



รายงานฉบับสมบูรณ์

การสำรวจสถานภาพแรงงานใน อุตสาหกรรมเหล็ก



ภายใต้โครงการ
พัฒนาศูนย์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก
อุตสาหกรรมเหล็กและโลหการ
ประจำปีงบประมาณ 2557



เสนอ



โดย



ตุลาคม 2557

คำนำ

สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในการจัดทำการศึกษาสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมเหล็กและโลหการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) จำนวน 57 ราย ในพื้นที่จังหวัด กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สระบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ระยอง ชลบุรี สมุทรสาคร นครปฐม ปราจีนบุรี นครราชสีมา และปทุมธานี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสถานภาพแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการการจ้างงาน และการได้รับความคุ้มครองของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ตลอดจนเพื่อทราบสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมเหล็ก รวมทั้งผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินงานในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การสำรวจครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ ด้วยความร่วมมือของท่านผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) รวมถึงหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ในโอกาสนี้ สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออนุเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมเหล็ก หวังว่ารายงานเล่มนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน หากรายงานฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย

ตุลาคม 2557

บทสรุปผู้บริหาร

สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย ได้รับมอบหมายจากสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ในการจัดทำการศึกษาสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมเหล็กและโลหการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสถานภาพแรงงานรวม สภาพแวดล้อมและการจ้างงาน ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานในการเปิด AEC และปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมเหล็ก รวมทั้งผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินงานในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับข้อมูลที่น่าสนใจในรายงานฉบับนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) จำนวน 57 ราย ทุนจดทะเบียนรวมกันทั้งสิ้น 338.8 พันล้านบาท ในพื้นที่จังหวัด กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สระบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ระยอง ชลบุรี สมุทรสาคร นครปฐม ปราจีนบุรี นครราชสีมา และปทุมธานี ซึ่งผลการสำรวจสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพแรงงานรวม ผลการสำรวจแรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท มีการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กจำนวน 18,585 คน พบว่า มีการจ้างแรงงานเป็นเพศชายจำนวน 15,391 คน และ เป็นเพศหญิง จำนวน 3,194 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 82.81 และร้อยละ 17.19 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ตามลำดับ จำแนกตามสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามอายุ ตามตำแหน่งงาน ตามระดับการศึกษา ตามประเภทการจ้างงาน ชั่วโมงการทำงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน การลาออก ความต้องการแรงงาน ความรู้ทักษะของแรงงาน ระยะเวลาในการหาแรงงาน และความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทน ตามลำดับดังนี้

- จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานในช่วงอายุ 31-40 ปี รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี และในช่วงอายุ 41-50 ปี
- จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานตำแหน่งช่างเทคนิค รองลงมา เป็นการจ้างแรงงานในตำแหน่งวิศวกรและตำแหน่งธุรการ
- จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส/อนุปริญญา รองลงมาในระดับ ต่ำกว่า ม.6 และระดับ ม.6/ปวช
- จำแนกตามประเภทการจ้างงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานประเภทประจำมากกว่าชั่วคราว
- สถานภาพชั่วโมงการทำงานพบว่า ชั่วโมงการทำงานแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กจำแนก

ตามตำแหน่งงานวิศวกร ช่างเทคนิค การตลาดและขาย และงานธุรการ อยู่ในช่วง 40-48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- สถานภาพอัตราค่าจ้างแรงงาน พบว่า

ในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน อัตราค่าจ้างเริ่มต้น ตำแหน่งวิศวกรต่ำสุดอัตราละ 12,000 บาท ต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 25,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 18,100 บาทต่อเดือน ตำแหน่งช่างเทคนิค ต่ำสุดอัตราละ 10,000 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 18,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 13,077 บาท ต่อเดือน และตำแหน่งการตลาดและขาย ค่าจ้างเริ่มต้นต่ำสุดอัตราละ 9,500 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 22,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 15,350 บาทต่อเดือน

ในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว อัตราค่าจ้างเริ่มต้น ตำแหน่งวิศวกรต่ำสุดอัตราละ 10,000 บาท ต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 26,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 15,900 บาทต่อเดือน ตำแหน่งช่างเทคนิค ต่ำสุดอัตราละ 9,000 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 17,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 11,100 บาท ต่อเดือน และตำแหน่งการตลาดและขาย ค่าจ้างเริ่มต้นต่ำสุดอัตราละ 9,000 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 22,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ย อัตราละ 13,571 บาทต่อเดือน

- สถานภาพการลาออก พบว่า ในรอบ 1 ปี ของการทำงาน อัตราการลาออกของแรงงานเฉลี่ย ร้อยละ 13.47 สาเหตุที่แรงงานลาออกมากที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนน้อย รองลงมาสาเหตุที่แรงงานลาออกมา จากเปลี่ยนสายงาน และสวัสดิการไม่เพียงพอ

- สถานภาพความต้องการแรงงาน พบว่า ส่วนใหญ่สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน ตำแหน่งช่างเทคนิคคู่มือการศึกษา ปวส สูงที่สุด รองลงมามีความต้องการแรงงานตำแหน่งวิศวกร และตำแหน่งช่างเทคนิคคู่มือการศึกษา ปวช

- ความรู้และทักษะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการใน อุตสาหกรรมเหล็กต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือแรงงาน แรงงานที่มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ และ แรงงานที่มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

- ระยะเวลาในการหาแรงงานและความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทนพบว่า ส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาในการหาแรงงานทดแทนประมาณ 30 – 60 วัน สำหรับความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทนของ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กของสถานประกอบการ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการจะหาแรงงานทดแทนได้ ยากขึ้น

2. สภาพแวดล้อมและการจ้างงาน จำแนกตามสถานภาพการจ้างแรงงานและอัตราค่าจ้างล่วงเวลา สถานภาพการคุ้มครองแรงงาน สถานภาพการดูแลสวัสดิการแรงงาน และสถานภาพแรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงานและการดูแลความปลอดภัย พบว่า

- สถานภาพการจ้างแรงงานและอัตราค่าจ้างล่วงเวลา ส่วนใหญ่จะมีการจ้างแรงงานล่วงเวลาใน การทำงานโดยแบ่งเป็นช่วงเวลา(เป็นกะ)กลางคืน จำนวน 12 ชั่วโมง อัตราค่าจ้างล่วงเวลา วันหยุด จะจ่ายค่าจ้าง ล่วงเวลาตามกฎหมายแรงงาน ทำงานเกิน 8 ชั่วโมง อัตราค่าจ้างล่วงเวลา 1.5 เท่าของค่าจ้างต่อวัน และ ทำงานใน วันหยุด อัตราค่าจ้างล่วงเวลา 2 เท่าของค่าจ้างต่อวัน

- สถานภาพการคุ้มครองแรงงาน ส่วนใหญ่จะมีการจัดตั้งกรรมการสวัสดิการตาม พรบ. คุ้มครองแรงงาน
- สถานภาพการดูแลสวัสดิการแรงงาน ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการจะมีการดูแลสวัสดิการแรงงาน
- สถานภาพแรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงานและการดูแลความปลอดภัยส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บจากถูกของมีคมบาด รongลงมา จากการกระแทก และพลัดตก หกล้ม

3. สถานภาพความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อการประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมเหล็ก พบว่า

- สถานภาพความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กไม่มีความต้องการที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว หากมีความจำเป็นที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าวผู้ประกอบการต้องการจ้างแรงงานพม่าเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นแรงงานจีน
- ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว สามารถเพิ่มหรือคงกำลังการผลิตได้โดยไม่ชะงัก สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานขาดแคลน และบริหารจัดการต้นทุนให้อยู่ในระดับต่ำได้

4. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

- นโยบายการสรรหาบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีนโยบายในการสรรหาบุคลากร จากภายในองค์กร (Promote from-within policies) โดยจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งหรือหมุนเวียนเปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งงานที่ว่าง และภายนอกองค์กร (Promote from outside policies) โดยจัดให้มีการประกาศรับสมัครโดยตรง (walk-in, social network, website) ผ่านบริษัทจัดหางาน คัดเลือกจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ ตลาดนัดแรงงาน พนักงานที่ทำงานในองค์กรเป็นผู้แนะนำ และหน่วยจัดหางานของสถาบันศึกษา เป็นต้น
- นโยบายการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) ยึดหลักความสามารถ (Competence) (Put the right man to the right job) ยึดหลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) และ ยึดหลักความเป็นกลางโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์เข้ามาใช้ในการคัดเลือกบุคลากร
- นโยบายการทดลองงานบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีนโยบายการทดลองงานเป็นระยะเวลา 4 เดือน
- นโยบายส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีความถี่ในการพัฒนาบุคลากร 1 ครั้งต่อเดือน รองลงมา ทุกไตรมาส/4 ครั้งต่อปี และ ปีละ 1-2 ครั้ง

- นโยบายดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก มีนโยบายดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร โดยการกำหนดค่าตอบแทนค้ำึงถึงอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดขณะนั้น รองลงมา กำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมระหว่างงาน หรือตำแหน่งภายในองค์กร (Internal Alignment) รวมทั้งกำหนดค่าตอบแทนโดยค้ำึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และการกำหนดค่าตอบแทนโดยค้ำึงถึงสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

- นโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีนโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลตามผลงานการทำงานในรูปแบบต่างๆ (โบนัส วันหยุด การขึ้นเงินเดือน) รองลงมา ระวังความคิดเห็นของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร

- นโยบายการเตรียมการเมื่อบุคลากรเกษียณอายุของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ผลการสำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน รองลงมา มีการวางแผนหาบุคลากรมาทดแทน และจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ (เช่น เงินเกษียณ 1 ปี) ให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุ

5. การเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานในการเปิด AEC

- การเตรียมความพร้อมของบุคลากรและของผู้ประกอบการ พบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ส่วนใหญ่มีการเตรียมการ เพิ่มทักษะความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะทางด้านเทคโนโลยี เรื่องความแตกต่างของวัฒนธรรมกฎหมายและระเบียบที่บังคับของประเทศต่างๆ ในอาเซียน

ด้านผู้ประกอบการมีการเตรียมความพร้อมโดยการ ศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจ้างงานแรงงานต่างชาติในระดับต่างๆ ทั้งในและนอกข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRA) และให้ความรู้แก่ผู้บริหารในเรื่องการดูแลแรงงานต่างชาติ

- ความต้องการของผู้ประกอบการต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเหล็กมีความต้องการให้ภาครัฐเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพและสร้างแรงจูงใจสำหรับแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยเนื่องจากการแข่งขันกันมากขึ้น รองลงมา จัดทำโปรแกรมพัฒนาความสามารถในด้านภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่

บังคับของประเทศต่างๆ ในอาเซียน และมีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพกลางของแรงงาน นอกเหนือจากสาขาอาชีพที่ได้จัดทำข้อตกลง MRAs แล้ว เช่น สาขาอาชีพ ช่างเชื่อมเหล็ก ช่างไฟฟ้า

- ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีความต้องการให้ภาครัฐเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทยในด้านการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติไม่ให้แตกต่างกันมากเกินไป รองลงมาสนับสนุนเพิ่มโอกาสพัฒนาตนเองในสายงานอาชีพให้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ และจัดอบรมแรงงานต่างชาติให้เข้าใจวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของประเทศไทย รวมทั้งจัด Zoning ที่พัก แรงงานต่างชาติเพื่อการควบคุมดูแลได้สะดวกและถูกสุขอนามัย

6. ปัญหาอุปสรรค

- ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีการศึกษาในระดับ ม.6 ปวช./ปวส ตำแหน่งช่างเทคนิค เนื่องจากปัจจุบันแรงงานนิยมเรียนต่อในระดับปริญญาตรี รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งวิศวกรที่เชี่ยวชาญ เนื่องจากวิศวกรจบใหม่ขาดประสบการณ์การทำงาน ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ประสบปัญหาการลาออกของแรงงานช่างเทคนิค เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานเริ่มต้นตำแหน่งช่างเทคนิค ได้รับค่าตอบแทนน้อย และแรงงานมีการเปลี่ยนสายงาน

- ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ประสบปัญหาการสรรหาแรงงานทดแทนได้ไม่ทันเวลา และยากขึ้น

- ปัญหาภายในองค์กร ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กประสบปัญหาพนักงานขาดความรู้ - ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและพนักงานขาดความรู้-ทักษะในเรื่องของเทคโนโลยี การใช้เครื่องจักร

- ปัญหาจากนโยบายของรัฐ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กประสบปัญหาเรื่องนโยบาย “ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท” นโยบายการสทบเข้ากองทุนเงินทดแทน (อยากให้ภาครัฐปรับลดจำนวนเงินสทบ) นโยบายการส่งเสริมการฝึกอบรมแรงงานไทยยังไม่เหมาะสม กฎหมายของ BOI ที่ไม่อนุญาตให้บริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือและปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของรัฐ

7. ข้อเสนอแนะ

- มาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระยะสั้นและระยะยาวในอุตสาหกรรมเหล็ก

ภาคเอกชน

ระยะสั้น

- เพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้มีความยืดหยุ่นตามสภาวะธุรกิจและคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและครอบครัว
- จัดทำโปรแกรมสวัสดิการที่ดีขึ้น ประกอบด้วย การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การจัดสถานเลี้ยงดูเด็กเล็ก/บุตรของลูกจ้าง การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้าในสถานประกอบการ การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีรถรับ-ส่ง และการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง

ระยะยาว

- วางแผนฝึกอบรมพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบการภาคเอกชน สร้างโรงเรียนผลิตแรงงานให้ตรงความต้องการของตลาด
- สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ Enterprise Resource Planning (ERP) เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการดำเนินงานขององค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ทางตรงหลายประการ เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการลดขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นต้น และการมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ลดต้นทุน ลดสินค้าคงคลัง และยกระดับบริการลูกค้า

ภาครัฐบาล

ระยะสั้น

- ภาครัฐและภาคเอกชนควรจัดกิจกรรมนัดพบแรงงานร่วมกัน เพื่อรองรับความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในพื้นที่ที่ขาดแคลนแรงงาน

ระยะยาว

- สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทยควรประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐให้เป็นตัวกลางในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กระทรวงแรงงาน และสถานประกอบการภาคเอกชน ในด้านการจัดหลักสูตรการฝึกงานสำหรับนักศึกษาที่ใกล้จะจบการศึกษา ในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถทำงานในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปผู้บริหาร	ก-ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ช-ฉ
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1-1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ	1-1
1.2 วัตถุประสงค์	1-2
1.3 ขอบเขตการสำรวจ	1-2
1.4 วิธีการสำรวจ	1-2
1.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน	1-3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1-3
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2-1
2.1 ภาพรวมอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า	2-1
2.2 โครงสร้างแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า	2-6
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2-7
2.4 กรอบแนวคิดในการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก	2-10
บทที่ 3 ระเบียบวิธีและการดำเนินงานสำรวจ	3-1
3.1 กลุ่มเป้าหมาย	3-1
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	3-5
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	3-5
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	3-6
3.5 ระยะเวลาการสำรวจ	3-6
บทที่ 4 สรุปผลการสำรวจ	4-1
4.1 สถานภาพแรงงานรวม	4-1
4.2 สภาพแวดล้อมและการจ้างงาน	4-8
4.3 สถานภาพการจ้างแรงงาน สถานภาพความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว สาเหตุจูงใจที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวและ ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อการประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมเหล็ก	4-10
4.4 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	4-12
4.5 การเตรียมความพร้อมสำหรับแรงงานในการเปิด AEC	4-16
4.6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	4-18
บรรณานุกรม	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดในการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก	2-12
ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product)	3-1
ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามเพศ	4-1
ตารางที่ 4.2 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามอายุ	4-2
ตารางที่ 4.3 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามตำแหน่ง	4-2
ตารางที่ 4.4 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	4-3
ตารางที่ 4.5 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามประเภทการจ้างงาน	4-3
ตารางที่ 4.6 แสดงสถานภาพชั่วโมงการทำงานแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก จำแนกตามตำแหน่งงานวิศวกร ช่างเทคนิค การตลาดและขาย และงานธุรการ	4-4
ตารางที่ 4.7 แสดงสถานภาพอัตราค่าจ้างแรงงานเริ่มต้นในอุตสาหกรรมเหล็ก จำแนกตามตำแหน่งงานวิศวกร ช่างเทคนิค และการตลาดและขาย	4-5
ตารางที่ 4.8 สถานภาพอัตราการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก	4-5
ตารางที่ 4.9 สาเหตุการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก	4-5
ตารางที่ 4.10 แสดงสถานภาพความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก	4-6
ตารางที่ 4.11 แสดงสถานภาพความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กจำแนกตามสาขา	4-6
ตารางที่ 4.12 ความรู้และทักษะของแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต้องการ	4-7
ตารางที่ 4.13 แสดงระยะเวลาในการหาแรงงานทดแทน	4-8
ตารางที่ 4.14 แสดงความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทน	4-8
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนผู้ได้รับอุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงาน	4-9
ตารางที่ 4.16 แสดงการดูแลความปลอดภัยแรงงาน	4-10
ตารางที่ 4.17 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามสัญชาติ	4-10
ตารางที่ 4.18 สถานภาพความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	4-11
ตารางที่ 4.19 สาเหตุจูงใจที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว	4-11
ตารางที่ 4.20 ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	4-12
ตารางที่ 4.21 แสดงความถี่ในการพัฒนาบุคลากร	4-13
ตารางที่ 4.22 แสดงประเภทการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร	4-13
ตารางที่ 4.23 แสดงวิธีการพัฒนาทักษะ	4-14
ตารางที่ 4.24 นโยบายดึงดูดและรักษาบุคลากร	4-14
ตารางที่ 4.25 นโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4-15

ตารางที่ 4.26 นโยบายการเตรียมการเมื่อพนักงานเกษียณ 4-15

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.27 การเตรียมความพร้อมด้านพนักงานสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC 4-16

ตารางที่ 4.28 ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทย 4-17

ตารางที่ 4.29 ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทยสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC 4-17

สารบัญรูป

	หน้า
รูปที่ 2.1 กราฟแสดงปริมาณการบริโภคเหล็กที่แท้จริงของประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2547-2557	2-2
รูปที่ 2.2 กราฟแสดงสัดส่วนการบริโภคเหล็กทรงยาวและทรงแบบของประเทศไทย	2-3
รูปที่ 2.3 รูปแสดงห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเหล็กไทย	2-3
รูปที่ 2.4 รูปแสดงโครงสร้างแรงงานในการผลิตเหล็กและเหล็กกล้าในอุตสาหกรรมเหล็ก	2-7
ภาคผนวก	
อภิธานศัพท์	ผ1-ผ11
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานไทย	ผ12-ผ17
แบบสอบถาม	ผ18-ผ24

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

อุตสาหกรรมเหล็กเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานที่สนับสนุนในการพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมผลิตเครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมผลิตอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องจักรกล อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น ปัจจุบันปริมาณการใช้เหล็กภายในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2556 ปริมาณการใช้เหล็กภายในประเทศทั้งหมดอยู่ที่ 17.698 ล้านตัน¹ เพิ่มขึ้น 4.5% จากปี พ.ศ. 2555 และในปี พ.ศ. 2557 คาดว่าความต้องการใช้เหล็กจะเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ 2.5 ปริมาณความต้องการใช้เหล็กต่อคน 274 กิโลกรัม การใช้เหล็กในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ถูกนำไปใช้ในอุตสาหกรรมก่อสร้างมากถึงร้อยละ 52 รองลงมาคือ อุตสาหกรรมยานยนต์ร้อยละ 21 ที่เหลือถูกใช้ในอุตสาหกรรมเครื่องจักรกล เครื่องใช้ไฟฟ้าและบรรจุภัณฑ์ ตามลำดับ

