย่างรวดเร็วของกิจการคิดเป็นร้อยละ 53.8 ภาวะการจ้างงานของตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 52.3 การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตคิดเป็นร้อยละ 45.2 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีคิดเป็นร้อยละ 27.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

โดยมีวัตถุประสงค์ในการวางแผนแรงงานเพื่อให้มีแรงงานเพียงพอเหมาะสมกับการผลิตคิดเป็นร้อยละ 89.2 เพื่อวางแผนต้นทุนการผลิตในด้านแรงงานคิดเป็นร้อยละ 83.1 เพื่อปรับตัวให้รับกับภาวะการณืต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วคิดเป็นร้อยละ 44.6 เพื่อวางแผนประกอบการพัฒนาแรงงานคิดเป็นร้อยละ 32.3 เพื่อทดแทนแรงงานที่จะเกษียณอายุหรือลาออกคิดเป็นร้อยละ 18.5ตามลำดับ (ตารางที่ 8)

ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการกำลังคนและแรงงาน ของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จากการศึกษพบว่าสอดคล้องกับการอธิบายของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2541) โดยมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความต้องการแรงงานดังนี้ สภาพแวดล้อมภายนอก อาทิเช่น สภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์โลกคิดเป็นร้อยละ 60.0 จำนวนพนักงานในปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ 46.2 เทคโนโลยีใหม่ที่วางแผนจะนำมาใช้คิดเป็นร้อยละ 36.9 งบประมาณสำหรับการว่าจ้างคิดเป็นร้อยละ 16.9 คุณภาพของแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ (ตารางที่ 9)

จากวิธีพยากรณ์ความต้องการแรงงานของสมชาย หิรัญกิตติ(2542)ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นพบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือได้นำเทคนิคการพยากรณ์ความต้องการแรงงานมาใช้ 7วิธี โดยส่วนใหญ่ใช้วิธีการคาดคะเนความต้องการแรงงานโดยวิธีการพยากรณ์แนวโน้มคิดเป็นร้อยละ 55.4 โดยใช้โมเดลและการคาดคะเนหลายด้านร่วมกันคิดเป็นร้อยละ 35.4

โดยใช้กลยุทธ์ในการบริหารคิดเป็นร้อยละ 18.6 โดยการคาดคะเนโดยผู้เชี่ยวชาญคิดเป็นร้อยละ 9.2 โดยการพยากรณ์แบบฐานศูนย์คิดเป็นร้อยละ 6.2 โดยใช้งบประมาณเป็นตัวกำหนดคิดเป็นร้อยละ 4.6 โดยการวิเคราะห์อัตราส่วนคิดเป็นร้อยละ 1.54 ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

แหล่งของบุคลากรที่องค์กรสามารถหาได้ จากการศึกษาพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมมีการสรรหาแรงงานสอดคล้องกับแนวคิดของนพ. ศรีบุญนา (2546) ดังได้กล่าวไปแล้วคือ มีการสรรหาแรงงานจากทั้งแหล่งภายในและแหล่งภายนอก ซึ่งนโยบายการสรรหาแรงงานสำหรับพนักงานประจำจากแหล่งภายในคือแต่งตั้งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงานเป็นหลัก รองลงมาคือการเลื่อนตำแหน่งตามอาวุโสและการประกาศให้พนักงานสมัครในตำแหน่งที่ว่างตามลำดับ วิธีการสรรหาแรงงานประจำจากแหล่งภายนอกคือประกาศรับสมัครทั่วไปมากที่สุด รองลงมาคือติดต่อสถาบันการศึกษา ติดต่อหน่วยงานของรัฐ ติดต่อบริษัทจัดหาแรงงานจากภายนอก ติดต่อทาบทามโดยเฉพาะเจาะจงและอื่นๆคือใช้สื่อวิทยุ อินเทอร์เน็ต โฆษณาตามลำดับ การสรรหาพนักงานชั่วคราวจากแหล่งภายในคือ ประกาศให้พนักงานสมัครในตำแหน่งที่ว่างเป็นหลัก รองลงมาคือพิจารณาตามความสามารถของพนักงานตามลำดับ การสรรหาพนักงานชั่วคราวจากแหล่งภายนอกคือประกาศรับสมัครทั่วไปมากที่สุด รองลงมาคือติดต่อหน่วยงานของรัฐ ติดต่อสถาบันการศึกษา ติดต่อบริษัทจัดหาแรงงานจากภายนอกและติดต่อทาบทามโดยเฉพาะเจาะจงคิดตามลำดับ (ตารางที่ 10)

