



“คิดอย่างไรกับเงินเดือน ปริญญาตรี 15,000 บาท ตอนที่ กับค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท?” 1

วิโรจน์ ลักษณานอดิกร

ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานองค์กร
บริษัท ซีอีโอยูเคเอ็น จำกัด (มหาชน)



ในปี พ.ศ.2555 นี้ ผมคิดว่าทั้งผู้ประกอบการ พนักงานและคนที่กำลังหางาน กำลังรอลอยอย่างใจจดใจจ่อกับนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน หรือเงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาทว่าจะเกิดปรากฏการณ์ทางสังคมและตลาดแรงงานในประเทศไทยอย่างไร สำหรับผมเองนั้น ผมคิดว่าตลาดแรงงานคงจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานบางอย่างเพื่อตอบสนองกับนโยบายค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวันและเงินเดือน 15,000 บาท แน่ๆ เช่น

ผมคิดว่าด้วยค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท หรือเท่ากับชั่วโมงละ = $300 \text{ บาทต่อวัน} \div 8 \text{ ชั่วโมงต่อวัน} = 37.50 \text{ บาทต่อชั่วโมง}$ ถ้าทำงานแค่ครึ่งวันจะได้รับค่าจ้างเท่ากับ 150 บาท ซึ่งเป็นอัตราค่าตอบแทนที่น่าดึงดูดพอสมควรสำหรับที่ซึ่งดึงดูดให้นักเรียน นักศึกษาหันมาทำงาน Part Time เป็นอาชีพเสริมระหว่างเรียน ดังนั้น ธุรกิจหลายๆ ประเภทที่เป็นอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่ใช้แรงงานในกระบวนการธุรกิจเป็นจำนวนมาก (ค่าแรงต่อยอดขาย $\geq 4\%$ หรือค่าแรงต่อกำไรขั้นต้น $\geq 12\%$ ของยอดขาย หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Labor intensive industry) เช่น ธุรกิจค้าปลีก หรือและโรงงานอุตสาหกรรมที่ยังคงใช้แรงงานคนเป็นปัจจัยในการผลิตหลัก ซึ่งธุรกิจเหล่านี้ถ้าไม่

ปรับตัวและยังคงจ้างแรงงานในรูปแบบเดิมๆ ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงอย่างน่าใจหาย โดยปกติแล้วบริษัทโดยทั่วๆ ไปมักจะจ้างพนักงานปฏิบัติการแบบจ้างมาก่อน จ้างมาเต็มๆ วันประมาณว่าจ้างมาก่อน อย่างน้อยก็มา Standby ถ้ามีงานอะไรก็จะได้เรียกใช้ สั่งการตามที่เจ้านายต้องการ ซึ่งเวลาปฏิบัติงานวันหนึ่ง = 8 ชั่วโมง อาจจะมีเวลาที่ปฏิบัติงานจริงๆ เพียงแค่ 4 ชั่วโมงเท่านั้น หรือแค่ครึ่งหนึ่งเท่านั้นเอง หรือพูดง่าย ๆ คือ มีเวลาว่างงาน (Idle Time = 50%) นั่นเอง

บางบริษัทก็ไม่มีมีการวางแผนกำลังคนอย่างรอบคอบ คิดว่าจ้างพนักงานประจำมาไว้ก่อนจะได้จัดการประจำวันได้ง่าย มีความยืดหยุ่น ไม่ต้องวางแผนงานอะไรมากนัก แต่ถ้าเจอกับค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน จะจ้างมาเพื่อเหลือเผื่อขาด จ้างมา Standby ไว้ก่อนอย่างนั้นโดยไม่วางแผนการการปฏิบัติงาน หรือใช้กำลังคนที่รัดกุมมากขึ้น ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น หรือปล่อยให้พนักงานคนหนึ่งๆ มี Idle Time มากมายนัก คงแย่นะครับ ดังนั้นผมคิดว่าบริษัทควรจะต้องวางแผนการใช้กำลังคนอย่างรอบคอบมากขึ้น พร้อมกับมีการปรับระบบการทำงานต่างๆ ให้รองรับกับการจ้างพนักงาน Part Time และนักเรียนนักศึกษาที่ไม่สามารถทำงานได้เต็มวัน 8 ชั่วโมงได้ให้มากขึ้น เช่น

1. บริษัทอาจจะต้องมีการปรับระบบการทำงานให้มีระบบสารสนเทศมีความมั่นคงปลอดภัยมากขึ้น ลดความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายจากการทุจริตของพนักงาน รวมทั้งลดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานผิดพลาดของพนักงานให้ลดลง ที่เอื้อต่อการจ้างพนักงาน Part Time มากขึ้น