ในอดีต สถานการณ์ของอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในระดับโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีทั้งการควบรวมธุรกิจ การขยายธุรกิจหรือการปิดกิจการลง อาทิเช่น บริษัท Arcelor-Mittal ผู้ผลิตเหล็กรายใหญ่ที่สุดของโลกในปัจจุบัน มีการควบรวมกิจการของธุรกิจเหล็กในกลุ่มยุโรปจนเป็น บริษัท Arcelor และ บริษัท Mittal Steel มีการควบรวมผู้ผลิตในสหรัฐฯ และกลุ่ม CIS จนเป็น บริษัท Mittal Steel ในปี พ.ศ. 2547 และได้ควบรวมกิจการกันเป็น บริษัท Arcelor-Mittal ในปี พ.ศ. 2549 เป็นต้น และในปีอีก 1 ปีข้างหน้าคือ พ.ศ. 2558 จะมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community: AEC) ภายใต้พันธกรณีที่ตกลงกันได้ ทั้งการเปิดเสรีสินค้าและบริการ การลงทุน การเปิดเสรีทางการเงิน และการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี (Free flow of skilled labour) ตามข้อตกลงร่วมกันด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) เป็นการรวมตัวของประเทศสมาชิกเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองกับประเทศคู่ค้า และเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของอาเซียนในเวทีระดับโลก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อเศรษฐกิจของไทยและการดำเนินธุรกิจประเภทอื่นๆ ขนาดตลาดการค้าอาเซียนจะกลายเป็นตลาดที่ใหญ่และรองรับประชากรทั้งหมดของอาเซียนประมาณ 617 ล้านคน²

จากแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นนี้ ทำให้ผู้ประกอบการในทุกภาคส่วน อุตสาหกรรมในประเทศไทยต้องเร่งพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพธุรกิจ รวมถึงทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละอุตสาหกรรม ให้มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดฐานการผลิตที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ดังนั้น ความร่วมมือและการสนับสนุนจากภาครัฐ จึงถือเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อม เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเกิดขึ้นในสิ้นปี พ.ศ. 2558 การมีระบบข้อมูลสารสนเทศเชิงลึกของอุตสาหกรรมเหล็กในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับรัฐบาล ภาคเอกชน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนนโยบายของประเทศ และตัดสินใจในเชิงธุรกิจ ทั้งนี้การพัฒนาศูนย์ข้อมูลเชิงลึกฯ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและสร้างความพร้อมแก่

¹ ข้อมูลจาก สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย

² ข้อมูลจาก ASEAN Statistical Yearbook 2013, www.asean.org

กลุ่มผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งรวมถึงหน่วยธุรกิจสนับสนุนต่างๆ เช่น สถาบันการเงิน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานวิจัย จะช่วยให้ทุกภาคส่วนสามารถนำไปต่อยอดได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม จึงได้มอบหมายให้สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย ดำเนินการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประกอบการสนับสนุนข้อมูลด้านสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ให้กับภาครัฐและภาคเอกชนวางแผนการผลิตและช่วยในการตัดสินใจด้านการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมเหล็กให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของแรงงานไทยในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

การสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมเหล็กและโลหการ ประจำปีงบประมาณ 2557 มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2.1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติเกี่ยวกับสถานภาพแรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ การจ้างงาน และการได้รับความคุ้มครองของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก

1.2.2 เพื่อทราบสภาพปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆของอุตสาหกรรมเหล็ก

1.3 ขอบเขตการสำรวจ

การสำรวจสถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็กจากผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) ครอบคลุมข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนแรงงาน เพศ อายุ สัญชาติ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อัตราการลาออก จำนวนแรงงานที่ผู้ประกอบการขาดแคลน และข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาอุปสรรค

1.4 วิธีการสำรวจ

ในการสำรวจคณะผู้วิจัยได้ศึกษาและสำรวจข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและปฐมภูมิต่างๆดังนี้

1.3.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมโรงงาน สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานสถิติแห่งชาติ

1.3.2 สํารวจและเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการจัดทําแบบสอบถามและโดยการสนทนากลุ่ม (focus group) กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product)

1.5 ขั้นตอนการดำเนินงาน

เพื่อให้การสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและภายในระยะเวลาดำเนินการ 270 วัน ตามเงื่อนไขของรายละเอียดข้อกำหนด (TOR) คณะผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งออกเป็นขั้นตอนหลัก ดังต่อไปนี้

- 1) ประชุมคณะผู้วิจัย เพื่อทำความเข้าใจการดำเนินงานสำรวจสถานภาพแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเหล็ก กำหนดแผนการดำเนินงาน และวางแผนการจัดสัมมนา
- 2) ประสานขอข้อมูลทุติยภูมิจากหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง
- 3) ประชุมคณะผู้วิจัยเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทําแบบสอบถามเก็บข้อมูลปฐมภูมิร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
- 4) คณะผู้วิจัยเก็บข้อมูลปฐมภูมิโดยการส่งแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถาม
- 5) รวบรวมปัญหาอุปสรรค และจัดทําแนวทางพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆของอุตสาหกรรมเหล็ก
- 6) จัด Focus Group เพื่อรวบรวมประเด็นต่างๆ ของผลการสำรวจ
- 7) ประชุมคณะผู้วิจัยเพื่อนําเสนอผลการศึกษาต่อ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะนโยบาย
- 8) จัดทํารายงานฉบับสมบูรณ์เสนอต่อ สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อทราบถึงสถานการณ์แรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนําไปใช้เป็นแนวทางสำหรับภาครัฐหรือหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในการออกหรือกำหนดนโยบายเพื่อใช้ในการให้ความช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่มีอยู่ให้ถูกต้องและตรงจุดยิ่งขึ้น

1.6.2 รายงานการสำรวจจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมเหล็กให้แก่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก นําผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินงานในสถานประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.6.3 เพื่อนําข้อมูลดังกล่าวมาใช้ประกอบการสนับสนุนข้อมูลด้านสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กให้กับภาครัฐและภาคเอกชนวางแผนการผลิตและช่วยในการตัดสินใจด้านการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมเหล็ก

ตลอดจนเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้เท่าทันคู่แข่ง เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 ตามกรอบ ASEAN Economic Community- AEC Blueprint หรือ แผนงานการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี (Free flow of skilled labour) ตามข้อตกลงร่วมกันด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) 8 สาขาวิชาชีพที่จะเกิดในอนาคตต่อไป

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าและโครงสร้างแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก มีจุดประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ประเด็นและหัวข้อในการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- 2.1 ภาพรวมอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า
- 2.2 โครงสร้างแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดในการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก

2.1 ภาพรวมอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า

ปริมาณการผลิตเหล็กของโลก ในปี 2556 เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.5 เมื่อเทียบกับปี 2555 มีปริมาณการผลิตทั้งหมด 1,606 พันล้านตัน¹ กลุ่มประเทศเอเชียเป็นภูมิภาคที่มีการผลิตมากที่สุดในโลก ร้อยละ 67.3 ของปริมาณการผลิตทั้งหมด อัตราการเจริญเติบโตร้อยละ 6 โดยประเทศจีนมีการผลิตเหล็กดิบมากที่สุดอยู่ที่ 779 ล้านตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.5 เมื่อเทียบกับปี 2555 รองลงมาคือญี่ปุ่น มีปริมาณการผลิต 110.6 ล้านตัน ซึ่งมีอัตราการเจริญเติบโตเพียงเล็กน้อยร้อยละ 3.1 เมื่อเทียบกับอินเดียที่มีอัตราการเจริญเติบโตมากถึงร้อยละ 5.1 แต่เมื่อเทียบปริมาณการผลิตแล้ว อินเดียยังเป็นอันดับที่ 3 รองจากญี่ปุ่น

ภูมิภาคที่มีการผลิตเหล็กดิบมากเป็นอันดับสองรองจากภูมิภาคเอเชีย คือ สหภาพยุโรป ซึ่งมีปริมาณการผลิตเหล็กดิบ 165.6 ล้านตัน มีอัตราการเจริญเติบโตขยายตัวลดลงร้อยละ 1.3 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยผลผลิตเหล็กดิบของประเทศเยอรมันซึ่งเป็นประเทศที่มีปริมาณการผลิตสูงสุดในกลุ่มนี้ อยู่ที่ 42.6 ล้านตัน ซึ่งปริมาณผลผลิตไม่เปลี่ยนแปลงจากปีก่อนหน้า สำหรับประเทศในภูมิภาคอเมริกาเหนือ มีปริมาณการผลิตเหล็กดิบรวม 119.3 ล้านตัน ลดลงร้อยละ 1.9 จากปี 2555 ส่วนกลุ่มประเทศรัสเซีย (CIS) อัตราการเจริญเติบโตของผลผลิตเหล็กดิบขยายตัวลดลงจากปีก่อนหน้าร้อยละ 2 โดยผลผลิตรวมอยู่ที่ 108.9 ล้านตัน ขณะที่อัตราความสามารถในการผลิตตามกำลังการผลิตโดยเฉลี่ยในปี 2556 อยู่ที่ร้อยละ 78.1 เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 76.2 เมื่อเทียบกับปี 2555

การบริโภคผลิตภัณฑ์เหล็กสำเร็จรูปของโลก ในปี 2556 มีปริมาณรวมทั้งสิ้น 1,475.1 ล้านตัน เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.1 เมื่อเทียบกับปี 2555 การบริโภคเหล็กของกลุ่มประเทศเอเชียมีปริมาณมากที่สุด โดยประเทศจีน

¹ ข้อมูลจาก WORLD STEEL IN FIGURES 2014, www.worldsteel.org

เป็นประเทศที่มีการบริโภคเหล็กมากที่สุดในโลก ปริมาณรวม 699.7 ล้านตัน ขยายตัวร้อยละ 6 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 47 ของปริมาณการบริโภคเหล็กทั่วโลก และคาดว่าในปี 2557 ประเทศจีนจะมีความต้องการบริโภคเหล็กขยายตัวเพิ่มขึ้นจนถึง 720.7 ล้านตัน สำหรับประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป ปริมาณการบริโภคเหล็กรวมอยู่ที่ 134.9 ล้านตัน ขยายตัวลดลงจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 3.8 เนื่องจากปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามคาดว่าความต้องการใช้เหล็กจะเริ่มฟื้นตัวในปี 2557 เนื่องจากเศรษฐกิจของกลุ่มสหภาพยุโรปเริ่มฟื้นตัว ส่งผลให้อัตราความต้องการใช้เหล็กขยายตัวร้อยละ 2.1 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

การบริโภคเหล็กของประเทศไทย หลังจากวิกฤตเศรษฐกิจโลกชะลอตัวในปี 2552 ประกอบกับเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองภายในประเทศส่งผลให้ปริมาณการบริโภคเหล็กที่แท้จริง (Apparent Steel Use) ชะลอตัวลง อย่างไรก็ตามต่อมาในปี 2553 ปริมาณการบริโภคเหล็กที่แท้จริงเริ่มฟื้นตัวอย่างต่อเนื่อง และในปี 2556 ปริมาณการบริโภคเหล็กในประเทศสูงถึง 17.73 ล้านตัน² ขยายตัวร้อยละ 5 เมื่อเทียบกับปี 2555 (รูปที่ 2.1) ปริมาณการบริโภคเหล็กทรงแบนอยู่ที่ 11.77 ล้านตัน ขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 4.4 ขณะที่ปริมาณการบริโภคเหล็กทรงยาวอยู่ที่ 5.93 ล้านตัน ขยายตัวร้อยละ 5.6 เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา โดยสัดส่วนการบริโภคเหล็กทรงยาว : เหล็กทรงแบน จะอยู่ในระดับคงที่คือ ประมาณร้อยละ 40:60 (รูปที่ 2.2)

Thailand apparent steel use ('000 Tonnes)

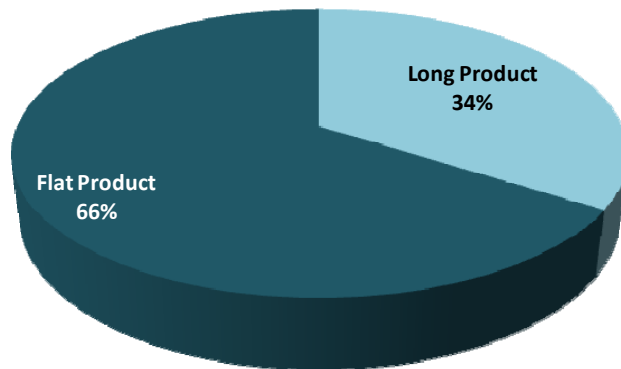


รูปที่ 2.1 กราฟแสดงปริมาณการบริโภคเหล็กที่แท้จริงของประเทศไทย ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2004-2013

ที่มา: สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย

² ข้อมูลจากสถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย

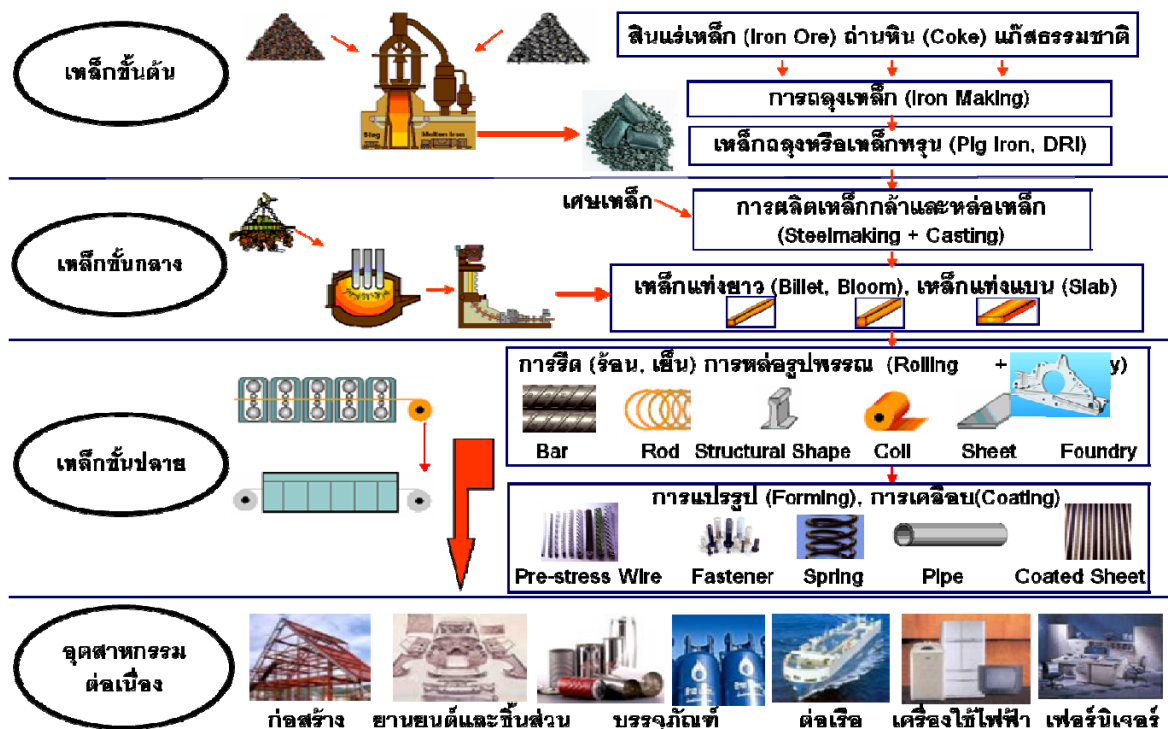
Propotion of Steel Consumption



รูปที่ 2.2 กราฟแสดงสัดส่วนการบริโภคเหล็กทรงยาวและทรงแบนของประเทศไทย
ที่มา: สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย

ห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเหล็กไทย

อุตสาหกรรมเหล็กสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ อุตสาหกรรมเหล็กขั้นต้น อุตสาหกรรมเหล็กขั้นกลาง และอุตสาหกรรมเหล็กขั้นปลาย โดยรายละเอียดตามโครงสร้างของอุตสาหกรรมเหล็กข้างต้นสามารถแบ่งห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมเหล็กได้ดังรูปที่ 2.3



รูปที่ 2.3 รูปแสดงห่วงโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมเหล็กไทย
ที่มา: สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย

อุตสาหกรรมเหล็กขั้นต้น

กระบวนการผลิตเหล็กเริ่มต้นจากการนำสินแร่เหล็ก (Iron ore) มาถลุง เพื่อแยกธาตุเหล็ก (Ferrous; Fe) ออกจากสินแร่ที่อยู่ในรูปเหล็กออกไซด์ โดยมีวัตถุดิบเพิ่มเติม เช่น ถ่านหิน (Coal) ถ่านโค้ก (Coke) ก๊าซธรรมชาติ (Natural gas) เป็นตัวลดออกซิเจนในแร่และเป็นแหล่งพลังงานในกระบวนการถลุง และใช้หินปูน (Limestone) เพื่อจับสิ่งสกปรกออกมาเป็นตะกรัน (Slag) ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากกระบวนการถลุงเหล็กขึ้นกับเทคโนโลยีที่ใช้ในการผลิต โดยอาจอยู่ในรูปของเหลวที่เรียกว่า น้ำเหล็ก (Hot metal, Pig iron) หรืออยู่ในรูปของแข็งที่เรียกว่า เหล็กพูน (Direct reduction iron) สำหรับในประเทศไทยเคยมีการตั้งโรงถลุงเหล็กขั้นต้น แต่ปัจจุบันโรงถลุงดังกล่าวได้ปิดการดำเนินงานไปแล้ว

อุตสาหกรรมเหล็กขั้นกลาง

เป็นขั้นที่นำผลิตภัณฑ์จากการผลิตเหล็กขั้นต้นทั้งที่เป็นของเหลวและของแข็ง รวมถึงเศษเหล็ก (Scrap) มาหลอมและปรับปรุงคุณสมบัติและส่วนผสมทางเคมี ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการลดธาตุคาร์บอนที่มีมากกว่า 4% ให้เหลือต่ำกว่า 1% รวมถึงลดธาตุบางตัวที่เป็นสิ่งเจือปน (Impurities) ออกและเพิ่มธาตุผสม (Alloying elements) บางตัวเพื่อให้มีสมบัติตามที่ต้องการจนได้เป็นเหล็กกล้าหลอมเหลว (Crude steel) สำหรับประเทศไทยการผลิตขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาต้นทางของอุตสาหกรรมเหล็ก ผู้ผลิตขั้นกลางส่วนใหญ่จะใช้เตาอาร์คไฟฟ้า โดยใช้เศษเหล็กเป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต ซึ่งมีการนำเข้าเศษเหล็กจากต่างประเทศถึงประมาณ 1.5 ล้านตันต่อปี

นอกจากการผลิตเหล็กกล้าแล้ว อุตสาหกรรมเหล็กขั้นกลาง ยังรวมถึงการหล่อเหล็กกล้าให้เป็นผลิตภัณฑ์กึ่งสำเร็จรูป (Semi-finished products) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภทหลักๆ ได้แก่ เหล็กแท่งเล็ก (Billet) เหล็กแท่งแบน (Slab) และเหล็กแท่งใหญ่ (Bloom) โดยบิลเล็ตจะใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตเหล็กเส้นหรือเหล็กทรงยาว (Long Product) รวมทั้งเหล็กถวด และเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

อุตสาหกรรมเหล็กขั้นปลาย

ในกระบวนการผลิตเหล็กขั้นปลาย ผลิตภัณฑ์กึ่งสำเร็จรูป (Semi-finished products) จะถูกแปรรูปก่อนที่จะนำไปใช้งาน โดยการแปรรูปด้วยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การรีดร้อน (Hot Rolled) การรีดเย็น (Cold Rolled) การผลิตท่อเหล็ก การตีขึ้นรูป ตลอดจนการนำเหล็กกล้าไปชุบเคลือบผิว (Coating) เพื่อให้มีสภาพของผิวเหล็กกล้าที่เหมาะสมกับการใช้งานในสถานะต่างๆ เช่น การชุบสังกะสีเพื่อให้ทนต่อการเกิดสนิม เป็นต้น ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการผลิตในขั้นนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ เหล็กทรงยาว (Long Product) ได้แก่ เหล็กเส้น (Bar) เหล็กถวด (Wire rod) เหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน (Hot Rolled

Section) และ เหล็กทรงแบน (Flat product) ได้แก่ เหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน (Hot rolled Coil) เหล็กแผ่นรีดเย็นชนิดม้วน (Cold rolled Coil) เหล็กแผ่นเคลือบ เหล็กโครงสร้างพรรณรีดเย็น เป็นต้น ซึ่งจะถูกนำไปใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตอุตสาหกรรมกรรมต่อเนื่องอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ อุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น

เทคโนโลยีการผลิตเหล็กและเหล็กกล้า (โครงการการจัดทำข้อมูลอุตสาหกรรมเชิงเปรียบเทียบเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย: 2550)

การผลิตเหล็กและเหล็กกล้านั้นมีความเกี่ยวข้องกับขั้นตอนหลายขั้นตอนตั้งแต่การเตรียมวัตถุดิบต่างๆ จนถึงขั้นได้มาเป็นผลิตภัณฑ์ที่ทำจากเหล็กกล้า