คุณสมบัติของแรงงานที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการในระดับปฏิบัติการสอดคล้องกับการศึกษาของกนกรัตน์ กานันชัย (2540) ในด้านการศึกษาโดยมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้ระดับอาชีวศึกษา ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์การทำงาน มีความสามารถพิเศษในด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษโดยไม่จำกัดสถานภาพการสมรส แต่แตกต่างกันในด้านเพศอายุ รวมถึงภูมิลำเนาของแรงงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ต้องการแรงงานเป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 18-25 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ ส่วนผลการศึกษาของกนกรัตน์ กานันชัยพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมต้องการแรงงานโดยไม่จำกัดเพศและภูมิลำเนาอายุในช่วง 26-35 ปี ส่วนระดับแรงงานทั่วไปหรือกรรมกรพบว่าสอดคล้องกันในเรื่องอายุของแรงงานที่ต้องการในช่วง 18-25 ปี ไม่จำกัดสถานภาพการสมรส ภูมิลำเนาไม่จำเป็นต้องมีความสามารถพิเศษและประสบการณ์การทำงาน แต่แตกต่างกันที่ระดับการศึกษาซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าโรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ส่วนผลการศึกษาของกนกรัตน์ กานันชัยพบว่าโรงงานอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานโดยไม่จำกัดการศึกษา

ทิศทางการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือมีได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามผลการศึกษาของคณัย เทียนพุดและคณะ(2544)
โดยมีความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในปีปัจจุบันและการวางแผนในอนาคตเพียง
ร้อยละ 33.9



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อค้นพบ

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือยังมีความต้องการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในปีปัจจุบันในระดับแรงงานบริการ ระดับแรงงานทั่วไป และระดับปฏิบัติการและช่างเทคนิค แต่ไม่มีความต้องการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในระดับบริหารและหัวหน้างาน โดยมีความต้องการในทุกอุตสาหกรรมยกเว้นอุตสาหกรรมก่อสร้างและอุตสาหกรรมแปรรูปไม้

การใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกจะช่วยองค์กรลดภาระในเรื่องการจัดการแรงงานลดต้นทุนในการสรรหาบุคลากรและเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงาน แต่อาจทำให้องค์กรประสบปัญหาแรงงานในด้านแรงงานมีอัตราการเปลี่ยนงานสูงและขาดความภักดีต่อองค์กร

โรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมพิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกบริษัทผู้ให้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในด้านคุณภาพการให้บริการมากที่สุดในขณะที่ให้ความสำคัญกับสถานที่ตั้งของบริษัทผู้ให้บริการในระดับปานกลาง

การจ้างแรงงานผ่านผู้ให้บริการจากภายนอกจะทำให้องค์กรประสบปัญหาด้านแรงงานมากกว่าการจ้างงานโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเอง ซึ่งพบว่าปัญหาของการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาแรงงานจากภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาแรงงานมีอัตราการเปลี่ยนงานสูงและปัญหาการขาดความภักดีต่อองค์กรเป็นปัญหาหลัก ในขณะที่ปัญหาแรงงานที่ผ่านจ้างงานโดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเองโดยรวมประสบปัญหาอยู่ในระดับน้อยซึ่งมีปัญหามีอัตราการเปลี่ยนงานสูงและปัญหาการลาหยุด และการขาดงานเป็นปัญหาหลัก