2. บริษัทอาจจะต้องมีการปรับระบบการทำงาน โดยอาจจะมีการติดตั้งอุปกรณ์ต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานต้องอาศัยความชำนาญของพนักงาน ซึ่งต้องอาศัยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานสูงในการปฏิบัติงานเท่านั้นลง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน Part Time สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมมากมายนัก

3. บริษัทอาจจะต้องมีการปรับปรุงระบบการฝึกอบรม โดยอาจจะพัฒนา Multimedia CD Rom ในการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้การฝึกอบรมสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว เช่น พนักงานที่เข้ามาใหม่ บริษัทอาจจะมียูทิลิตี้ฝึกอบรมให้พนักงานดูในเบื้องต้นก่อน เพื่อให้พนักงานพอที่จะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ทันทีและอาจจะมีการลดจำนวนวันในการฝึกอบรมลง

4. การพิจารณาลงทุนในการติดตั้งเครื่องจักรและระบบอัตโนมัติเพื่อลดจำนวนพนักงานลงในระยะยาว คือ เมื่อมีพนักงานออกก็อาจจะไม่รับพนักงานใหม่ แต่ใช้ระบบอัตโนมัติในการทำงานแทน

5. การพิจารณาจัดจ้างภายนอก (Outsourcing) แทนการจ้างพนักงานประจำ โดยเฉพาะงานที่ไม่ใช่แกนหลักของธุรกิจ เช่น งานบัญชี งานเงินเดือน (Payroll) หรืองานด้านคอมพิวเตอร์ต่างๆ เพื่อลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง และสวัสดิการลง เพราะงาน



เหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นงานประจำ (Routine) ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน อย่างเช่น งานบัญชี หรืองานทำเงินเดือนและการที่บริษัทต้องจ้างพนักงานและตั้งเป็นหน่วยงานบัญชี หรือหน่วยงานในการจัดทำเงินเดือนนั้นก็อาจจะไม่มี Economy of Scale ก็เป็นได้ เพราะการตั้งหน่วยงานบัญชี หรืองานเงินเดือนพนักงาน เมื่อวางกำลังคนให้เหมาะสมจำนวนหนึ่ง พร้อมกับมีการวางระบบสารสนเทศที่ทันสมัยก็อาจจะสามารถรองรับงานสำหรับหลายๆ บริษัทได้

ดังนั้น การตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นมาเพื่อทำงานที่เป็นมาตรฐานเดิมๆ ให้กับแค่บริษัทๆ หนึ่ง อาจจะไม่คุ้มค่าในระยะยาวก็ได้ สำหรับงานด้าน IT และโปรแกรมเมอร์ นั้นต้องรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วมาก การจ้างพนักงานประจำนั้นอาจจะดีเพราะในวันนี้ทักษะของพนักงานที่เราจ้างมาอาจจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานก็ได้ แต่เมื่อเวลาผ่านไป (ซึ่งเงินเดือนเขาก็ขึ้นไปเรื่อยๆ ทุกๆ ปี) แต่ทักษะของพนักงานคนนั้นอาจจะล้าสมัยและอาจจะไม่สามารถทำงานรองรับกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องได้ ดังนั้น การ Outsource งานด้าน IT และงานด้าน Programming น่าจะเป็นทางเลือกที่บริษัท จะไม่พิจารณาไม่ได้

6. หากบริษัทมีทิศทางการที่จะใช้พนักงาน Part Time มากขึ้น โดยเฉพาะการเปิดรับสมัครนักเรียนนักศึกษา ให้มาปฏิบัติงานเป็นรายชั่วโมง บริษัทก็ต้องปรับระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เพื่อดึงดูดให้นักเรียนนักศึกษาเกิดความสนใจที่จะทำงาน Part Time รู้สึกว่า งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ ดูเท่ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนใน Generation Y ให้ความสำคัญมากๆ ดังนั้นอย่างบริษัทที่ทำธุรกิจร้านหนังสือแห่งหนึ่ง จึงมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงาน จากตำแหน่ง “พนักงานบริการ” เป็น “เจ้าหน้าที่แนะนำหนังสือ” ซึ่งเป็นตำแหน่งและหน้าที่ที่มีเกียรติ ให้ความสำคัญมากกว่าตำแหน่ง “พนักงานบริการ” ก็ทำให้มีนักเรียนนักศึกษาให้ความสนใจที่จะสมัครเข้ามาทำงาน Part Time เป็นจำนวนมาก เพราะบทบาท หน้าทีงาน ตลอดจนชื่อตำแหน่งนั้นดูดีกว่า “พนักงานเสิร์ฟตามร้านอาหาร” เป็นอย่างมาก