การถลุงเหล็กหรือการผลิตเหล็ก (Ironmaking)

แร่เหล็ก, ถ่านโค้ก และปูนขาวเป็นวัตถุดิบที่ถูกป้อนเข้าสู่เตาถลุงแบบพ่นลม (Blast Furnace) เพื่อผลิตน้ำเหล็กหลอมเหลว (Hot metal หรือ Liquid pig iron) เหล็กที่ผลิตได้จากเตาถลุงพ่นลมประกอบด้วยคาร์บอน (~4.5%) และสารมลทินต่างๆ ซึ่งทำให้โลหะมีความเปราะมากเกินไปที่จะนำมาใช้ในงานต่างๆ ทางด้านวิศวกรรม

การผลิตเหล็กกล้า (Steelmaking)

➤ ขั้นปฐมภูมิ (Primary) หรือขั้นการหลอม

การผลิตเหล็กกล้าด้วยเตาออกซิเจน (BOF) เป็นการนำน้ำโลหะที่ได้จากเตาถลุงมาผสมกับเศษเหล็กกล้าและลดปริมาณคาร์บอนให้เหลือ 0-1.5% โดยการเป่าออกซิเจนผ่านโลหะในเตาคอนเวอร์เตอร์เพื่อให้ออกซิเจนทำปฏิกิริยากับคาร์บอนและธาตุอื่น ๆ ในน้ำเหล็กกล้า

การผลิตเหล็กกล้าอีกวิธีหนึ่ง คือ การใช้ เตาอาร์คไฟฟ้า (EAF) ถูกใช้สำหรับการหลอมเศษเหล็กและเหล็กกล้า

➤ ขั้นทุติยภูมิ (Secondary) หรือขั้นการปรับน้ำเหล็กกล้า

กระบวนการขั้นนี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับน้ำเหล็กกล้าโดยจะช่วยปรับค่าส่วนผสม, อุณหภูมิ, และความสะอาด ให้เที่ยงตรงและดียิ่งขึ้นกว่าน้ำเหล็กที่ได้จากขั้นปฐมภูมิ

การหล่อ (Casting)

น้ำเหล็กกล้าที่จะถูกนำมาหล่อแบบต่อเนื่อง และกลายมาเป็น เหล็กแท่งแบน (Slab) เหล็กแท่งใหญ่ (Bloom), เหล็กแท่งเล็ก (Billet) การหล่อแบบต่อเนื่อง (Continuous Casting) นี้ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายแทนการหล่อเป็นแท่งแบบสมัยเก่า

การขึ้นรูปขั้นปฐมภูมิ (Primary Forming)

การขึ้นรูปขั้นปฐมภูมิ เช่น การรีดร้อน (Hot Rolling) เป็นวิธีการที่ถูกประยุกต์ใช้กับ เหล็กแท่ง แบน (Slab), เหล็กแท่งใหญ่ (Bloom), และเหล็กแท่งเหล็ก (Billet) ที่ผ่านกระบวนการหล่อแบบต่อเนื่องมา (และใช้กับเหล็กกล้าที่หล่อเป็นแท่งแบบสมัยเก่าด้วย) จุดประสงค์ของกระบวนการคือการช่วยให้เกิดการลดหรือเปลี่ยนแปลงรูปทรง นอกจากนี้ยังเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติต่างๆในเนื้อโลหะด้วย ผลลัพธ์สำเร็จรูปที่ได้ในขั้นนี้มีหลายชนิด เช่น เหล็กแผ่นหนารีดร้อน (Hot Rolled Plate) เหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน (Hot Rolled Coil) เหล็กเส้นเสริมคอนกรีต (Re-bar) เหล็กลวด (Wire Rod) เหล็กโครงสร้างรูปพรรณ (Section) เป็นต้น

การขึ้นรูปขั้นทุติยภูมิ (Secondary Forming) ได้แก่ การผลิต, การแปรรูปและการตกแต่งงานขั้นสุดท้าย (Manufacturing, Fabrication & Finishing) กระบวนการขึ้นรูปขั้นทุติยภูมิหลากหลายรูปแบบที่ถูกประยุกต์ใช้เพื่อทำให้ชิ้นส่วนเหล็กกล้าขั้นสุดท้ายมีรูปทรงและคุณสมบัติต่างๆตามต้องการ ได้แก่ การเปลี่ยนรูปทรง (Shaping) เช่น การรีดเย็น (Cold rolling) การทำท่อ (Piping)

2.2 โครงสร้างแรงงานในการผลิตเหล็กและเหล็กกล้า (สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย)

โครงสร้างแรงงานในการผลิตเหล็กและเหล็กกล้าในประเทศไทย ในระดับแรงงานถือว่าเป็นแรงงานที่มีทักษะที่ดี การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นในรูปแบบสะสมความชำนาญ แต่จะขาดการพัฒนาในด้านความรู้เชิงลึกและการประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิงทฤษฎีกับการผลิตจริง จากการสำรวจข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถแบ่ง โครงสร้างแรงงานในการผลิตเหล็กและเหล็กกล้าในอุตสาหกรรมเหล็กตามกระบวนการผลิตได้ดังนี้

Industrial Functional Map

กลุ่มอุตสาหกรรมเหล็ก(ชั้นกลาง)				
Cluster	หลอมเหล็ก	หล่อเหล็ก	รีดเหล็ก(รีด ร้อน)	รีดเหล็ก(รีด เย็น)
Occupation/Job	ปฏิบัติงานในกระบวนการหล่อเหล็ก 1. งานหล่อเหล็ก (Casting) 2. งานตรวจสอบคุณภาพเหล็กแท่ง 3. งานด้านวัสดุทนไฟ	ปฏิบัติงานในกระบวนการรีดเหล็ก 1. งานวางแผนการผลิต 2. งานควบคุมการอบเหล็ก 3. งานประกอบเชื่อมและตรวจสอบงานด้านวัสดุทนไฟ 4. งานกระบวนการรีดเหล็กยาวรีดร้อน 5. งานกระบวนการรีดเหล็กทรงแบนรีดร้อน 6. งานเตรียมลูกรีดเหล็กทรงยาวรีดร้อน 7. งานเตรียมลูกรีดเหล็กทรงแบนรีดร้อน	ปฏิบัติงานในกระบวนการรีดเหล็ก 1. งานวางแผนการผลิต 2. งานควบคุมการเตรียมวัสดุในการผลิต 3. งานกระบวนการรีดเหล็กทรงยาวรีดเย็น 4. งานกระบวนการรีดเหล็กทรงแบนรีดเย็น 5. งานเชื่อมและเตรียมลูกรีดทรงยาวรีดเย็น 6. งานเชื่อมและเตรียมลูกรีดทรงแบนรีดเย็น	ปฏิบัติงานในกระบวนการรีดเหล็ก 1. งานวางแผนการผลิต 2. งานควบคุมการเตรียมวัสดุในการผลิต 3. งานกระบวนการรีดเหล็กทรงยาวรีดเย็น 4. งานกระบวนการรีดเหล็กทรงแบนรีดเย็น 5. งานเชื่อมและเตรียมลูกรีดทรงยาวรีดเย็น 6. งานเชื่อมและเตรียมลูกรีดทรงแบนรีดเย็น
	ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุง 1. งานซ่อมบำรุงครน (Overhead Crane) 2. งานควบคุมการทำงานระบบคูดฝุ่น 3. งานระบบงานสนับสนุนการผลิต	ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุง 1. งานซ่อมบำรุงเครื่องหล่อเหล็ก	ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุง 1. งานซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักร	ปฏิบัติงานด้านวิศวกรรมและซ่อมบำรุง 1. งานซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักร
	พัฒนาเทคโนโลยีและมาตรฐานการผลิต 1. งานพัฒนาการผลิต 2. งานพัฒนาคุณภาพ (Quality)	พัฒนาเทคโนโลยีและมาตรฐานการผลิต 1. งานพัฒนาเทคโนโลยี 2. งานพัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์	พัฒนาเทคโนโลยีและมาตรฐานการผลิต 1. งานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อผลิตภัณฑ์ (Productivity) 2. งานพัฒนาฐานผลิตภัณฑ์ 3. งานตรวจสอบคุณภาพเหล็กทรงยาว 4. งานควบคุมคุณภาพเหล็กทรงแบน	พัฒนาเทคโนโลยีและมาตรฐานการผลิต 1. งานพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อผลิตภัณฑ์ (Productivity) 2. งานพัฒนาฐานผลิตภัณฑ์ 3. งานตรวจสอบคุณภาพเหล็กทรงยาว 4. งานควบคุมคุณภาพเหล็กทรงแบน
	ควบคุมสิ่งแวดล้อม 1. งานจัดการของเสียจากกระบวนการผลิต	ควบคุมสิ่งแวดล้อม 1. งานจัดการของเสียจากกระบวนการผลิต	ควบคุมสิ่งแวดล้อม 1. งานจัดการของเสียจากกระบวนการผลิต	ควบคุมสิ่งแวดล้อม 1. งานจัดการของเสียจากกระบวนการผลิต

รูปที่ 2.4 รูปแสดงโครงสร้างแรงงานในการผลิตเหล็กและเหล็กกล้าในอุตสาหกรรมเหล็ก
ที่มา: สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทย

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

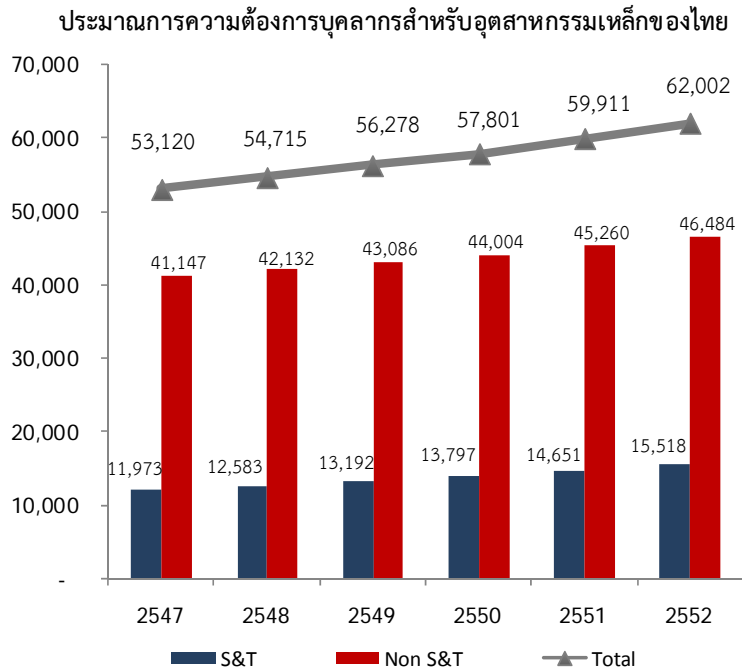
ที่ผ่านมา การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กของประเทศไทย มีไม่มาก จากการสำรวจเอกสารและศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการกำลังคนและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้าในปี พ.ศ. 2547 และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมเหล็ก ปี พ.ศ. 2553 ซึ่งมีรายงานผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความต้องการกำลังคนและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า (ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).2547)

ความต้องการเชิงปริมาณ

จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) พบว่า ในปี 2547 บุคลากรในอุตสาหกรรมเหล็กของไทยมีประมาณ 53,120 คน โดยบุคลากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 77 (41,147คน)

เป็นบุคลากรที่ไม่ได้จบมาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Non S&T) ส่วนบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีประมาณ 11,973 คน หรือร้อยละ 23 การเติบโตของความต้องการบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมเหล็กของไทยมีแนวโน้มสูงขึ้น มีอัตราเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 3.14 โดยคาดว่าในปี 2552 อุตสาหกรรมเหล็กจะมีความต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นจากปี 2557 ถึง 8,882 คน และมีความต้องการบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นถึง 3,545 คน หรือประมาณร้อยละ 40 ของความต้องการทั้งหมด



รูปที่ 2.4 แสดงประมาณการความต้องการบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมเหล็กของไทย

ที่มา: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).2547

ความต้องการในเชิงคุณภาพ

กรอบการวิเคราะห์

การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการในเชิงคุณภาพของบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมเหล็กในครั้งนี้ได้กำหนดกรอบวิธีการศึกษา โดยพิจารณาความต้องการบุคลากรแยกตามห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) ของอุตสาหกรรม ซึ่งจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ผู้ประกอบการได้แสดงความเห็นว่า ควรจะแยกพิจารณาเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ตามห่วงโซ่อุปทาน คือ

1) กลุ่มบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมเหล็กต้นน้ำ คือ การถลุงเหล็ก ซึ่งถึงแม้ปัจจุบันประเทศไทยจะไม่มีธุรกิจถลุงเหล็กก็ตาม แต่กลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาอุตสาหกรรมเหล็กของไทยให้สามารถแข่งขันได้ คือ การสร้างความเชื่อมโยงตลอดสายของห่วงโซ่อุปทานของการผลิตเหล็ก โดยมุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมเหล็กต้นน้ำให้เข้มแข็งมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์เหล็กขั้นกลางและขั้นปลายให้ดีขึ้น และปัจจุบันได้มีผู้ประกอบการรายใหญ่บางรายแสดงความสนใจที่จะลงทุนในการถลุงเหล็กแล้วคือ บริษัท จี สตีล จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้ผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อนรายใหญ่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาผลิต

บุคลากรมารองรับอุตสาหกรรมถลุงเหล็กที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย โดยกลุ่มบุคลากรที่สำคัญมี 3 กลุ่ม คือ วิศวกรการผลิตและซ่อมบำรุง (Operation & Maintenance Engineer หรือ Plant Engineer) วิศวกรด้านการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิต (Process R&D Engineer) และช่างเทคนิค

2) กลุ่มบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมเหล็กชั้นกลางและชั้นปลาย ผู้ประกอบการได้พิจารณาคุณสมบัติของบุคลากรเพื่อที่จะรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรม ภายใต้กลยุทธ์ที่เน้นการมีความได้เปรียบด้านต้นทุนที่ต่ำ ในขณะที่เดียวกัน ก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้วย (Low Cost Strategy + Quality) โดยแยกตามประเภทของผลิตภัณฑ์ ซึ่งในแต่ละอุตสาหกรรมประกอบด้วยบุคลากรหลัก 5 กลุ่ม ที่มีความสำคัญต่อการเติบโตและสร้างความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมได้แก่ (1) วิศวกรการผลิตและซ่อมบำรุง (2) วิศวกรด้านการวิจัยและพัฒนากระบวนการผลิต (3) วิศวกรด้านการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (4) ช่างเทคนิค และ (5) นักการตลาดและขาย

3) กลุ่มบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมที่เชื่อมโยงอุตสาหกรรมต่อเนื่อง (Material Flows & Logistics) ประกอบด้วยบุคลากรหลัก 3 กลุ่มได้แก่ (1) วิศวกรการผลิตและซ่อมบำรุง (2) ช่างเทคนิค และ (3) นักการตลาดและขาย

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม (แมนูทรี บัญชี.2553) ในปัจจุบันรูปแบบของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรม มีรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น การทัศนศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น (Best practice) การฝึกอบรมทางเทคนิค (Training) รวมถึงการจัดกิจกรรมในลักษณะต่างๆ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ตัวอย่างเช่น กิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Show & share) กิจกรรมจับคู่ (Buddy) กิจกรรมพี่เลี้ยง (Coaching) การมอบหมายงานหรือโครงการให้ทำ (Project assignment) และการมอบหมายงานให้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น (Team base activity) เป็นต้น แต่หากเป็นการพัฒนาในรูปแบบของการฝึกอบรมแล้วสามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) จัดการฝึกอบรมในสถานประกอบการ (In-house training) โดยสถานประกอบการเป็นผู้จัดการฝึกอบรม และใช้วิทยากรจากภายนอก หรือเป็นวิทยากรภายในของสถานประกอบการเองซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้างานหรือวิศวกรที่ทำงานในหน้าที่นั้น แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

(1.1) การฝึกอบรมหน้างาน (On the job training) หรือ OJT คือ การฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดทักษะการทำงานที่มีขั้นตอนง่ายๆ ไม่ซับซ้อนมากนัก

(1.2) การฝึกอบรมในห้อง (Off the job training) หรือ OFF-JT คือ การฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้และทักษะการทำงานที่มีขั้นตอนยุ่งยาก หรือมีความซับซ้อนขึ้น ส่วนใหญ่จะต้องมีการสอนทฤษฎีให้หวางนด้วย

(2) จัดการฝึกอบรมนอกสถานประกอบการ (Class room training) ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานสถาบันของรัฐหรือเอกชน รวมทั้งสถาบันการศึกษา เป็นผู้จัดการฝึกอบรม โดยจัดขึ้นที่หน่วยงาน วิทยากรที่ใช้จะเป็นครู อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากรูปแบบการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาคอุตสาหกรรม ในระยะที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เป็นบทบาทของภาครัฐที่เน้นการพัฒนาในเชิงตั้งรับ และด้วยข้อจำกัดด้านทรัพยากร เช่นบุคลากรงบประมาณ และการบริหารจัดการ จึงทำให้การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมที่มีรูปแบบในเชิงตั้งรับ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมที่มีความหลากหลายตามสาขาอาชีพ และในอนาคต อาจส่งผลกระทบต่อการปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และการแข่งขันของประเทศได้

(3) แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมในอนาคต
การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมในอนาคต ควรจะต้องมุ่งเน้นให้ สามารถปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ก้าวทันต่อกระแสการพัฒนาของเศรษฐกิจ การลงทุน และการแข่งขันของประเทศได้ ดังนั้น รูปแบบของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของภาคอุตสาหกรรมในอนาคต จึงควรจัดทำในรูปแบบของสถาบันเฉพาะทาง ที่มีความหลากหลายตามสาขาอาชีพ มีการดำเนินงานเชิงรุกเคลื่อนย้ายเข้าไปหากกลุ่มเป้าหมายในสถานประกอบการได้สะดวก

แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมเหล็ก(กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.2553)

1) ส่งเสริมให้หน่วยงานฝึกอบรมที่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในอุตสาหกรรมเหล็กสามารถพัฒนาตนเองได้

2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสถานประกอบการให้มีความพร้อมทั้งด้านเวลา ค่าใช้จ่าย นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่การพัฒนาแบบ On-Site Program (ฝึกอบรมและปฏิบัติงานจริงในโรงงาน) และการพัฒนาแบบ Coach the Coaches (พัฒนาให้ผู้ที่ผ่านการฝึกสามารถสอนงานบุคคลอื่นได้เป็นต้น

2.4 กรอบแนวคิดในการสำรวจ

จากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ดังนี้ รายละเอียดตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดในการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก

<p>สถานภาพแรงงานรวม</p> <ul style="list-style-type: none">■ จำนวนแรงงานรวม■ จำนวนแรงงานจำแนกตาม<ul style="list-style-type: none">- เพศ- อายุ- ตำแหน่ง- ระดับการศึกษา- ประเภทการจ้างงาน■ จำนวนชั่วโมงการทำงาน■ อัตราค่าจ้างเริ่มต้น จำแนกตามตำแหน่ง■ อัตราการลาออกและสาเหตุ■ ความต้องการแรงงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา■ ความรู้และทักษะของแรงงานที่ผู้ประกอบการที่ผู้ประกอบการต้องการ■ ระยะเวลาในการหาแรงงานและความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทน	<p>การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none">■ การสรรหา■ การคัดเลือก■ การทดลองงาน■ การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนา■ การดึงดูดและรักษาพนักงาน■ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน■ การเตรียมการเมื่อพนักงานเกษียณอายุ
<p>สภาพแวดล้อมและการจ้างงาน</p> <ul style="list-style-type: none">■ การจ้างแรงงานและอัตราค่าจ้างล่วงหน้า■ การคุ้มครองแรงงาน■ การดูแลสวัสดิการ■ อุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงานและการดูแลความปลอดภัย	<p>การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC</p> <ul style="list-style-type: none">■ การเตรียมความพร้อมด้านพนักงานและด้านผู้ประกอบการ■ ความต้องการต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทย■ ความต้องการต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทย
<p>ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว</p> <ul style="list-style-type: none">■ สถานภาพการจ้างแรงงาน จำแนกตามสัญชาติ■ ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว■ สาเหตุจูงใจที่เลือกจ้างแรงงานต่างด้าว■ ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว	<p>ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ</p> <ul style="list-style-type: none">■ ปัญหาอุปสรรค■ ข้อเสนอแนะ

จากกรอบแนวคิดในการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ที่ใช้เป็นกรอบเครื่องมือหลักในการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากรายงานของหน่วยงาน และข้อมูลปฐมภูมิที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก การสนทนากลุ่ม (focus group) กลุ่มผู้ประกอบการเหล็กทรงแบนและทรงยาว โดยมีเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งการศึกษาสำรวจครั้งนี้เป็นการศึกษาสำรวจเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีระเบียบวิธีและการดำเนินงานสำรวจเป็นขั้นตอนต่อไป ในบทที่ 3

บทที่ 3

ระเบียบวิธีและการดำเนินงานสำรวจ

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมาและการดำเนินการของการศึกษา สถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็ก ภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์วิเคราะห์ข้อมูลอุตสาหกรรมเหล็กและ โลหการ ประจำปีงบประมาณ 2557 โดยมีเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง เชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ดังนี้

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้วิจัยทำการสำรวจสถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็กจากกลุ่มเป้าหมายผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) ได้แก่ เหล็กแผ่นรีดเย็น เหล็กแผ่นรีดร้อน เหล็กชุบสังกะสีแบบจุ่มร้อน เหล็กแผ่นเคลือบดีบุกและโครเมียมออกไซด์และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) ได้แก่ เหล็กเส้นก่อสร้าง เหล็กลวด เหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนขนาดเล็ก จำนวน 57 ราย ในพื้นที่จังหวัด กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สระบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ระยอง ชลบุรี สมุทรสาคร นครปฐม ปราจีนบุรี นครราชสีมา และปทุมธานี ดังนี้ ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product)

ลำดับ	บริษัท	ผลิตภัณฑ์หลัก
1	กรุงเทพผลิตเหล็ก จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบสังกะสีและเหล็กแผ่นเคลือบสังกะสีเคลือบสี
2	สังกะสีฟาร์อีส จำกัด	ผู้ผลิตแผ่นเหล็กชุบสังกะสี
3	ดองบู ไทย สตีล จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบสี
4	จี สตีล จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน ชนิดแถบและชนิดแผ่น
5	จี เจ สตีล จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อน
6	เจเอพี สตีล กัลวาไนซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบสังกะสี
7	แอล พี เอ็น เพลทมิล จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อน

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) (ต่อ)

ลำดับ	บริษัท	ผลิตภัณฑ์หลัก
8	ประมวลสินสตีล กรุ๊ป จำกัด	ผู้ผลิตและจำหน่ายหลังคาเหล็กจากม้วนเหล็กรีดเย็นคุณภาพสูง
9	ราชสีมาผลิตเหล็ก จำกัด	ผู้ผลิตแผ่นเหล็กอาบสังกะสี แผ่นเหล็กอาบสังกะสีเคลือบสี
10	เอ็น เอส บลูสโคป (ไทยแลนด์) จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นรีดเย็น เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสี-อะลูมิเนียม เหล็กแผ่นเคลือบสังกะสี เหล็กเคลือบสังกะสีสำหรับงานโครงสร้าง เหล็กแผ่นบุผนังห้องเย็น
11	นิปปอน สตีล แอนด์ ซุมิคิน กัลวาไนซิง (ประเทศไทย) จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กชุบเคลือบสังกะสีและเหล็กชุบเคลือบสังกะสีและอบอ่อน
12	โพสโค-ไทยน็อคซ์ จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กกล้ารีดเย็น
13	สหวิริยาเพลมิล จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อน
14	สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน และเหล็กแผ่นรีดร้อนชนิดม้วน ประเภทลำฉิวและเคลือบน้ำมัน
15	แผ่นเหล็กวิลาสไทย จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบตีบุก เหล็กแผ่นเคลือบโครเมียม
16	สยามยูไนเต็ดสตีล (1995) จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นรีดเย็นชนิดม้วน
17	สังกะสีไทย จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเคลือบสังกะสี แผ่นเหล็กเคลือบสังกะสีชุบสี
18	เหล็กแผ่นเคลือบไทย จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบสังกะสีโดยกรรมวิธีทางไฟฟ้า
19	เหล็กแผ่นรีดเย็นไทย จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กกล้าคาร์บอนรีดเย็นชนิดม้วน
20	สยามแผ่นเหล็กวิลาส จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเคลือบตีบุก และแผ่นเหล็กเคลือบโครเมียม

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) (ต่อ)

ลำดับ	บริษัท	ผลิตภัณฑ์หลัก
21	ไทยแลนด์ไอออนเวคส์ จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตแผ่นเหล็กชุบสังกะสี และ หลังคาเหล็ก
22	PCM PROCESSING (THAILAND) LTD	ผู้ผลิตเหล็กแผ่นเคลือบสี
23	โรงงานเหล็กกรุงเทพ จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นเสริมคอนกรีต (เหล็กข้ออ้อย,เหล็กเส้นกลม) เหล็ก เพลาดำ JIS G3101,เหล็กถลุง คาร์บอนต่ำ
24	กรุงเทพผลิตเหล็ก จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กเส้นก่อสร้าง
25	บางสะพานบาร์มิล จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตและจำหน่ายเหล็กเส้นกลม และเหล็กเส้นข้ออ้อย
26	บี เอ็น เอส สตีล กรุ๊ป จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นอ้อยขนาด 16 มม. ,20 มม.,25 มม.
27	แอสตันดาร์ด สตีล เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	ผู้ผลิตและจำหน่ายเหล็กเส้น
28	บีเคเค สตีล มิล จำกัด	โรงงานรีดเหล็กเส้น
29	บี.เอส.เมทัล จำกัด	ผู้ผลิตท่อกลม ท่อเหลี่ยม ท่อแบน สตีลเหล็ก, ตัดแผ่น
30	ชัยสตีล จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กข้ออ้อย
31	มิลล์คอน บูรพา จำกัด	ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์เหล็กแท่งยาว
32	ชลบุรี สเปเชียล สตีล กรุ๊ป จำกัด	ผู้ผลิตเหล็ก โรงงานรีดและหลอม โลหะ
33	นาซ่า สตีล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล กรุ๊ป จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นเสริมคอนกรีต เหล็กข้ออ้อย
34	เชาว์ สตีล อินดัสทรี จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตและจำหน่ายบิลเล็ต
35	เจียนต้าสตีล จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นกลม เหล็กเส้นเสริม คอนกรีต เหล็กข้ออ้อย
36	เจ.เอส.สตีล โปรดักส์ จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นเสริมคอนกรีตชนิด เส้นกลมและข้ออ้อยขึ้นคุณภาพเส้น กลม SR 24 ข้ออ้อย SD 30,40,50

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) (ต่อ)

ลำดับ	บริษัท	ผลิตภัณฑ์หลัก
37	มิลล์คอนสตีล จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กเส้นกลมและเหล็กเส้น ข้ออ้อย ผู้ผลิตเหล็กรูปพรรณ
38	เอ็ม เมททอล (ประเทศไทย) จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแท่ง เหล็กหลอด เหล็กข้อ อ้อย เหล็กเส้นกลม
39	โนวา สตีล จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้น
40	เอ็น.ที.เอส สตีล กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กเส้นกลม เหล็กข้ออ้อย และเหล็กหลอด
41	พระประแดงเซพสตีล จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีด ร้อน
42	ผาทองกิจสตีลอินดัสตรี จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นกลม เหล็กข้ออ้อย
43	ราชสีมาผลิตเหล็ก จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กข้ออ้อย เหล็กเส้นกลม เหล็กหลอด
44	สยามสตีลซินดิเกท จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นกลมและเหล็กข้อ อ้อย
45	เหล็กสยามยามาโตะ จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กรูปพรรณรีดร้อน
46	ที.ดี.ซี.สตีล กรุ๊ป จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นเสริมคอนกรีต
47	เหล็กก่อสร้างสยาม จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นกลมและเหล็กข้อ อ้อย
48	เหล็กสยาม (2001) จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กหลอด
49	ไทยสตีลโปรไฟล์ จำกัด (มหาชน)	ผู้ผลิตเหล็กเส้นกลมและข้ออ้อย
50	ไทรอัมพ์ สตีล จำกัด	ผู้ผลิตและจำหน่ายเหล็กฉาก เหล็ก รางน้ำ เหล็กสี่เหลี่ยม
51	ที.เอส.บี.เหล็กกล้า จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแท่งบิลเลท
52	ไทยคูน เวิร์ดไวต์ กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด มหาชน	ผู้ผลิตเหล็กหลอด หลอดเหล็กอบอ่อน เหล็กเส้นเสริมคอนกรีต ตะปูเกลียว สลักเกลียว และแท่งเกลียว
53	ยูเอ็มซี เม็ททอล จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กแท่งและเหล็กเส้นกลม เหล็กข้ออ้อย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายชื่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) (ต่อ)

ลำดับ	บริษัท	ผลิตภัณฑ์หลัก
54	เหล็กทรัพย์กรุ๊ป จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กรีดร้อน (เหล็กฉาก ราง น้ำ เหล็กแบนรีด เหล็กเส้นกลม) เหล็กข้ออ้อย เหล็กสี่เหลี่ยมตัน
55	เกษมศักดิ์เทรตติ้ง บจก	ผู้ผลิตเหล็กเส้น, เหล็กแท่ง
56	หลิ่ง หนัน สตีล จำกัด	หลอมเหล็ก ผู้ผลิตเหล็กและเหล็กกล้าขั้นมูลฐาน
57	ไพศาลสตีล จำกัด	ผู้ผลิตเหล็กเส้นเสริมคอนกรีต

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตการศึกษาและกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้วิธีการจัดส่งแบบสอบถาม ทางเครื่องโทรสาร ไปรษณีย์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail), การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง (In-depth Interview) ผ่านทางโทรศัพท์ และจัดประชุม Focus Group เพื่อรวบรวมประเด็นต่างๆ ของผลการศึกษา

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการศึกษาสถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็ก ปี 2557 ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้มีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับความเป็นจริง จึงมีการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลดังนี้

- 1) กำหนดโครงร่างเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา
- 2) ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม รวมทั้งทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือและเที่ยงตรงตามประเด็นการศึกษา
- 3) ได้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาสถานภาพแรงงาน ที่น่าเชื่อถือและเที่ยงตรง โดยจำแนกตามรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพจากผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กไทย แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานภาพแรงงานรวม สภาพแวดล้อมและการจ้างงาน
- ส่วนที่ 3 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ
- ส่วนที่ 4 การพัฒนาคุณภาพแรงงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ส่วนที่ 5 การเตรียมพร้อมการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC
- ส่วนที่ 6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา มี 2 รูปแบบดังนี้

- 1) การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ สัดส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย เพื่อบรรยายหรืออธิบายลักษณะของข้อมูลเฉพาะกลุ่มที่ศึกษา โดยนำเสนอออกมาในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม
- 2) การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive method) สร้างข้อสรุปจากแบบสอบถามโดยใช้การจัดกลุ่ม แยกประเด็น การวิเคราะห์แบบเป็นระบบ และการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล

3.5 ระยะเวลาการสำรวจ

การศึกษาสถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็กในประเทศไทย ปี 2557 มีระยะเวลาศึกษาระหว่างเดือนมกราคม ถึง กันยายน ปี 2557 รวม 270 วัน

โดยสรุปผลการสำรวจสถานภาพแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก และนำเสนอละเอียดใน บทที่ 4 ต่อไป

บทที่ 4

สรุปผลการสำรวจเบื้องต้น

จากการสำรวจสถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็กจากกลุ่มเป้าหมายผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) ได้แก่ เหล็กแผ่นรีดเย็น เหล็กแผ่นรีดร้อน เหล็กชุบสังกะสีแบบจุ่มร้อน เหล็กแผ่นเคลือบดีบุกและโครเมียมออกไซด์และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) ได้แก่ เหล็กเส้นก่อสร้าง เหล็กทวด เหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนขนาดเล็ก จำนวน 57 ราย ในพื้นที่จังหวัด กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สระบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ระยอง ชลบุรี สมุทรสาคร นครปฐม ปราจีนบุรี นครราชสีมา และปทุมธานี ระยะเวลาดำเนินงาน มกราคม 2557 – กันยายน 2557 สามารถสรุปผลการสำรวจได้ดังนี้

4.1 สถานภาพแรงงานรวม

4.1.1 สถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามเพศ

ผลการสำรวจ แรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท มีการจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กจำนวน 18,585 คน พบว่า มีการจ้างแรงงานเป็นเพศชายจำนวน 15,391 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 3,194 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 82.81 และร้อยละ 17.19 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามเพศ

สถานภาพแรงงาน	จำนวนแรงงานรวม					
	หน่วย : คน			หน่วย : ร้อยละ		
	ยอดรวม	ชาย	หญิง	ยอดรวม	ชาย	หญิง
ยอดรวม	18,585	15,391	3,194	100	100	100
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	9,334	7,616	1,718	50.22	49.48	53.79
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	9,251	7,775	1,476	49.78	50.52	46.21

4.1.2 สถานภาพการจ้างแรงงาน จำแนกตามอายุ

ผลการสำรวจ แรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า มีการจ้างแรงงานจำแนกเป็นช่วงอายุ น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 105 คน(ร้อยละ 0.56) 21-30 ปี จำนวน 6,152 คน (ร้อยละ 33.10) 31-40 ปี จำนวน 7,534 คน(ร้อยละ 40.54) 41-50 ปี จำนวน 3,684 คน(ร้อยละ 19.82) 51-60 ปี จำนวน 1,019 คน(ร้อยละ 5.48) และมากกว่า 60 ปี จำนวน 91 คน(ร้อยละ 0.49) ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานในช่วงอายุ 31-40 ปี รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี และในช่วงอายุ 41-50 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามอายุ

สถานภาพแรงงาน	ยอดรวม	อายุ					
		ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
หน่วย : คน							
ยอดรวม	18,585	105	6,152	7,534	3,684	1,019	91
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	9,334	13	2,789	3,737	2,101	632	62
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	9,251	92	3,363	3,797	1,583	387	29
หน่วย: ร้อยละ							
ยอดรวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	50.22	12.38	45.33	49.60	57.03	62.02	68.13
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	49.78	87.62	54.67	50.40	42.97	37.98	31.87

4.1.3 สถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามตำแหน่ง

ผลการสำรวจ แรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า มีการจ้างแรงงานจำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 733 คน(ร้อยละ 3.94) ตำแหน่งวิศวกร จำนวน 3,904 คน (ร้อยละ 21.01) ช่างเทคนิค จำนวน 10,036 คน(ร้อยละ 54.00) การตลาดและขาย จำนวน 1,868 คน(ร้อยละ 10.05) ชุกรการ จำนวน 1,125 คน(ร้อยละ6.05) และอื่นๆ จำนวน 919 คน(ร้อยละ 4.94) ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานตำแหน่งช่างเทคนิค รองลงมาเป็นการจ้างแรงงานในตำแหน่งวิศวกรและตำแหน่งธุรกิจตามลำดับ (ไม่นับรวมตำแหน่งอื่นๆ)

ตารางที่ 4.3 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามตำแหน่ง

สถานภาพแรงงาน	ยอดรวม	ตำแหน่ง					
		ผู้บริหาร	วิศวกร	ช่างเทคนิค	การตลาดและขาย	งานธุรกิจ	อื่นๆ*
หน่วย : คน							
ยอดรวม	18,585	733	3,904	10,036	1,868	1,125	919
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	9,334	297	1,462	6,014	743	456	362
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	9,251	436	2,442	4,022	1,125	669	557
หน่วย: ร้อยละ							
ยอดรวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	50.22	40.52	37.45	59.92	39.78	40.53	39.39
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	49.78	59.48	62.55	40.08	60.22	59.47	60.61

* หมายเหตุ: อื่นๆ หมายถึง แรงงานตำแหน่ง บัญชี จัดซื้อรถปัมพ์บ้าน ฯลฯ

4.1.4 สถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการสำรวจ แรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า มีการจ้างแรงงานจำแนกตามระดับการศึกษาได้ดังนี้ แรงงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับ ม.6 จำนวน 4,700 คน(ร้อยละ 25.29) ม.6/ปวช จำนวน 4,362 คน(ร้อยละ 23.47) ปวส/อนุปริญญา จำนวน 5,533 คน(ร้อยละ 29.77) ปริญญาตรี จำนวน 3,555 คน(ร้อยละ 19.13) ปริญญาโท จำนวน 405 คน(ร้อยละ 2.18) และปริญญาเอก จำนวน 30 คน(ร้อยละ 0.16) ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานที่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส/อนุปริญญา รองลงมา ระดับ ต่ำกว่า ม.6และระดับ ม.6/ปวช ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพแรงงาน	ยอดรวม	ระดับการศึกษา					
		ต่ำกว่า ม.6	ม. 6 / ปวช.	ปวส. / อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
หน่วย : คน							
ยอดรวม	18,585	4,700	4,362	5,533	3,555	405	30
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	9,334	1,876	2,275	2,950	1,994	232	7
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	9,251	2,824	2,087	2,583	1,561	173	23
หน่วย: ร้อยละ							
ยอดรวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	50.22	39.91	52.15	53.32	56.09	57.28	23.33
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	49.78	60.09	47.85	46.68	43.91	42.72	76.67

4.1.5 สถานภาพแรงงาน จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ผลการสำรวจ แรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า มีการจ้างแรงงานจำแนกเป็นจ้างงานประจำ จำนวน 18,492 คน(ร้อยละ 99.49) ชั่วคราว จำนวน 93 คน(ร้อยละ 0.50) ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานประเภทประจำมากกว่าชั่วคราว

ตารางที่ 4.5 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

สถานภาพแรงงาน	ประเภทการจ้างงาน					
	หน่วย : คน			หน่วย : ร้อยละ		
	ยอดรวม	ประจำ	ชั่วคราว	ยอดรวม	ประจำ	ชั่วคราว
ยอดรวม	18,585	18,492	93	100	100	100
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	9,334	9,291	43	50.22	50.24	46.24
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	9,251	9,201	50	49.78	49.76	53.76

4.1.6 สถานภาพชั่วโมงการทำงานแรงงานจำแนกตามตำแหน่งงานวิศวกร ช่างเทคนิค การตลาดและขาย และงานธุรการ ในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ ชั่วโมงการทำงานแรงงาน ในตำแหน่งวิศวกร ช่างเทคนิค การตลาดและขาย และงานธุรการ ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ชั่วโมงการทำงานแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก จำแนกตามตำแหน่งงานวิศวกร ช่างเทคนิค การตลาดและขาย และงานธุรการ อยู่ในช่วง 40-48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตารางที่ 4.6 แสดงสถานภาพชั่วโมงการทำงานแรงงานจำแนกตามตำแหน่งงานวิศวกร ช่างเทคนิค การตลาดและขาย และงานธุรการ ในอุตสาหกรรมเหล็ก

จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	ตำแหน่งงาน			
	วิศวกร	ช่างเทคนิค	การตลาด/ขาย	งานธุรการ
	หน่วย : ชั่วโมง			
ต่ำสุด	40.00	40.00	40.00	40.00
สูงสุด	48.00	48.00	48.00	48.00
เฉลี่ย	45.99	46.12	45.65	45.36

4.1.7 สถานภาพอัตราค่าจ้างแรงงานเริ่มต้น จำแนกตามตำแหน่งงานวิศวกร ช่างเทคนิค และการตลาดและขาย ในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ สถานภาพอัตราค่าจ้างแรงงานเริ่มต้น จำแนกตามตำแหน่งงาน วิศวกร ช่างเทคนิค และการตลาดและขาย ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบนอัตราค่าจ้างเริ่มต้น ตำแหน่งวิศวกรต่ำสุดอัตราละ 12,000 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 25,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 18,100 บาทต่อเดือน ตำแหน่งช่างเทคนิคต่ำสุดอัตราละ 10,000บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 18,000บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 13,077 บาทต่อเดือน และตำแหน่งการตลาดและขาย ค่าจ้างเริ่มต้นต่ำสุดอัตราละ 9,500 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 22,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 15,350 บาทต่อเดือน ส่วนกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาวอัตราค่าจ้างเริ่มต้น ตำแหน่งวิศวกรต่ำสุดอัตราละ 10,000 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 26,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 15,900 บาทต่อเดือน ตำแหน่งช่างเทคนิคต่ำสุดอัตราละ 9,000 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 17,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ยอัตราละ 11,100 บาทต่อเดือน และตำแหน่งการตลาดและขาย ค่าจ้างเริ่มต้นต่ำสุดอัตราละ 9,000 บาทต่อเดือน สูงสุดอัตราละ 22,000 บาทต่อเดือน รวมค่าจ้างเฉลี่ย อัตราละ 13,571 บาทต่อเดือนตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงสถานภาพอัตราค่าจ้างแรงงานเริ่มต้น จำแนกตามตำแหน่งงานวิศวกร ช่างเทคนิค และการตลาดและขาย ในอุตสาหกรรมเหล็ก