ข้อเสนอแนะ

สำหรับองค์กรที่กำลังพิจารณาใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอก

การตัดสินใจเพื่อจ้างแรงงานผ่านผู้ให้บริการจ้างเหมาจากภายนอกควรมีการพิจารณาวางแผนจำนวนความต้องการแรงงาน ระยะเวลาและช่วงเวลาที่ต้องการใช้แรงงานอย่างรอบคอบ รวมถึงการคัดเลือกและตรวจสอบบริษัทผู้ให้บริการในด้านคุณภาพการให้บริการ ความน่าเชื่อถือของผู้ให้บริการจ้างเหมาจากภายนอก โดยการใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกมีทั้งข้อดีในด้านการลดภาระการจัดการแรงงานและลดต้นทุนในการสรรหาบุคลากรแต่ก็มีข้อเสียในเรื่องของปัญหาแรงงานที่มีการอัตราการเปลี่ยนงานสูงและขาดความภักดีกับองค์กร นอกจากนี้แล้วผู้บริหารยังควรวิเคราะห์ถึงความเสี่ยงต่อความล้มเหลวในการจ้างงานจากภายนอกที่จะเกิดขึ้น รวมถึงความยุ่งยากหากต้องการยกเลิกการจ้างงานจากภายนอกและกลับมาดำเนินการเอง

ปัญหาแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่โรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือประสบอยู่มากที่สุดคือการที่แรงงานมีอัตราการเปลี่ยนงานสูงและการขาดความภักดีกับองค์กร ดังนั้นองค์กรที่จะพิจารณาใช้แรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกควรมีการระมัดระวังกับเรื่องดังกล่าว

สำหรับบริษัทผู้ให้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอก

บริษัทผู้ให้บริการแบบจ้างเหมาจากภายนอกควรมีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นปัจจัยหลักที่โรงงานอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกผู้ให้บริการ

สำหรับแรงงานที่ว่างงานและผู้ที่กำลังวางแผนการศึกษา

1. แรงงานที่ว่างงานรวมถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษาหรืออยู่ในระหว่างการศึกษาก็ต้องการเข้าสู่ตลาดแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกควรมีความสามารถขั้นพื้นฐานที่จำเป็นได้ มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ ควรมีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

2. ผู้ที่กำลังวางแผนการศึกษาควรมุ่งเน้นที่สาขาที่มีความต้องการได้แก่บัญชี บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างกลโรงงานและช่างอุตสาหกรรม ซึ่งวิธีการสรรหาแรงงานที่โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ใช้คือวิธีประกาศรับสมัครทั่วไปเพราะฉะนั้นผู้ที่อยู่ระหว่างสนใจหางานทำควรติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานทั้งที่ป้ายประกาศหน้าบริษัท สื่อวิทยุ สื่อสิ่งพิมพ์ อินเทอร์เน็ต เพื่อให้ได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็ว

ข้อจำกัดในการศึกษา

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่ได้ครอบคลุมถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกของอุตสาหกรรมส่งออกและอุตสาหกรรมทั่วไป รวมถึงไม่ได้มุ่งเน้นอธิบายอย่างชัดเจนถึงรายละเอียดของคำว่า “คุณภาพการให้บริการ”
2. เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 35.3 ไม่ได้ระบุจำนวนแรงงานที่ต้องการ ส่งผลให้ข้อมูลจำนวนแรงงานที่โรงงานอุตสาหกรรมต้องการในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ต่ำกว่าความเป็นจริง

หัวข้อการศึกษาในอนาคต

1. การศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกที่เป็นที่พึงปรารถนาของโรงงานอุตสาหกรรม
2. การศึกษาถึงวิธีการจูงใจที่เป็นที่ต้องการแรงงานแบบจ้างเหมาจากภายนอกในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