อัตราค่าจ้างเริ่มต้น	วิศวกร			ช่างเทคนิค			การตลาดและขาย		
	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย
หน่วย : บาทต่อเดือน									
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	12,000	25,000	18,100	10,000	18,000	13,077	9,500	22,000	15,350
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	10,000	26,000	15,900	9,000	17,000	11,100	9,000	22,000	13,571

4.1.8 สถานภาพการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ สถานภาพการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ในรอบ 1 ปี ของการทำงาน อัตราการลาออกของแรงงานเฉลี่ยร้อยละ 13.47 สาเหตุที่แรงงานลาออกมากที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนน้อย รองลงมาสาเหตุที่แรงงานลาออกมาจากการเปลี่ยนสายงาน และสวัสดิการไม่เพียงพอ ตามลำดับ (ไม่นับรวมอื่นๆ)

ตารางที่ 4.8 สถานภาพอัตราการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก

อัตราการลาออก	ร้อยละ
ต่ำสุด	1.48
สูงสุด	48.81
เฉลี่ย	13.47

ตารางที่ 4.9 สาเหตุการลาออกของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก

สาเหตุการลาออก	ร้อยละ
ได้รับค่าตอบแทนน้อย	44.74
เปลี่ยนสายงาน	39.47
สวัสดิการไม่เพียงพอ	18.42
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	15.79

4.1.9 สถานภาพความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ สถานภาพความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่าในรอบ 1 ปี ของการทำงาน ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีความต้องการแรงงานจำนวนทั้งสิ้น 626 คน ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีความต้องการแรงงานตำแหน่งช่างเทคนิคการศึกษ ปวส. สูงที่สุด จำนวน 335 คน(ร้อยละ 53.51) รองลงมามีความต้องการแรงงานตำแหน่งวิศวกร จำนวน 124คน(ร้อยละ 19.81) และตำแหน่งช่างเทคนิคการศึกษ ปวช. จำนวน 117คน(ร้อยละ 18.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงสถานภาพความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็ก

วุฒิการศึกษา	จำนวนแรงงานที่ขาด	ร้อยละ
ปวส.-ช่างเทคนิค	335	53.51
วิศวกร	124	19.81
ปวช.-ช่างเทคนิค	117	18.69
อื่นๆ	50	7.99

ตารางที่ 4.11 แสดงสถานภาพความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กจำแนกตามสาขา

วุฒิการศึกษา	สาขา	จำนวนแรงงานที่ขาด	ร้อยละ
	รวม	117	18.69
ปวช.	เครื่องกล	44	
	ไฟฟ้า	36	
	ช่างเชื่อม	19	
	อื่นๆ	18	
	รวม	335	53.51
ปวส.	เครื่องกล	144	
	ไฟฟ้า	135	
	ช่างเชื่อม	41	
	อื่นๆ (ช่างกลึง)	15	

ตารางที่ 4.11 แสดงสถานภาพความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กจำแนกตามสาขา (ต่อ)

วุฒิการศึกษา	สาขา	จำนวนแรงงานที่ขาด	ร้อยละ
	รวม	124	19.81
วิศวกร	โลหการ	20	
	เครื่องกล	35	
	ไฟฟ้า	26	
	อุตสาหกรรม	17	
	เคมี	7	
	สิ่งแวดล้อม	11	
	อื่นๆ	8	
	รวม	50	7.99
อื่นๆ	การตลาด	23	
	การขาย	23	
	อื่นๆ	4	

4.1.10 ความรู้และทักษะของแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต้องการ

ผลการสำรวจ ความรู้และทักษะของแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต้องการ จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือแรงงาน แรงงานที่มีความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ และแรงงานที่มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

ตารางที่ 4.12 ความรู้และทักษะของแรงงานที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต้องการ

ความรู้และทักษะ	ร้อยละ
ทักษะฝีมือแรงงาน	66.67
ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ	60.61
ความขยันและอดทน	60.61
ความมีระเบียบวินัย	45.45
ความสามารถในการแก้ปัญหา	30.30
ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ	12.12
ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	9.09

4.1.11 ระยะเวลาในการหาแรงงานและความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทนของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ ระยะเวลาในการหาแรงงานและความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทนของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ในรอบ 1 ปี ระยะเวลาในการหาแรงงานทดแทน ส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาในการหาแรงงานทดแทนประมาณ 30-60 วัน รองลงมา จะใช้ระยะเวลาในการหาแรงงานทดแทนประมาณ 60-120 วัน และจะใช้ระยะเวลาในการหาแรงงานทดแทนประมาณ 150 วัน ขึ้นไป ตามลำดับ สำหรับความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทนของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการจะหาแรงงานทดแทนได้ยากขึ้น

ตารางที่ 4.13 แสดงระยะเวลาในการหาแรงงานทดแทน

ระยะเวลา	ร้อยละ
30-60 วัน	72.73
60-120 วัน	24.24
150 วัน ขึ้นไป	3.03

ตารางที่ 4.14 แสดงความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทน

ความยากง่าย	ร้อยละ
ยากขึ้น	45.45
ไม่เปลี่ยนแปลง	42.42
ง่ายขึ้น	12.12

4.2 สภาพแวดล้อมและการจ้างงาน

4.2.1 สถานภาพการจ้างแรงงานและอัตราค่าจ้างล่วงเวลาในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ สถานภาพการจ้างแรงงานและอัตราค่าจ้างล่วงเวลาในอุตสาหกรรมเหล็ก ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท ส่วนใหญ่จะมีการจ้างแรงงานล่วงเวลาในการทำงาน โดยแบ่งเป็นช่วงเวลา(เป็นกะ)กลางคืน จำนวน 12 ชั่วโมง อัตราค่าจ้างล่วงเวลา วันหยุด จะจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาตามกฎหมายแรงงาน ทำงานเกิน 8 ชั่วโมง อัตราค่าจ้างล่วงเวลา 1.5 เท่าของค่าจ้างต่อวัน และทำงานในวันหยุด อัตราค่าจ้างล่วงเวลา 2 เท่าของค่าจ้างต่อวัน

4.2.2 สถานภาพการคุ้มครองแรงงานของผู้ประกอบในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ สถานภาพการคุ้มครองแรงงานของผู้ประกอบในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท ส่วนใหญ่จะมีการจัดตั้งกรรมการสวัสดิการตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน

4.2.3 สถานภาพการดูแลสุขภาพสวัสดิการแรงงานของผู้ประกอบในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ สถานภาพการดูแลสุขภาพสวัสดิการแรงงานของผู้ประกอบในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า มีการดูแลสุขภาพสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย การประกันสังคม การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ จัดบ้านพักคนงานหรือเงินช่วยค่าเช่าบ้าน ให้ชุดทำงานหรือเครื่องแบบ จัดให้มีรถรับ-ส่ง เงินเบิกล่วงหน้ากรณีฉุกเฉิน น้ำดื่มหรือเครื่องดื่ม ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี มีโรงอาหารจัดจำหน่ายอาหารราคาถูกและการให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย การจัดกิจกรรม 5 ส เป็นต้น

4.2.4 สถานภาพแรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงานและการดูแลสุขภาพความปลอดภัยแรงงานของผู้ประกอบในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ สถานภาพแรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงานและการดูแลสุขภาพความปลอดภัยแรงงานของผู้ประกอบในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ในรอบ 1 ปีของการทำงาน มีแรงงานได้รับอุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับบาดเจ็บจากการถูกของมีคมบาด รองลงมา ได้รับอุบัติเหตุจากการกระแทก และพลัดตก หกล้ม ตามลำดับ(ตารางที่ 4.15) สำหรับการดูแลสุขภาพความปลอดภัยแรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก พบว่า ส่วนใหญ่จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา จัดให้มีการปฐมพยาบาล ชี้แจง เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ก่อนเริ่มทำงาน และจัดให้มีการซ้อมหนีไฟ ตามลำดับ(ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนผู้ได้รับอุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงาน

อุบัติเหตุในช่วงเวลาทำงาน	ร้อยละ
ถูกของมีคมบาด	42.52
บาดเจ็บจากการกระแทก	25.98
พลัดตก หกล้ม	12.60
ความผิดพลาดของเครื่องจักร	9.45
ถูกไฟหรือน้ำร้อนลวก	5.51
ไฟฟ้าช็อต	3.94

ตารางที่ 4.16 แสดงการดูแลความปลอดภัยแรงงาน

การดูแลความปลอดภัย	ร้อยละ
จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	95.24
จัดให้มีการปฐมพยาบาล ชี้แจง เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อนเริ่มทำงาน	92.86
จัดให้มีการซ้อมหนีไฟ	90.48
จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารและพนักงาน ตระหนักและเห็นชอบในการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานด้วยความเต็มใจ	71.43
อื่นๆ	11.90

4.3 สถานภาพการจ้างแรงงาน สถานภาพความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว สาเหตุจูงใจที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กเลือกจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อการประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมเหล็ก

4.3.1 สถานภาพการจ้างแรงงาน จำแนกตามสัญชาติ

ผลการสำรวจ สถานภาพการจ้างแรงงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า มีการจ้างงานจำแนกเป็นสัญชาติไทย จำนวน 17,786 คน(ร้อยละ 95.70) สัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 56 คน(ร้อยละ 0.30) สัญชาติพม่า จำนวน 596 คน(ร้อยละ 3.21) สัญชาติลาว จำนวน 2 คน(ร้อยละ 0.01) สัญชาติกัมพูชา จำนวน 22 คน(ร้อยละ 0.12) สัญชาติจีน จำนวน 109 คน(ร้อยละ 0.59) และอื่นๆ จำนวน 14 คน(ร้อยละ 0.08) ส่วนใหญ่มีการจ้างแรงงานสัญชาติไทย รองลงมา สัญชาติพม่าและสัญชาติจีน ตามลำดับ (ไม่นับรวมสัญชาติอื่นๆ)

ตารางที่ 4.17 แสดงสถานภาพแรงงานรวม จำแนกตามสัญชาติ

สถานภาพแรงงาน	ยอดรวม	สัญชาติ						
		ไทย	ญี่ปุ่น	พม่า	ลาว	กัมพูชา	จีน	อื่นๆ*
หน่วย : คน								
ยอดรวม	18,585	17,786	56	596	2	22	109	14
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	9,334	9,237	55	-	-	-	30	12
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	9,251	8,549	1	596	2	22	79	2
หน่วย: ร้อยละ								
ยอดรวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน	50.22	51.93	98.21	0.00	0.00	0.00	27.52	85.71
กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว	49.78	48.07	1.79	100.00	100.00	100.00	72.48	14.29

* หมายถึง: อื่นๆ หมายถึง แรงงานสัญชาติเกาหลี ไต้หวัน เยอรมัน นิวซีแลนด์ ออสเตรเลียและอังกฤษ

4.3.2 สถานภาพความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ สถานภาพความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กไม่มีความต้องการที่จะจ้างแรงงานต่างด้าว หากมีความจำเป็นที่ต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ผู้ประกอบการต้องการจ้างแรงงานพม่าเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นแรงงานจีน

ตารางที่ 4.18 สถานภาพความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว

ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าว	ร้อยละ
พม่า	34.38
จีน	15.63
กัมพูชา	3.13

4.3.3 สาเหตุจูงใจที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว

ผลการสำรวจ สาเหตุจูงใจที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่แรงงานไทยหายากและขาดแคลน แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงลักษณะงาน และค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่าแรงงานไทย

ตารางที่ 4.19 สาเหตุจูงใจที่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว

สาเหตุจูงใจ	ร้อยละ
แรงงานไทยหายาก/ขาดแคลน	65.63
แรงงานต่างด้าวไม่เกี่ยงลักษณะงาน	59.38
ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่า	31.25
คุณสมบัติแรงงานไทยไม่ตรงตามที่ต้องการ	25.00
แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพดีกว่า	15.63
อื่นๆ	3.13

4.3.4 ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อการประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อการประกอบธุรกิจในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า สามารถเพิ่มหรือคงกำลังการผลิตได้โดยไม่ชะงัก สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานขาดแคลน และบริหารจัดการต้นทุนให้อยู่ในระดับต่ำได้

ตารางที่ 4.20 ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าว

ผลกระทบ	ร้อยละ
สามารถเพิ่ม/คง กำลังการผลิตได้โดยไม่ชะงัก	34.38
แก้ปัญหาแรงงานขาดแคลนตามฤดูกาลได้	28.13
เกิดปัญหาการสื่อสารในการทำงาน	25.00
บริหารจัดการต้นทุนให้อยู่ในระดับต่ำ	15.63
ผลผลิตไม่ได้คุณภาพ	9.38
มีอัตราการขาดงาน/ลาออก สูง	9.38

4.4 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

4.4.1 นโยบายการสรรหาบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ นโยบายการสรรหาบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีนโยบายในการสรรหาบุคลากร จากภายในองค์กร (Promote from-within policies) โดยจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งหรือหมุนเวียนเปลี่ยนไปทำงานในตำแหน่งงานที่ว่าง และภายนอกองค์กร (Promote from outside policies) โดยจัดให้มีการประกาศรับสมัครโดยตรง (walk-in, social network, website) ผ่านบริษัทจัดหางาน คัดเลือกจากสำนักงานจัดหางานของรัฐ ตลาดนัดแรงงาน พนักงานที่ทำงานในองค์กรเป็นผู้แนะนำ และหน่วยจัดหางานของสถาบันศึกษา เป็นต้น

4.4.2 นโยบายการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ นโยบายการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) ยึดหลักความสามารถ (Competence) (Put the right man to the right job) ยึดหลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) และ ยึดหลักความเป็นกลางโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์เข้ามาใช้ในการคัดเลือกบุคลากร

4.4.3 นโยบายการทดลองงานบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ นโยบายการทดลองงานบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีนโยบายการทดลองงานเป็นระยะเวลา 4 เดือน

4.4.4 นโยบายส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ นโยบายส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีความถี่ในการพัฒนาบุคลากร 1 ครั้งต่อเดือน รองลงมา ทุกไตรมาส/4 ครั้งต่อปี และ ปีละ 1-2 ครั้ง ตามลำดับ(ตารางที่ 4.21) โดยมีวิธีการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคนิค (Technical Skill) ด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skill) ด้านความคิด (Conceptual

Skill) ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ(ตารางที่ 4.22) ผ่านรูปแบบกิจกรรม การจัดสัมมนาภายใน (In-house Training) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริง (On-the job-Training)เช่น การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job-Rotation) การเข้ารับการอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Professional Program/Short Course)(ตารางที่ 4.23) และโดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานของหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เช่น มาตรฐานฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก ทักษะความเป็นผู้นำ ภาษาสำหรับ AECการใช้ OVERHEARD CRANEมาตรฐานฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเหล็กเมทัลชีทความรู้ด้านเหล็กและการผลิตเหล็กแผ่นรีดร้อนช่างเชื่อมเหล็ก ช่างโรงงานมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านหม้อต้มไอน้ำ ด้านการเขียนแบบช่างกลโรงงานซ่อมบำรุงเครื่องจักร,การผลิตในอุตสาหกรรมโรงรีดเหล็กมาตรฐานงานโลจิสติกส์ในอุตสาหกรรมเหล็กช่างกลึง ซ่อมบำรุง เครื่องจักรในส่วนของการผลิต หล่อ หลอมโลหะ

ตารางที่ 4.21 แสดงความถี่ในการพัฒนาบุคลากร

ความถี่ในการพัฒนา	ร้อยละ
ทุกเดือน/ 1 ครั้งต่อเดือน	45.00
ทุกไตรมาส/ 4 ครั้งต่อปี	25.00
ปีละ 1-2 ครั้ง	22.50
ไม่มี	5.00

ตารางที่ 4.22 แสดงประเภทการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร

ประเภทการพัฒนา	ร้อยละ
Technical Skill	82.50
Human Skill	50.00
Conceptual Skill	47.50
ภาษาต่างประเทศ	30.00
คอมพิวเตอร์	27.50
อื่นๆ	5.00

ตารางที่ 4.23 แสดงวิธีการพัฒนาทักษะ

วิธีการพัฒนา	ร้อยละ
Coaching	80.00
การจัดสัมมนาภายใน In-house Training	77.50
Short Training Program	65.00
Job-Rotation	50.00
ศึกษาดูงานในประเทศ	50.00
Public Seminar	42.50
ศึกษาดูงานต่างประเทศ	37.50
Long Training Program	20.00
โปรแกรมพัฒนาตนเอง (Individual Development Program)	17.50
Conference	17.50
การศึกษาคู่	17.50

4.4.5 นโยบายดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ นโยบายดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีนโยบายดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร โดยการกำหนดค่าตอบแทนค่านึงถึงอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดขณะนั้น รองลงมา กำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมระหว่างงาน หรือตำแหน่งภายในองค์กร (Internal Alignment) รวมทั้งกำหนดค่าตอบแทนโดยค่านึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้นเป็นสำคัญ และการกำหนดค่าตอบแทนโดยค่านึงถึงสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.24 นโยบายดึงดูดและรักษาบุคลากร

นโยบายดึงดูดและรักษาบุคลากร	ร้อยละ
การกำหนดค่าตอบแทนโดยค่านึงถึงอัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดขณะนั้น	75.00
การกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมระหว่างงาน หรือตำแหน่งภายในองค์กร (Internal Alignment)	60.00
การกำหนดค่าตอบแทนโดยค่านึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้นเป็นสำคัญ	55.00
การกำหนดค่าตอบแทนโดยค่านึงถึงสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	55.00
การกำหนดค่าตอบแทนเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน (External Competitiveness)	45.00
การกำหนดค่าตอบแทนโดยค่านึงถึงสถานะการครองชีพในปัจจุบัน	40.00

4.4.6 นโยบายสร้างแรงจูงในการทำงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ นโยบายสร้างแรงจูงในการทำงานของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีนโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัลตามผลงานการทำงานในรูปแบบต่างๆ (โบนัส วันหยุด การขึ้นเงินเดือน) รองลงมา รั้งฟังความคิดเห็นของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 นโยบายสร้างแรงจูงในการทำงาน

นโยบายสร้างแรงจูงในการทำงาน	ร้อยละ
ให้รางวัลตามผลงานการทำงานในรูปแบบต่างๆ (Bonus, วันหยุด, การขึ้นเงินเดือน)	97.50
รั้งฟังความคิดเห็นของพนักงาน	92.50
ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร	85.00
สร้างที่ทำงานให้มีบรรยากาศแบบครอบครัว	65.00
ทำความรู้จักกับพนักงานให้มากขึ้น	60.00
แสดงความภักดีต่อองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน	55.00

4.4.7 นโยบายการเตรียมการเมื่อบุคลากรเกษียณอายุของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ นโยบายการเตรียมการเมื่อบุคลากรเกษียณอายุของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีการแจ้งสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน รองลงมา มีการวางแผนหาบุคลากรมาทดแทน และจ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ (เช่น เงินเกษียณ 1 ปี) ให้กับบุคลากรที่เกษียณอายุ

ตารางที่ 4.26 นโยบายการเตรียมการเมื่อบุคลากรเกษียณ

นโยบายการเตรียมการเมื่อบุคลากรเกษียณ	ร้อยละ
แจ้งสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับตามพรบ.คุ้มครองแรงงาน	80.00
วางแผนหาบุคลากรมาทดแทน	65.00
จ่ายค่าชดเชยพิเศษ หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ (เช่น เงินเกษียณ 1 ปี)	30.00
ให้ความรู้ในการใช้ชีวิตหลังเกษียณ	15.00
โปรแกรมให้เงินพิเศษหลังเกษียณ	12.50
โปรแกรมพิเศษสำหรับการเกษียณก่อนกำหนด	7.50
ยืดระยะเวลาการใช้ประกันสุขภาพ (OPD) หรือประกันชีวิต	2.50
อื่นๆ	7.50

4.5 การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC

4.5.1 การเตรียมความพร้อมของบุคลากรและของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก

ผลการสำรวจ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรและของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า การเตรียมความพร้อมของบุคลากรส่วนใหญ่มีการเตรียมการ เพิ่มทักษะความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศทักษะทางด้านเทคโนโลยีเรื่องความแตกต่างของวัฒนธรรมกฎหมายและระเบียบที่บังคับของประเทศต่างๆ ในอาเซียน (ตารางที่ 4.27) สำหรับด้านผู้ประกอบการมีการเตรียมความพร้อมโดยการ ศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจ้างงานแรงงานต่างชาติในระดับต่างๆ ทั้งในและนอกข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRA) และให้ความรู้แก่ผู้บริหารในเรื่องการดูแลแรงงานต่างชาติ

ตารางที่ 4.27 การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC

การเตรียมความพร้อม	ร้อยละ
ให้ความรู้ เพิ่มทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ	47.62
ให้ความรู้ เพิ่มทักษะทางด้านเทคโนโลยี	28.57
ให้ความรู้ เพิ่มทักษะในเรื่องความแตกต่างของวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ ในอาเซียน	19.05
ให้ความรู้ เพิ่มทักษะในเรื่องกฎหมายและระเบียบที่บังคับของประเทศต่างๆ ในอาเซียน	14.29
อื่นๆ	2.38

4.5.2 ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทย

ผลการสำรวจ ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมเหล็กมีความต้องการให้ภาครัฐเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพและสร้างแรงจูงใจสำหรับแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานไทยเนื่องจากการแข่งขันกันมากขึ้นรองลงมา จัดทำโปรแกรมพัฒนาความสามารถในด้านภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ ที่บังคับของประเทศต่างๆ ในอาเซียน และมีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพกลางของแรงงาน นอกเหนือจากสาขาอาชีพที่ได้จัดทำข้อตกลง MRAs แล้ว เช่น สาขาอาชีพ ช่างเชื่อมเหล็ก ช่างไฟฟ้า เป็นต้น

ตารางที่ 4.28 ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทย

แนวทางเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทย	ร้อยละ
กำหนดมาตรการเตรียมความพร้อมด้านคุณภาพและสร้างแรงจูงใจสำหรับแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพของ แรงงานไทยเนื่องจากมีการแข่งขันกันมากขึ้น	73.81
โปรแกรมพัฒนาความสามารถในด้านภาษาและวัฒนธรรม ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบ ที่บังคับของประเทศต่างๆ ในอาเซียน	66.67
การจัดทำมาตรฐานวิชาชีพกลางของแรงงาน นอกเหนือจากสาขาอาชีพที่ได้จัดทำข้อตกลง MRAs แล้ว เช่น สาขาอาชีพ ช่างเชื่อมเหล็ก ช่างไฟฟ้า เป็นต้น	57.14
มีงบประมาณอุดหนุนในการพัฒนาแรงงาน	47.62
อื่นๆ	4.76

4.5.3 ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทยสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC

ผลการสำรวจ ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทยสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC ของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก จำนวน 57 บริษัท พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กมีความต้องการให้ภาครัฐเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทยในด้านการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติไม่ให้แตกต่างกันมากเกินไป รองลงมา สนับสนุนเพิ่มโอกาสพัฒนาตนเองในสายงานอาชีพให้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ และจัดอบรมแรงงานต่างชาติให้เข้าใจวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของประเทศไทย รวมทั้งจัด Zoning ที่พิก แรงงานต่างชาติเพื่อการควบคุมดูแลได้สะดวกและถูกสุขอนามัย

ตารางที่ 4.29 ความต้องการของผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กต่อภาครัฐในการเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทย สำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC

แนวทางเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทย	ร้อยละ
ปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติไม่ให้แตกต่างกันมากเกินไป	57.14
สนับสนุนเพิ่มโอกาสพัฒนาตนเองในสายงานอาชีพให้ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ	54.76
จัด Zoning ที่พิก แรงงานต่างชาติ เพื่อการควบคุมดูแลได้สะดวก และถูกสุขอนามัย	52.38
จัดอบรมแรงงานต่างชาติให้เข้าใจวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของประเทศไทย	52.38
อื่นๆ	2.38

4.6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากการสำรวจสถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็กจากกลุ่มเป้าหมายผู้ประกอบการอุตสาหกรรมเหล็กขนาดใหญ่ (Les) ที่มีกระบวนการผลิต หลอม หล่อ รีด และเคลือบ ทั้งในกลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงแบน (Flat Steel Product) และ กลุ่มผู้ผลิตเหล็กทรงยาว (Long Steel Product) สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

4.6.1 ปัญหาอุปสรรค

- (1) ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีการศึกษาในระดับ ม.6 ปวช/ปวส ตำแหน่งช่างเทคนิค เนื่องจากปัจจุบันแรงงานนิยมเรียนต่อในระดับปริญญาตรี รวมทั้งการขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งวิศวกรที่เชี่ยวชาญ เนื่องจากวิศวกรจบใหม่ขาดประสบการณ์การทำงาน ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ประสบปัญหาการลาออกของแรงงานช่างเทคนิค เนื่องจากอัตราค่าจ้างแรงงานเริ่มต้นตำแหน่งช่างเทคนิค ได้รับค่าตอบแทนน้อย และแรงงานมีการเปลี่ยนสายงาน
- (3) ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็ก ประสบปัญหาการสรรหาแรงงานทดแทนได้ไม่ทันเวลาและยากขึ้น
- (4) ปัญหาภายในองค์กร ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กประสบปัญหาพนักงานขาดความรู้-ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและพนักงานขาดความรู้-ทักษะในเรื่องของเทคโนโลยี การใช้เครื่องจักร
- (5) ปัญหาจากนโยบายของรัฐ ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กประสบปัญหาเรื่องนโยบาย“ค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท”นโยบายการสทบเข้ากองทุนเงินทดแทน (อยากให้ภาครัฐปรับลดจำนวนเงินสทบ) นโยบายการส่งเสริมการฝึกอบรมแรงงานไทยยังไม่เหมาะสมกฎหมายของ BOI ที่ไม่อนุญาตให้บริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจ้างแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือและปัญหาการจ้างแรงงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการของรัฐ

4.6.2 ข้อเสนอแนะ

- (1) มาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานระยะสั้นและระยะยาวในอุตสาหกรรมเหล็ก
 - (1.1) ภาคเอกชน
 - ระยะสั้น
 - เพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาให้มีความยืดหยุ่นตามสถานะธุรกิจและคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและครอบครัว

➤ จัดทำโปรแกรมสวัสดิการที่ดีขึ้น ประกอบด้วย การส่งเสริมการศึกษา ทั้งในและนอกเวลาทำงานการจัดสถานเลี้ยงดูเด็กเล็ก/บุตรของลูกจ้างการจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้าในสถานประกอบการ การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงานการจัดให้มีรถรับ-ส่ง และการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง

ระยะยาว

- วางแผนฝึกอบรมพัฒนาแรงงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง
- ร่วมมือกันระหว่างผู้ประกอบการภาคเอกชน สร้างโรงเรียนผลิตแรงงานให้ตรงความต้องการของตลาด
- สถานประกอบการในอุตสาหกรรมเหล็กควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ Enterprise Resource Planning (ERP) เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการดำเนินงานขององค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ทางตรงหลายประการ เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยการลดขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นต้น และการมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม อันจะส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ลดต้นทุน ลดสินค้าคงคลัง และยกระดับบริการลูกค้า

(1.2) ภาครัฐบาล

ระยะสั้น

- ภาครัฐและภาคเอกชนควรจัดกิจกรรมนัดพบแรงงานร่วมกันเพื่อรองรับความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในพื้นที่ที่ขาดแคลนแรงงาน

ระยะยาว

- สถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทยควรประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐให้เป็นตัวกลางในการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กระทรวงแรงงาน และสถานประกอบการภาคเอกชนในด้านการจัดหลักสูตรการฝึกงานสำหรับนักศึกษาที่ใกล้จะจบการศึกษาในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน สามารถทำงานในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

The Association of Southeast Asian Nations. ASEAN Statistical Yearbook 2013. แหล่งที่มา
[http://www.asean.org/images/resources/Statistics/2014/StatisticalPublications/asean%20statistical%20yearbook%202013%20\(publication\).pdf](http://www.asean.org/images/resources/Statistics/2014/StatisticalPublications/asean%20statistical%20yearbook%202013%20(publication).pdf) (2014)

Worldsteel. WORLD STEEL IN FIGURES 2014. แหล่งที่มา
<http://www.worldsteel.org/dms/internetDocumentList/bookshop/World-Steel-in-Figures-2014/document/World%20Steel%20in%20Figures%202014%20Final.pdf> (2014)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). ความต้องการกำลังคนและแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า (2547)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมเหล็ก (2553)

แมนฤทธิ์ บุญเย็น. แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม (2553)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2555 (2555)

พรรณี บัวเล็ก. กำเนิดและวิถีชีวิตของชนชั้นแรงงานรับจ้างในประเทศไทย. แหล่งที่มา
<http://research.krirk.ac.th/pdf/กำเนิดและวิถีชีวิตของชนชั้นแรงงานรับจ้าง1.pdf> (31 กรกฎาคม 2557)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม. บทที่ 2 ประวัติแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและกฎหมายล้มละลายในส่วนพื้นที่ปฏิบัติการ. แหล่งที่มา
<http://dllibrary.spu.ac.th:8080/dspace/bitstream/123456789/3930/6/6chap2.pdf>
(31 กรกฎาคม 2557)

ilaw. ผลงานคสช. กับปัญหาแรงงานข้ามชาติ. แหล่งที่มา
<http://ilaw.or.th/node/3172>(31 กรกฎาคม 2557)

ภาคผนวก

อภิธานศัพท์

1. แรงงาน (Labor)

หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรง ในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการ ด้วยสติปัญญาความสามารถ รวมทั้งร่างกายแรงใจ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และผู้ดำเนินการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้

2. แรงงานในระบบ (Formal Sector)

หมายถึง แรงงานที่ทำงานในระบบการจ้างงานที่มีรายได้ประจำ แล้วได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคม

3. แรงงานนอกระบบ (Informal Workers)

หมายถึง แรงงานที่ทำงานโดยไม่มีสัญญาการจ้างงานเป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน หรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ

4. แรงงานในอุตสาหกรรม

หมายถึง พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรมทั้งผู้ที่อยู่ในส่วนโรงงานการผลิตและส่วนสำนักงาน ได้แก่ ผู้บริหาร วิศวกร ช่างเทคนิค ชูการ การตลาดและการขาย

5. ประเภทของแรงงาน (Type of Labor)

แรงงานสามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

แรงงานฝีมือ (Skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ ทั้งนี้ ความชำนาญในงานอาชีพสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานด้วยตนเองได้

แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skilled Labor) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติที่มีความชำนาญเพียงบางส่วนของงานอาชีพ

แรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกาย ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ เพียงได้รับคำแนะนำบ้างเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้

6. ลูกจ้าง (Employee)

หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับสถานประกอบการโดยได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นประจำตั้งแต่ระดับบริหาร นักวิชาการ เสมียน พนักงานต่างๆ เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติงานในท้องทดลอง พนักงานขาย และลูกจ้างในกรรมวิธีการผลิต เป็นต้น ค่าจ้างที่ได้รับอาจเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ รายวัน รายชั่วโมง หรือรายชิ้น

7. แรงงานต่างชาติ (Migrant workers)

หมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

8. ระดับการศึกษา (Level of Education)

มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า (Secondary School / High School)

หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทสามัญศึกษาต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ มศ.5 หรือ ม.8 เดิม

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (Vocational Certificate)

หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาหรือวิชาชีพที่เรียนต่อจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า โดยมีหลักสูตรไม่เกิน 3 ปี

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา (High Vocational Certificate)

หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา

ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (Bachelor of Arts)

หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษา โดยได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรระดับปริญญาตรี โท หรือ เอก

9. อาชีพ (Occupation)

หมายถึง การทำมาหากินจากการทำงาน ทำธุรกิจ ตามความชอบหรือความถนัด ได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าจ้าง หรือเงินเดือน

10. ประเภทอาชีพ (Type of Occupation)

อาชีพอิสระ (Freelance)

หมายถึง อาชีพที่ผู้ประกอบการเป็นเจ้าของกิจการ ได้แก่ อาชีพผู้ผลิต เป็นการสร้างผลผลิตขึ้นจำหน่ายเอง

อาชีพผู้บริการ (Service Provider)

หมายถึง อาชีพที่อำนวยความสะดวกสบาย หรือสร้างความบันเทิงแก่ผู้บริโภค

อาชีพรับจ้าง (Employee)

หมายถึง อาชีพที่ทำงานภายใต้การว่าจ้างจากผู้จ้างงาน หรือทำงานภายใต้ระบบงานที่ตนสังกัด เช่น ลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานร้านค้าต่างๆ ช่างระดับต่างๆ

วิศวกร (Engineer)

หมายถึง ผู้ประกอบงานวิศวกรรม

ช่าง

หมายถึง ผู้ชำนาญในการฝีมือ หรือศิลปะอย่างใดอย่างหนึ่ง

ฝ่ายขายและการตลาด (Marketing & Sale)

ทำหน้าที่วางแผน กำกับดูแลและประสานงานด้านการขายและการตลาดของบริษัท ธุรกิจและองค์กร กำหนดรายการราคาสินค้า เงื่อนไขการลดราคาและการส่งมอบสินค้า กำหนดงบประมาณเกี่ยวกับการส่งเสริมการขาย วิธีการขายและสิ่งจูงใจในการขายสินค้า รวมถึงการเป็นตัวแทนฝ่ายในการตกลงธุรกิจกับหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์กรหรือกับหน่วยงานภายนอก

11. สถานภาพการจ้างงาน (Employment Status)

ลูกจ้างประจำ (Employees)

หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างปฏิบัติงานประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

ลูกจ้างชั่วคราว (Temporary)

หมายถึง การจ้างงานพนักงานลูกจ้างชั่วคราว ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้

ลูกจ้างตามสัญญาจ้าง (Employee Contract)

หมายถึง การเป็นลูกจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุในสัญญาจ้าง

สัญญาจ้าง (contract of employment) / (outsource Contract)

หมายถึง สัญญาบุคคลคนหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และ นายจ้างตกลงให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน

12. ชั่วโมงทำงาน (Man-hour)

หมายถึง เป็นหน่วยที่ใช้วัดการทำงานของคนงานในสถานประกอบการซึ่งคิดเป็นชั่วโมงต่อคนหรือเท่ากับการทำงานของคนหนึ่งคนต่อหนึ่งชั่วโมง เพื่อใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารแรงงาน

13. สหภาพแรงงาน (Labor Union)

หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยคนงาน เป็นอิสระจากอำนาจของรัฐบาล นายจ้าง และมีการบริหารตามระบอบประชาธิปไตยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและควบคุมนโยบายต่างๆ

14. การขาดแคลนแรงงาน (Lack of Labor)

หมายถึง ตำแหน่งงานที่หาคนทำงานไม่ได้ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

15. สวัสดิการ (welfare)

หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงาน จัดให้มีขึ้นเพื่อให้พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการ

ดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

16. วันทำงาน (Work days)

หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

17. วันหยุด (Holiday)

หมายถึง วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ (Weekly holiday) อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน หยุดตามประเพณี (Traditional holidays) ไม่น้อยกว่า 13 วันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ หรือหยุดพักผ่อนประจำปี (Annual leave) สำหรับลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี อย่างน้อยปีละ 6 วันทำงาน ซึ่งอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นได้

18. วันลา (Leave Days)

หมายถึง วันที่ลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถหรือลาเพื่อคลอดบุตร

19. ค่าจ้าง (Wage)

หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

20. ค่าจ้างในวันทำงาน (Wage in working days)

หมายถึง ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

21. การทำงานล่วงเวลา (Overtime)

หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่นายจ้างตกลง ในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

22. ค่าล่วงเวลา (Overtime Compensation)

หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

23. ค่าทำงานในวันหยุด

หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

24. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

25. ค่าชดเชย (Compensation)

หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

26. ค่าชดเชยพิเศษ (Special Severance Pay)

หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุพิเศษที่กำหนด

27. เงินสะสม (Pension)

หมายถึง เงินที่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนจ่ายเข้ากองทุนเพื่อตนเอง โดยนายจ้างจะหักจากค่าจ้างของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้าง

28. เงินสหบท (Contribution)

หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายเข้ากองทุนเพื่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกองทุน ในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าเงินสะสมของสมาชิก ซึ่งจะนำไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกองทุน

29. การพัฒนาคุณภาพแรงงาน (Labour Development)

หมายถึง กระบวนการในการบริหารความสามารถของคนในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

30. การฝึกอบรม (Training)

หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติของบุคคล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

31. การฝึกอบรมด้านเทคนิค (Technical Skill)

หมายถึง การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านเทคนิค ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ และวิธีการต่างๆ สำหรับปฏิบัติงานประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ

32. การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill)

หมายถึง การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น มีความชำนาญในการสร้างสัมพันธ์อันดี สามารถจูงใจผู้อื่นได้

33. การฝึกอบรมทางด้านความคิด (Conceptual Skill)

หมายถึง การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้รวดเร็ว ฉับไว เข้าใจขอบข่ายของงาน เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ได้

34. การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล

(Individual Training & Development Plan : ITDP)

หมายถึง แผนที่กำหนดขึ้นมาว่าพนักงานควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ในด้านใดบ้าง ในปัจจุบันการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคลจะอยู่บนพื้นฐานของความสามารถของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ และความสามารถในการทำงาน

35. การฝึกอบรมภายในองค์กร (In-house Training)

หมายถึง การจัดอบรมภายในองค์กร โดยใช้อักรจากภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เข้ามาฝึกอบรมให้กับพนักงานในองค์กร

36. การฝึกอบรมในงาน (On-the job-Training : OJT)

หมายถึง การฝึกการปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้ชำนาญงานนั้นเป็นครูฝึก คอยดูแลการฝึกงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้คำแนะนำและช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งจะไม่เน้นการเรียนทฤษฎีมากนัก แต่มุ่งเน้นในทางฝึกปฏิบัติ

37. การสอนงานตัวต่อตัว (Coaching)

หมายถึง การที่หัวหน้างานได้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ หรือแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการทำงาน จนสามารถทำงานได้เองอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการควบคุม ดูแล เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

38. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job-Rotation)

หมายถึง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บุคลากรปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา ถือเป็นเครื่องมือการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ที่กว้างขวางหลากหลาย และเป็นเครื่องมือในการจัดการความรู้อย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรของหน่วยงานต้องแลกเปลี่ยนความรู้สู่การปฏิบัติระหว่างกัน

39. การอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the Job training)

หมายถึง การฝึกอบรมที่เน้นความรู้ ความเข้าใจ ไม่ใช่การเรียนรู้แบบปฏิบัติงานจริง ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ การฝึกอบรมมักใช้เทคนิคการบรรยายและการอภิปรายเป็นหลัก รวมถึงมีการใช้สไลด์ทัศนูปกรณ์ การสาธิต หรือเทคนิคแบบกลุ่ม เป็นต้น

40. เบี้ยขยัน (Attendance Bonus)

หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นรางวัลที่ขยันมาทำงานสม่ำเสมอตามที่นายจ้างกำหนด

41. โบนัสหรือเงินรางวัลพิเศษ (Bonus)

หมายถึง เงินพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน รายได้ประจำหรือค่าจ้างตามปกติ ในประเทศไทยคำว่า “โบนัส” มักหมายถึง เงินเพิ่มรายปี (year-end bonus) รายหกเดือน สี่เดือนหรือสามเดือน แล้วแต่นายจ้างจะกำหนดหรือตกลงกับลูกจ้าง ส่วนจำนวนเงินที่จ่ายนั้นขึ้นอยู่กับฐานะ ผลกำไรและนโยบายของสถานประกอบการกับความสามารถ และความขยันขันแข็งของลูกจ้าง แต่ในต่างประเทศบางแห่ง อาจหมายความรวมถึงค่าตอบแทนพิเศษ (Premium Pay) ที่จ่ายให้กับการทำงานในเวลาวิกาล การทำงานในวันหยุด การทำล่วงเวลา และการทำงานที่เสี่ยงอันตรายด้วย

42. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อ สร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาให้บุคลากรที่ทำงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

43. การเลื่อนตำแหน่งด้วยการสรรหาจากภายในหน่วยงาน (Promote from-within policies)

หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถโดยการเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา การ สรรหาโดยวิธีนี้นับว่าเป็นผลดีในการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังช่วยประหยัดเวลาและลดค่าใช้จ่ายในการสรรหา

44. การสรรหาจากภายนอก (Promote from outside policies)

หมายถึง การสรรหาบุคคลจากภายนอกมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งสามารถสรรหาได้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น สำนักจัดหางาน ตลาดนัดแรงงาน หน่วยจัดหางานของสถาบันการศึกษา จากผู้มาสมัครงานด้วยตัวเอง (Walk in) เป็นต้น การสรรหาจากภายนอกจะทำให้องค์กรได้บุคคลที่มีแนวความคิดและมุมมองใหม่ๆ เข้ามาทำงานแทนที่จะวนเวียนเฉพาะคนในองค์กรเดิม

45. ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity)

หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และพื้นความรู้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกัน อันเนื่องจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา กล่าวคือทุกคนที่มี คุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกัน

46. การทดลองงาน (Probation)

หมายถึง การที่นายจ้างได้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานแต่มีเงื่อนไขให้ลูกจ้างทดลองทำงานก่อนระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ให้นายจ้างได้มีโอกาสพิจารณาว่า ลูกจ้างผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับการทำงาน และจะสามารถปรับตัวเข้าวัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการของนายจ้างได้หรือไม่ ทั้งนี้นายจ้างสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ของการทดลองงานได้ตามที่เห็นสมควร อย่างไรก็ตามการวางหลักเกณฑ์นั้นต้องไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเป็นไปตามเงื่อนไขและเงื่อนไขซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันด้วย

47. การประเมินผลงาน (Performance Evaluation)

หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

48. การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

หมายถึง การวางแผนและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาอาชีพเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการธำรงรักษาบุคลากรขององค์กร จึงกลายเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้

49. การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล (Competency Gap Assessment)

หมายถึง การวิเคราะห์ว่าพนักงานที่ผู้บังคับบัญชาดูแลรับผิดชอบนั้นมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปอย่างที่ต้องการหรือไม่ เป็นการนำเกณฑ์หรือปัจจัยที่คาดหวังเปรียบเทียบกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงของพนักงาน

50. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งในองค์กรซึ่งองค์กรได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เป็นเส้นทางที่แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของพนักงานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

51. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan)

หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อให้งานในตำแหน่งงานหลัก (Key Positions) ของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งเมื่อดำเนินงานนั้นว่างลง การทำ Succession Plan เป็นทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาการขาดพนักงานในตำแหน่งสำคัญๆ ได้ ซึ่งจะทำให้องค์กรไม่สะดุดติดขัดในการดำเนินงาน

52. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจภายในบุคคลทำให้เกิดความต้องการที่จะทำงานและทำงานด้วยความสามารถ หากมีแรงจูงใจในทางบวกก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาในเชิงบวก ในทางกลับกัน หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงลบ

53. มาตรฐานฝีมือแรงงาน(National Skill Standard)

หมายถึง มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ

54. ความสอดคล้องภายใน (Internal Alignment)

หมายถึง ส่วนหนึ่งของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทน เป็นการเปรียบเทียบระหว่างงานหรือระดับทักษะในการปฏิบัติงานภายในองค์กร การเปรียบเทียบกันนี้จะแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความทุ่มเทของพนักงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

55. ความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก (External Competitiveness)

หมายถึง ส่วนหนึ่งของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทน เป็นการเปรียบเทียบค่าตอบแทนขององค์กรเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น โดยเฉพาะกับคู่แข่งในทางธุรกิจ

56. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage system)

หมายถึง ระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์เป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมเป็นประการหลัก

57. หลักความสามารถ (Competence)

หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุดโดยจะบรรจุ แต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า เพื่อให้ได้คนที่เหมาะกับงานจริงๆ (Put the right man to the right job) หากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับผู้บริหาร ก็จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานขีดความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารงานในอนาคต

58. หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure)

หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงานที่องค์การให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการคุ้มครอง จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิดไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในหน้าที่

60. การเปิดเสรีทางด้านแรงงาน

หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี (free flow of skilled labour) แสวงหาความร่วมมือที่จะสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานมีฝีมือ และอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานมีฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดให้ สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น

61. การเกษียณก่อนกำหนด (Early Retirement)

หมายถึง มาตรการหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้กับลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างเกษียณตัวเองก่อนครบกำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เนื่องจากนายจ้างมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายต้นทุนค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายระยะยาว หรือการปรับลดขนาดโครงสร้างองค์กรลง เพื่อให้ธุรกิจของนายจ้างสามารถคล่องตัว สามารถแข่งขันกับคู่แข่งต่อไปได้

62. การเกษียณปกติ (Retirement)

หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานภาพในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ได้รับการจ้างต้องออกจากงานเมื่อถึงอายุตามที่กฎหมายหรือหน่วยงานกำหนด

63. การจัดทำข้อตกลงการยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangements: MRA)

หมายถึง การที่ผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองคุณสมบัติวิชาชีพโดยหน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศตน จะได้รับการยอมรับโดย หน่วยงานที่มีอำนาจในประเทศอาเซียนอื่น โดยสอดคล้องกับกฎระเบียบภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายผู้ให้บริการสาขาวิชาชีพในภูมิภาค MRA ในสาขาบริการของอาเซียน

64. ไวท์ คอลลาร์ เวิร์กเกอร์ (White-collar Workers)

หมายถึง ผู้ทำงานในสำนักงาน คนงานประเภทนี้ ส่วนใหญ่ทำงานภายในสำนักงานนับตั้งแต่เสมียน พนักงาน หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน ซึ่งถือเป็น คนงานฝีมือและกึ่งฝีมือ ส่วนมากเป็นผู้มีความรับผิดชอบและสามารถตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง (ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

หมายถึง ผู้ที่ทำงานในสำนักงาน ต้องใช้ความคิดและวิชาชีพมากกว่าใช้แรงงาน ซึ่งโดยปกติจะสวมใส่เสื้อเชิ้ตสีขาว

หมายถึง พวกเสมียน คนงานที่ทำงานตามบริษัทห้างร้าน ไม่ใช่คนงานในโรงงาน ไร่นา หรืองานก่อสร้าง

65. แรงงานฝีมือ (Skilled Labour)

หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ มีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและเลือกแนวทางการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ทำงานด้วยสมอง ความคิด ได้แก่ พวก “White Collar Workers” หรือ “Knowledge Workers”

66. บลูล คอลลาร์ เวิร์กเกอร์ (Blue-collar Workers)

หมายถึง คนงานหรือกรรมกร เป็นคนงานประเภทที่ทำงานด้วยมือหรือใช้กำลังกายในการทำงาน คนงานประเภทนี้มักทำงานนอกสำนักงาน เช่น ทำงานกลางแจ้งหรือภายในโรงงานที่ทำการผลิต การเก็บรักษา ทำงานกับเครื่องมือ เครื่องจักร (ที่มา:กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

หมายถึง ผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในโรงงาน สมัยก่อนคนเหล่านี้มักสวมใส่ชุดทำงานสีน้ำเงิน เป็นแบบฟอร์มสีเข้มๆ เพื่อจะได้ไม่สกปรกง่ายๆ เหมือนพวกเสื้อขาวที่ทำงานออฟฟิศ จนกลายเป็นศัพท์ที่แพร่หลายสืบต่อกันมา

หมายถึง ผู้ใช้แรงงาน ผู้รับจ้างทั้งในภาคเอกชนและงานรัฐบาล ที่ทำงานประเภทใช้มือหรืองานที่อาศัยความชำนาญ

67. แรงงานไร้ฝีมือ Unskill Labour

หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยใช้กำลังกายเป็นหลัก โดยไม่จำเป็นต้องมีความรู้ หรือการศึกษา เพียงได้รับการสอนงานเล็กน้อยก็สามารถทำงานได้ ได้แก่ “Blue Collar Workers” เช่น กรรมกร คนงาน

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานไทย

ในส่วนนี้เป็นเรื่องความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานไทย จุดประสงค์เพื่อบอกความเป็นมาพอสังเขปของแรงงานในประเทศไทย ประเด็นและหัวข้อในความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานไทยประกอบด้วย

- 1 ความเป็นมาของแรงงานไทย
- 2 กฎหมายแรงงาน

1. ความเป็นมาของแรงงานไทย

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ มากมายหลายอย่าง แต่หนึ่งปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนา นั่นคือ ปัจจัยด้านแรงงาน แรงงานในประเทศไทยมีประวัติความเป็นมายาวนานนับตั้งแต่สมัยอยุธยา มาจนถึง ปัจจุบัน แรงงานเป็นผู้ขับเคลื่อนที่มีส่วนสำคัญในกระบวนการสร้างความเจริญก้าวหน้าต่อเศรษฐกิจและสังคมของชาติตลอดมาโดยประวัติความเป็นมาของแรงงานไทยมีดังต่อไปนี้

ประเทศไทยในสมัยกรุงสยามซึ่งปกครองด้วยระบอบศักดินา มีการแบ่งชนชั้นมีกฎหมายจารีตให้ไพร่และทาสซึ่งเป็นแรงงานบังคับ หรือ แรงงานเกณฑ์ ต้องไปใช้แรงงานกับเจ้าขุนมูลนาย

ในการปกครองสมัยรัชกาลที่ 5 เนื่องจากในสมัยนั้นมีโอกาสเดินทางไปศึกษาต่อต่างประเทศจึงได้มีการนำความเจริญทางตะวันตกเข้ามาในสยาม ทางสากลก็ได้มองว่าการใช้แรงงานไม่มีความศิวิไลซ์ ถ้าหลัง ปาเลี่ยน พระองค์จึงได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณประกาศยกเลิกระบบไพร่ทาส ประเทศถูกทำให้ทันสมัยในหลายด้าน ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การปฏิรูปสาธารณูปการนำมาซึ่งความสะดวกสบายการกินที่อยู่ดี อาทิ การขุดคลอง การชลประทาน การสร้างถนนหนทาง สะพาน การคมนาคม การรถไฟ เป็นต้น ซึ่งการปฏิรูปต่างๆเหล่านี้ แรงงานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเกษตร ด้านการก่อสร้างหรือแม้แต่ด้านการป้องกันประเทศต้องอาศัยชนชั้นแรงงานในการขับเคลื่อน

สำหรับความเป็นอยู่ของแรงงานในสมัยก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองถือว่ามีความเป็นอยู่อย่างยากลำบาก ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง ทำให้เกิดมีการจลาจลบ่อยครั้ง และมีการนัดหยุดงานเพื่อประท้วงนายจ้างจนรัฐบาลต้องเข้ามาไกล่เกลี่ย กระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขในปี พ.ศ. 2475 สมาคมเกี่ยวกับแรงงานจึงได้ถูกจดทะเบียนขึ้นอย่างถูกต้อง

ต่อมาในยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ แรงงานมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น จนกระทั่งเข้าสู่ยุคสงครามเย็นระหว่างค่ายทุนนิยมเสรีกับคอมมิวนิสต์ เมื่อสหรัฐอเมริกาได้แทรกตัวเข้ามามีอิทธิพลในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และสนับสนุนระบอบสฤษดิ์-ถนอม-ประภาส ให้มีอำนาจเบ็ดเสร็จภายหลังการทำรัฐประหารเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 จอมพลสฤษดิ์ได้ลงมือกวาดล้างผู้ที่มีความคิดเห็นต่างกับรัฐบาลทั้งนักการเมือง นักหนังสือพิมพ์ ปัญญาชน และผู้นำแรงงานจำนวนมากที่ถูกจับกุมขัง และถูกประหารชีวิต

ในทางเศรษฐกิจ รัฐบาลได้เปลี่ยนนโยบายเศรษฐกิจอย่างจริงจังโดยนำประเทศเข้าสู่ยุคแห่งการพัฒนา มุ่งส่งเสริมการลงทุนภาคเอกชน แต่กลับไม่ใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน สิทธิแรงงานถูกถูกลิดรอน เอาไรต์เอาเปรียบจากนายทุน

ในระหว่างปี พ.ศ. 2516-2517 เกิดขบวนการนักศึกษาเรียกร้องประชาธิปไตย ร่วมกับพลังชาวนา และผู้ใช้แรงงาน ผลักดันและเคลื่อนไหว เพื่อเรียกร้องสิทธิเสรีภาพของประชาชน ประกอบกับในช่วงนั้น ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่เพิ่มมากขึ้น มีการเรียกร้องการแก้ปัญหาด้านแรงงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จึงได้เกิดการปรับปรุงด้านกฎหมายเพื่อรองรับสิทธิของผู้ใช้แรงงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ในช่วงปี พ.ศ. 2521-2528 ภาครัฐได้ออกบทบัญญัติทางกฎหมายอย่างต่อเนื่องและหลากหลายเป็นลำดับ ทั้งในด้านกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยการประกอบอาชีพของคนต่างด้าว มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน รวมถึงการคุ้มครองการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศ ด้วย พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม เพื่อจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในปี พ.ศ. 2545 ได้ปรับปรุงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมาเป็นกระทรวงแรงงานจนถึงปัจจุบัน โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และ งานราชการอื่นๆตามที่กฎหมายกำหนด

ในปัจจุบันปี พ.ศ. 2557 เมื่อคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. ได้เข้ามาบริหารประเทศ หลังจากรัฐประหาร เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 นั้น แนวนโยบายด้านแรงงานที่ทาง คสช. ให้ความสำคัญคือปัญหาแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และจากการที่ประเทศไทยถูกลดอันดับไปอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการบังคับใช้แรงงานทาสและ/หรือการค้ามนุษย์แย่มากที่สุด (Tier 3) นั้นสืบเนื่องมาจากในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยยังไม่สามารถจัดระเบียบการใช้แรงงานต่างด้าวได้อย่างจริงจัง และโปร่งใส ไม่รู้ความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวที่แท้จริงว่าควรเป็นจำนวนเท่าใดจึงจะเพียงพอและไม่กระทบต่ออาชีพและการจ้างงานของแรงงานภายในประเทศ

2. กฎหมายแรงงาน

1) วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในต่างประเทศ

แรงงานในยุคดั้งเดิมที่ถูกนำมาใช้ในทุกประเทศ คือ “แรงงานทาส” ซึ่งเป็นแรงงานที่ไม่มีสิทธิเสียงใดๆ ทั้งสิ้น ทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับความพอใจของนายจ้างแต่ผู้เดียว ต่อมาในยุโรปสมัยกลางเกิดระบบ ศักดินา (Feudalism) มีการใช้แรงงานจากข้าแผ่นดินโดยเจ้าของที่ดิน และเมื่อระบบศักดินาเสื่อมอำนาจจึงเกิดช่างฝีมือ (Craftsman) รับจ้างทำงานฝีมือต่างๆ ในบ้านเรือน เกิดระบบการจ้างงานในครัวเรือนขึ้น ต่อมาเมื่อการผลิตขยายตัวมากขึ้นการจ้างงานในครัวเรือนไม่เพียงพอ จึงได้มีการจ้างช่างฝีมือเข้าทำงานในโรงงาน แต่ในระยะนั้นยังไม่ได้มีการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาบังคับใช้

ปลายศตวรรษที่ 18 ต้นศตวรรษที่ 19 เป็นยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) มีการผลิตและนำเข้าเครื่องจักรเครื่องมือตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ควบคู่กับแรงงานคน จึงเกิดระบบการใช้แรงงานอุตสาหกรรมขึ้นมาอันก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการใช้แรงงานติดตามมามากมาย การที่ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบจากการทำงานก่อให้เกิดความเดือดร้อนและการเรียกร้องสภาพความเป็นอยู่และการทำงานที่ดีขึ้น อันเป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดการตรากฎหมายแรงงานขึ้นมาใช้บังคับ เพราะเห็นว่ากฎหมายที่มีอยู่ในขณะนั้นไม่สามารถให้ความคุ้มครองแก่แรงงานดีพอโดยเฉพาะแรงงานเด็ก จึงจำเป็นที่จะต้องมีการตรากฎหมายพิเศษมาให้ความคุ้มครอง

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานฉบับแรกได้ประกาศใช้ใน ค.ศ. 1802 คือ The Health and Moral of Apperentice Act, ค.ศ. 1802 หรือที่เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยสุขภาพและจิตใจของผู้ฝึกงานซึ่งวางแนวการใช้แรงงานของผู้ฝึกงานโดยกำหนดชั่วโมงทำงานอย่างสูงและกำหนดค่าจ้างไว้ด้วย

หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 (ค.ศ. 1914-1918) ได้มีการเปิดการประชุมเพื่อจัดทำสนธิสัญญาสันติภาพขึ้น ณ เมืองแวร์ซายส์ (Versailles) โดยส่วนหนึ่งจากการจัดทำสนธิสัญญาดังกล่าว ก่อให้เกิดองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือที่เรียกว่า “Internation Labour Organization” ชื่อย่อว่า “ILO” จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน ค.ศ. 1919 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงแก้ไขภาวะแรงงานอันจะเป็นผลสะท้อนไปสู่การบรรเทาการขัดแย้งกันทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างนานาชาติ นอกจากนี้สนธิสัญญาสันติภาพเมืองแวร์ซายส์ ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรมและคนงานไว้ในข้อ 427 ของสนธิสัญญา เพื่อให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมนำไปใช้เป็นข้อบังคับสำหรับการทำงานดังนี้

1. แรงงานไม่ควรถือเป็นสินค้าหรือวัตถุแห่งสินค้า
2. สิทธิของนายจ้างและคนงาน ต่างมีสิทธิตั้งสมาคมได้เมื่อไม่เป็นการผิดกฎหมาย
3. กำหนดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมแก่สภาพความเป็นอยู่ของคนงาน
4. กำหนดเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมงหรือสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง
5. หยุดพักผ่อนทำงานสัปดาห์ละสี่สิบสี่ชั่วโมงเป็นอย่างน้อย
6. เลิกจ้างเด็กทำงานส่วนชายหนุ่มหญิงสาวควรจ้างแต่ที่จำเป็นเพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาและความเจริญแก่นามัย
7. กำหนดอัตราค่าจ้างเท่ากันไม่คำนึงว่าเป็นเพศใดเมื่องานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน
8. ข้อบังคับวางเงื่อนไขการทำงานของประเทศหนึ่งซึ่งบัญญัติไว้สำหรับคนงานแห่งชาติของตน ประการใดคนงานชาติอื่นซึ่งอยู่ในประเทศนั้นควรได้รับประโยชน์และการคุ้มครองเช่นเดียวกัน
9. ทุกประเทศควรจัดตั้งกรรมการตรวจตรางานขึ้นคณะหนึ่งรวมทั้งสตรีด้วย สำหรับคอยระมัดระวังให้การทำงานเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับเพื่อป้องกันประโยชน์ของคนงาน

2) วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย

สำหรับวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานในประเทศไทยนั้น เริ่มมี กฎหมายแรงงานใช้บังคับเป็นพิเศษในระยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (สงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ. 2484-2488) แต่ก่อนนั้นประเทศไทยก็มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานบ้างแต่ไม่ได้มีลักษณะเป็นกฎหมายแรงงานที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานกำหนดสิทธิหน้าที่ตลอดจนความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ใช้แรงงานอย่างเช่นปัจจุบัน

กฎหมายที่ถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานของไทยฉบับแรกน่าจะได้แก่กฎหมายฉะยบาล พ.ศ. 2100 ซึ่งตราขึ้นในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถที่กำหนดให้ราษฎรสามัญชนชายต้องมีหน้าที่ถูกเกณฑ์แรงงานเข้ามาฝึกหัดและรับใช้งานราชการในสังกัดเจ้าขุนมูลนายต่าง ๆ ที่เรียกว่า “ไพร่”

กฎหมายในระยะต่อมาจากกฎหมายการใช้แรงงานแบบเกณฑ์แรงงานหรือการใช้แรงงาน “ไพร่” คือกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงาน “ทาส” ซึ่งได้ประกาศใน พ.ศ. 2181 ในสมัยแผ่นดินของสมเด็จพระเจ้าปราสาททองเป็นครั้งแรกเนื่องจากทาสเป็นแรงงานอันสำคัญยิ่งในสมัยนั้น

ใน พ.ศ. 2444 มีกฎหมายควบคุมแรงงานเกี่ยวกับคนใช้ตามบ้าน โดยกรมตำรวจกำหนดให้จดทะเบียนคนใช้ที่ทำงานอยู่ในบ้านชาวต่างประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับนี้ มีลักษณะที่มุ่งเน้นการควบคุมมากกว่าการดูแลลูกจ้าง

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่สำคัญฉบับหนึ่งขึ้นมาใช้บังคับคือพระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพา ร.ศ. 123 (พ.ศ. 2447) ซึ่งกำหนดห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างให้แก่บรรดาทาสที่เป็นไทแล้วต่ำกว่าเดือนละ 4 บาทอันน่าจะถือได้ว่าเป็นกฎหมายที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเป็นฉบับแรก

พ.ศ. 2459 ได้มีบทบัญญัติกำหนดให้กรรมกรลากรดต้องจดทะเบียนใบอนุญาตลากรดโดยผู้ขออนุญาตจะต้องมีร่างกายแข็งแรง มีอายุระหว่าง 18-40 ปี พูดภาษาไทยได้ ฯลฯ (กรรมกรลากรดส่วนใหญ่เป็นแรงงานจีน) จึงอาจถือได้ว่ากฎหมายฉบับนี้คือกฎหมายฉบับแรกที่กำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมการใช้แรงงานของคนต่างด้าว

ใน พ.ศ. 2472 บทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานโดยตรงฉบับแรก ถือกำเนิดขึ้นในการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยมีการกำหนดระเบียบหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจ้างงานขึ้นไว้ในบรรพ 3 ลักษณะ 6 เรื่องจ้างแรงงานมาตรา 575-586

ใน พ.ศ. 2475 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย หนึ่งในนโยบายด้านแรงงานของคณะราษฎรคือต้องการให้ราษฎรได้มีงานทำ ส่งผลให้เกิดการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักจัดหางาน พ.ศ.2475และพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475 ซึ่งให้อำนาจรัฐบาลที่จะจัดตั้งสำนักงานของรัฐขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่หางานให้แก่ผู้ว่างงานได้มีงานทำและควบคุมสำนักงานจัดหางานเอกชนซึ่งทำหน้าที่จัดหางานให้แก่คนหางานโดยไม่คิดค่าธรรมเนียมในอัตราที่สูงเกินไปไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบหรือหลอกลวงคนหางาน

จนกระทั่งหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2488 รัฐบาลและสภาผู้แทนราษฎรได้ให้ความสนใจปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นประชาชนทั้งหลายรวมทั้งผู้ใช้แรงงานต่างก็ให้ความสนใจในด้านการเมืองและปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาแรงงาน ต่อมาปัญหาการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้น มีการร้องทุกข์จากลูกจ้าง เรื่องเวลาในการทำงานและมีปัญหาทางด้านแรงงานต่าง ๆ อีกหลายประการ ประกอบกับรัฐบาลในขณะนั้นซึ่งมีจอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรีเห็นสมควรที่จะปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการที่จะเป็นรัฐบาลประชาธิปไตยจึงได้มีการเร่งรัดให้มีการดำเนินการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานขึ้นมา

ใน พ.ศ. 2499 มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างกว้างขวางและชัดเจน รวมข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การรวมตัวของสหภาพการทำงาน เวลาในการทำงาน การใช้แรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ เงินทดแทน และการเลิกจ้าง แต่กฎหมายฉบับนี้มีระยะเวลาบังคับที่สั้นมาก คือ ใช้บังคับอยู่ได้เพียงประมาณปีเศษเท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกไป

พ.ศ. 2501 การรัฐประหารของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ คณะรัฐประหารได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 โดยให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่องการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาใช้บังคับแทน พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 และให้อำนาจกรมแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ประกาศคณะรัฐประหารฉบับนี้มีเนื้อหาส่วนใหญ่คล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่ได้มีการยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับการรวมตัวของสหภาพแรงงาน ในปีเดียวกันนี้เองได้มีการตราพระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 ขึ้นมาใช้บังคับด้วย

ต่อมาใน พ.ศ. 2508 รัฐบาลก็ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 กำหนดแนวทางการเจรจาการเรียกร้องและข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิในการเรียกร้องและการเจรจาต่อรองโดยสามารถเลือกตัวแทนของตนเองมาเจรจากับนายจ้างในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

ใน พ.ศ. 2511 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2511 แทนพระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติจัดหางานประจำท้องถิ่น พ.ศ. 2475

พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติได้ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมาใช้บังคับและยกเลิกประกาศคณะรัฐประหารฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 และยกเลิก พรบ. กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 โดยเป็นการกำหนดแนวทางการใช้แรงงานตลอดจนแนวทางที่จะให้มีการจัดตั้งสมาคมนายจ้างและองค์กรของลูกจ้างที่จะทำการเจรจาต่อรองและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมาใช้ และยังมีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เรื่องการทำงานของคนต่างด้าวกำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าวในประเทศไทยออกมามีบังคับใช้

ในระหว่าง พ.ศ. 2516-2517 ได้มีปัญหาข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอย่างมากมายอันเนื่องมาจากเหตุการณ์บ้านเมืองในขณะนั้นทำให้ประชาชนโดยทั่วไปมีความรู้สึกว่าเป็นประชาธิปไตยมีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ประกอบกับปัญหาทางเศรษฐกิจที่เพิ่มมากขึ้นทำให้มีการเรียกร้องก่อให้เกิดปัญหาด้าน แรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงได้ประกาศใช้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยอมรับสิทธิของแรงงานที่จะตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ทำการต่อรองและมีบทบาทหน้าที่คุ้มครองการทำงานของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง อย่างกว้างขวาง และยังมีการใช้งานอยู่จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2521 กรมแรงงานเห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการประกอบอาชีพของคน ต่างด้าวให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงได้ตราพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ขึ้นมาใช้บังคับแทนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองทั่วไปได้มีผู้อพยพลี้ภัยสงครามเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก

พ.ศ. 2522 ได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ขึ้นมาบังคับใช้เพื่อพิจารณาคดีและข้อพิพาทแรงงานโดยองค์คณะผู้พิพากษาซึ่งประกอบไปด้วยผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างรวมทั้งกำหนดวิธีการในการพิจารณาคดีแรงงานเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเที่ยงธรรม

พ.ศ. 2528 ได้ตราพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางานขึ้นมาใช้แทนพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2511 เนื่องจากได้มีการจัดส่งคนงานไปทำงานในต่างประเทศในลักษณะธุรกิจจัดหางานมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาหลายประการกับคนหางานโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการหลอกลวงและการเอาเปรียบคนหางานในรูปแบบต่าง ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายฉบับเดิมเสียใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

ต่อมาใน พ.ศ. 2536 ได้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 8) ขึ้นเพื่อจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารแรงงานการจัดหางาน การประชา สงเคราะห์ การพัฒนาฝีมือแรงงาน การสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และการประกันสังคมโดยโอนอำนาจ หน้าที่กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และเงินงบประมาณของกรม ประชาสงเคราะห์สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทยมา เป็นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และต่อมาใน พ.ศ. 2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการโดยพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545 ได้ปรับปรุงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมา เป็น กระทรวงแรงงาน ให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงานพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด

--	--	--	--



**แบบสำรวจสถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็ก
ภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมเหล็กและโลหการ ประจำปีงบประมาณ 2557**

ความสำคัญและวัตถุประสงค์

การศึกษาสถานภาพแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็ก ภายใต้โครงการพัฒนาศูนย์ข้อมูลเชิงลึกอุตสาหกรรมเหล็กและโลหการ ประจำปีงบประมาณ 2557 โดยสถาบันเหล็กและเหล็กกล้าแห่งประเทศไทยได้รับมอบหมายจากสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้ทราบถึงสภาพแรงงานในปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรครวมถึงแนวทางการวางแผนพัฒนาแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็กในอนาคต เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาแรงงานของอุตสาหกรรมเหล็กในไทย การลดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจมี 6 ส่วน รวม 7 หน้า ขอความกรุณากรอกข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์
2. การศึกษาจะจัดทำในภาพรวมของแรงงานในอุตสาหกรรมเท่านั้น ทางคณะผู้สำรวจขอยืนยันว่าจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลรายบริษัทให้กับหน่วยงานอื่น โดยไม่ได้รับความยินยอมจากท่าน
3. กรุณาเขียนเครื่องหมาย ลงใน

คำนิยาม

แรงงาน หมายถึง พนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรมเหล็กทั้งผู้ที่อยู่ในส่วนโรงงานผลิตและส่วนสำนักงาน ได้แก่ ผู้บริหาร วิศวกร ช่างเทคนิค ธุรการ การตลาดและการขาย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัท/สถานประกอบการ

บริษัท.....

ที่อยู่บริษัท

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail.....

ที่อยู่โรงงาน (เหมือนที่อยู่บริษัท).....

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail.....

ประเภทสถานประกอบการ หลอม หล่อ รีด อื่นๆ ระบุ.....

มาตรฐานที่ได้รับ.....

เริ่มดำเนินกิจการ ปี พ.ศ..... ทุนจดทะเบียน.....

ชื่อผู้ให้ข้อมูลE-mail.....

ตำแหน่ง แผนก/ฝ่าย

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถานภาพแรงงานรวม สภาพแวดล้อมและการจ้างงาน

2.1 สถานภาพกำลังแรงงานในบริษัทของท่าน

เพศ	อายุ	สัญชาติ	ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา
รวมคน	< 20 ปีคน	ไทยคน	ผู้บริหารคน	ต่ำกว่า ม.6คน
ชายคน	21-30 ปีคน	ญี่ปุ่นคน	วิศวกรคน	ม. 6 / ปวชคน
หญิงคน	31-40 ปีคน	พม่าคน	ช่างเทคนิคคน	ปวส./อนุปริญญาคน
	41-50 ปีคน	ลาวคน	ขาย/การตลาดคน	ปริญญาตรีคน
	51-60 ปีคน	กัมพูชาคน		ปริญญาโทคน
	> 60 ปีคน	อื่นๆ(ระบุ)คน		ปริญญาเอกคน

2.2 สถานภาพการจ้างงาน

ประเภทการจ้าง	ชั่วโมงทำงาน	การทำงาน		สหภาพแรงงาน	ค่าล่วงเวลา	การลาออก
		โรงงาน	สำนักงาน			
ประจำคน	วิศวกร	ล่วงเวลา	ล่วงเวลา	<input type="checkbox"/> มีคน	วันทำงานคน/ปี
ชั่วคราวคนช.ม./สัปดาห์	<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> ไม่มีเท่าของ	
Outsource	ช่างเทคนิค	<input type="checkbox"/> ไม่มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี	ถ้าไม่มี มีการ	ค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	
.....คนช.ม./สัปดาห์	วันหยุด	วันหยุด	จัดตั้งเป็นคณะ	วันหยุด	
	การตลาด/ขาย	<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> มี	กรรมการอื่นๆเท่าของ	
ช.ม./สัปดาห์	<input type="checkbox"/> ไม่มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี	เช่น กรรมการ	ค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน	
		ทำงาน	ทำงาน	สวัสดิการหรือไม่		
		เป็นกะ	เป็นกะ	<input type="checkbox"/> มี		
		<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี		
		<input type="checkbox"/> ไม่มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี	<input type="checkbox"/> ไม่มี		

2.3 อัตราค่าจ้าง อุบัติเหตุจากการทำงาน สาเหตุที่แรงงานลาออก

อัตราค่าจ้าง (บาท/เดือน)	แรงงานที่ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน	สาเหตุที่แรงงานลาออก
วิศวกรถึง.....	ความผิดพลาดของเครื่องจักรคน/ปี	<input type="checkbox"/> การได้รับค่าตอบแทนน้อย
ช่างเทคนิคถึง.....	ถูกของมีคมบาดหรือตีแม่เหล็กคน/ปี	<input type="checkbox"/> สวัสดิการในการทำงานไม่เพียงพอ
การตลาด/ขายถึง.....	พลัดตก หกล้มคน/ปี	<input type="checkbox"/> ทำงานไม่มีวันหยุด
	บาดเจ็บจากการกระแทกโดยวัตถุคน/ปี	<input type="checkbox"/> ชั่วโมงการทำงานยาวเกินไป
	ถูกไฟหรือน้ำร้อนลวกคน/ปี	<input type="checkbox"/> เปลี่ยนสายงานไปอุตสาหกรรมอื่น
	เกิดอุบัติเหตุจากยานพาหนะ (ภายในโรงงาน)คน/ปี	<input type="checkbox"/> สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน (มีฝุ่นละออง ควัน กลิ่น เสียงดัง เสียงสว่างน้อย)
	ได้รับสารเคมีคน/ปี	<input type="checkbox"/> ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน (มีสารเคมี เครื่องมือเครื่องจักรที่เป็นอันตราย)
	ไฟฟ้าช็อตคน/ปี	<input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....
	อื่นๆ โปรดระบุ.....คน/ปี	

2.4 บริษัทของท่านมีการจัดสวัสดิการเหล่านี้หรือไม่

สวัสดิการ	มี	ไม่มี
ประกันสังคม		
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
ประกันชีวิต		
ประกันสุขภาพ		
ประกันอุบัติเหตุ		
ทันตกรรม		
ค่าเลี้ยงดูบุตร		
หอพัก/ที่พัก		
อาหาร		
เสื้อผ้า/เครื่องแบบ		
รถรับ-ส่ง		
ให้เบิกล่วงหน้ากรณีฉุกเฉิน		
น้ำดื่ม/เครื่องดื่ม		
ห้องพยาบาล		
การตรวจสุขภาพประจำปี		
ห้องสันทนาการต่างๆ เช่น ห้องสมุด สนามกีฬา		
ร้านขายสินค้าราคาสวัสดิการพนักงาน		
อื่นๆ (ระบุ).....		

2.5 ความต้องการแรงงาน

ช่างเทคนิค	วิศวกร	การตลาดและการขาย
เครื่องกล ปวชคน ปวสคน	โลหการ ป.ตรีคน ป.โทคน ป.เอกคน	การตลาด ป.ตรี.....คน ป.โท.....คน ป.เอก.....คน
ไฟฟ้า ปวชคน ปวสคน	เครื่องกล ป.ตรีคน ป.โทคน ป.เอกคน	การขาย ป.ตรี.....คน ป.โท.....คน ป.เอก.....คน
เชื่อม ปวชคน ปวสคน	ไฟฟ้า ป.ตรีคน ป.โทคน ป.เอกคน	อื่นๆ (ระบุ)
อื่นๆ(ระบุ)	อุตสาหกรรม ป.ตรีคน ป.โทคน ป.เอกคน	
	เคมี ป.ตรีคน ป.โทคน ป.เอกคน	
	สิ่งแวดล้อม ป.ตรีคน ป.โทคน ป.เอกคน	
	อื่นๆ (ระบุ)	

2.6 คุณลักษณะของแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการ (เรียงลำดับตามความสำคัญ 1-3 โดย 1 คือสำคัญที่สุด)

___ ความรู้พื้นฐานในตำแหน่งงานที่ทำ ___ ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ___ ทักษะฝีมือแรงงาน
___ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ___ ความขยันและอดทน ___ ความมีระเบียบวินัย
___ ความสามารถในการแก้ปัญหา ___ อื่นๆ โปรดระบุ.....

2.7 ระยะเวลาในการหาแรงงานทดแทน

30-60 วัน 60-120 วัน 150 วันขึ้นไป

2.8 ความยากง่ายในการหาแรงงานทดแทน

ง่ายขึ้น ไม่เปลี่ยนแปลง ยากขึ้น

ส่วนที่ 3 ความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวและผลกระทบ

3.1 ผู้ประกอบการมีความต้องการจ้างงานแรงงานต่างด้าวหรือไม่

ไม่มี

มี

สัญชาติพม่า

สัญชาติลาว

สัญชาติกัมพูชา

สัญชาติเวียดนาม

สัญชาติจีน

อื่นๆ.....

3.2 สาเหตุจูงใจที่ผู้ประกอบการเลือกจ้างแรงงานต่างด้าว (เรียงลำดับตามความสำคัญ 1-3 โดย 1 คือสำคัญที่สุด)

___ แรงงานไทยหายาก/ขาดแคลน

___ คุณสมบัติแรงงานไทยไม่ตรงตามที่ต้องการ

___ แรงงานต่างด้าวไม่แย่งลักษณะงาน

___ ค่าจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกว่า

___ แรงงานต่างด้าวมีประสิทธิภาพดีกว่า

___ อื่นๆ โปรดระบุ.....

3.3 ผลกระทบจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

สามารถเพิ่ม/คง กำลังการผลิตได้โดยไม่ชะงัก

บริหารจัดการต้นทุนให้อยู่ในระดับต่ำ

แก้ปัญหาแรงงานขาดแคลนตามฤดูกาลได้

เกิดปัญหาการสื่อสารในการทำงาน

ผลผลิตไม่ได้คุณภาพ

มีอัตราการขาดงาน/ลาออก สูง

ทำให้บริษัทมีปัญหากับชุมชน

อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 4 การพัฒนาคุณภาพแรงงานและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4.1 ผู้ประกอบการมีนโยบายการสรรหาทรัพยากรบุคคลอย่างไรบ้าง

ภายในองค์กร (Promote from-within policies)

.....
.....

ภายนอกองค์กร (Promote from outside policies)

.....
.....

4.2 ผู้ประกอบการมีนโยบายการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างไรบ้าง

เปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity)

.....
.....
.....

ยึดหลักความสามารถ (Competence) (Put the right man to the right job)

.....
.....
.....

ยึดหลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on tenure) เป็นการรับประกันและคุ้มครอง

.....
.....
.....

ยึดหลักความเป็นกลางโดยไม่นำระบบอุปถัมภ์เข้ามาใช้ในคัดเลือกบุคลากร

.....
.....
.....

4.3 ผู้ประกอบการมีนโยบายการทดลองงานอย่างไร

น้อยกว่า 3 เดือน 3 เดือน 4 เดือน มากกว่า 4 เดือน

4.4 ผู้ประกอบการมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างไรบ้าง

● ความถี่ในการฝึกอบรมและพัฒนา

ทุกสัปดาห์ ทุกเดือน ทุกไตรมาส/ 4 ครั้งต่อปี

ปีละ 1 - 2 ครั้ง ไม่มี

● ประเภทการพัฒนาทักษะ

Technical Skill Human Skill Conceptual Skill

ภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ อื่นๆ (ระบุ).....

● วิธีการพัฒนา

โปรแกรมพัฒนาตนเอง (Individual Development Program)

การจัดสัมมนาภายใน In-house Training

On-the job-Training

การสอนงาน Coaching การหมุนเวียนงาน Job-Rotation

Off-the Job training

การประชุมอภิปราย Conference สัมมนา Public Seminar

- การเข้ารับการอบรม (Professional Program/Short Course)
 - หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรระยะยาว
- การดูงาน
 - ภายในประเทศ ต่างประเทศ
- การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษา (University and Colleges Program)
- อื่นๆ (ระบุ)

● ผู้ประกอบการเคยเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน หรือไม่อะไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มาตรฐานฝีมือแรงงานอุตสาหกรรมเหล็ก
- มาตรฐานช่างเชื่อม
- มาตรฐานอื่นๆ (โปรดระบุ).....
- ไม่มี

4.5 ผู้ประกอบการมีนโยบายการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างไร

- นโยบายดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร

.....
.....
.....

- นโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

.....
.....
.....

4.6 ผู้ประกอบการมีมาตรการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงานอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

4.7 ผู้ประกอบการมีนโยบายในการเตรียมการเมื่อพนักงานเกษียณหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

ส่วนที่ 5 การเตรียมพร้อมสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC

5.1 ผู้ประกอบการมีนโยบายในการเตรียมความพร้อมด้านพนักงานสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC อย่างไร

.....
.....
.....

5.2 ผู้ประกอบการมีนโยบายในการเตรียมความพร้อมด้านผู้ประกอบการสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC อย่างไร

.....
.....
.....

5.3 ผู้ประกอบการคิดว่ารัฐบาลควรมีแนวทางเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานไทยสำหรับการเปิดเสรีทางด้านแรงงาน ภายใต้ AEC อย่างไร

.....
.....
.....

5.4 ผู้ประกอบการคิดว่ารัฐบาลควรมีแนวทางเตรียมความพร้อมรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานในประเทศไทยอย่างไร

.....
.....
.....

ส่วนที่ 6 ปัญหาและอุปสรรค แนวทางพัฒนาแก้ไขและข้อเสนอแนะ

6.1 ผู้ประกอบการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในด้านแรงงานอย่างไรบ้าง

.....
.....
.....

6.2 ผู้ประกอบการอยากให้ทางสถาบันเหล็กฯ นำเสนออะไรให้ทางภาครัฐเพิ่มเติม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....