

บทที่ 5

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกจังหวัดลำปางในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงบริบทของการดำเนินงานของอุตสาหกรรมเซรามิกในจังหวัดลำปาง โดยมุ่งเน้นการศึกษาถึงข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเซรามิกในจังหวัดลำปาง
2. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกจังหวัด ลำปาง
3. ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกจังหวัดลำปาง
4. สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกจังหวัดลำปาง

ผู้วิจัยนำตัวแปรในกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้นที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมไปทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structure Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์ตามที่ต้องการ โดยโครงสร้างคำถามในแบบสัมภาษณ์จะสร้างจากตัวแปรต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาเอกสาร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเติมเต็มผลการวิจัย โดยมีประเด็นสาระสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกจังหวัดลำปาง และผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความชัดเจน หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

หน่วยวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) ซึ่งผู้วิจัยมุ่งเน้นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะผู้ที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาได้ครบถ้วนและลึกซึ้งตรงประเด็น จนนำไปสู่การยืนยันและสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ ตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ในการวิจัยตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้ โดยในงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ กลุ่มแรกคือผู้ประกอบการเซรามิก ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก อย่างละ 1 ราย

ซึ่งผู้ประกอบการที่ให้ข้อมูลต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าของกิจการ หรือกรรมการผู้จัดการเท่านั้น กลุ่มที่สองคือพนักงานในฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่ในโรงงาน ขนาดใหญ่ กลาง และเล็ก อย่างละ 2 ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน 9 ราย โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ประกอบการและพนักงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำหนังสือนำไปยังเจ้าของกิจการ หรือ กรรมการผู้จัดการบริษัท เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการขอเข้าสัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการนัดหมายโดยติดต่อประสานงานนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ในการเข้าพบ เพื่อสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมงในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคำถาม เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลจากเครื่องบันทึกเสียงมาถอดเป็นข้อความ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการจัดระเบียบข้อมูล ผลการวิจัย ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมเซรามิกในจังหวัดลำปาง

จังหวัดลำปางเป็นพื้นที่ที่มีการค้นพบแหล่งดินขาวเมื่อ 50 ปีที่ผ่านมา โดยได้มีผู้สังเกตเห็นหินที่ใช้ลับมีดของชาวบ้านในอำเภอแจ้ห่มว่ามีแร่ดินขาวเป็นส่วนประกอบ คือนายซิมหุย(ผู้ก่อตั้งโรงงานธนบดีสกุลในปัจจุบัน) ชาวจีนเมืองไท่ปู้ ในฮกเกี้ยน ซึ่งเป็นเมืองที่มีชื่อเสียงทางการผลิตถ้วยชามในประเทศจีน หลังจากนั้นนายซิมหุยได้ออกค้นหาแหล่งดินขาว จนกระทั่งพบแหล่งดินขาวที่บ้านปางค่า อำเภอแจ้ห่ม เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2498-ปี พ.ศ. 2499 จึงจ้างคนลากเกวียนบรรทุกแร่ดินขาวมาทดลองปั้นถ้วยชามและจาน โดยโรงงานในขณะนั้นเป็นของนายซิมหุยและ ประยูร ภมรศิริ เป็นเจ้าของร่วมกัน ต่อมาได้ขยายกิจการโดยจัดหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติมซึ่งมีผู้ร่วมลงทุนหลายคน และได้ก่อตั้งโรงงานเครื่องปั้นดินเผาแห่งแรกของจังหวัดลำปางชื่อ “โรงงานร่วมสามัคคี” เมื่อปี พ.ศ. 2500 ที่หมู่บ้านป่าขาม อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง การเผาถ้วยชามในสมัยนั้นใช้เตามังกรแบบก่อไฟ มีลักษณะเตาแบบยาวภายในเตาเป็นชั้นๆ ใช้ฟืนเป็นเชื้อเพลิง เผาได้อุณหภูมิสูงสุดประมาณ 1,260 องศาเซลเซียส ใช้การเคลือบด้วยสีเถ้าแกลบ เมื่อเผาเคลือบแล้ว จึงนำมาวาดลวดลายไก่อบนเคลือบ แล้วเผาด้วยเตากลมอุณหภูมิ 750 องศาเซลเซียส ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในขณะนั้นได้แก่ ถ้วยชามและถ้วยยี่ไส้ โรงงานร่วมสามัคคีเปิดดำเนินงานได้เพียง 3 ปี โรงงานได้เกิดปัญหาและอุปสรรคหลายอย่างจนต้องขายกิจการและหุ้นส่วนต่างก็ได้แยกตัวออกไปเปิดโรงงานผลิตถ้วยชามเป็นของตนเอง

โรงงานผลิตเซรามิกในยุคแรก ช่วงปี พ.ศ. 2502-2505 ก่อตั้งโดยมีกลุ่มชาวจีนในท้องถิ่นที่เดินทางมาจากเมืองไท่ปู้เป็นเจ้าของ ส่วนใหญ่ผลิตถ้วยชามไห่ และถ้วยก้วยเตี้ยว เช่น โรงงานถ้วยชามลำปาง เป็นต้น ในระยะต่อมากลุ่มคนจีนที่มีถิ่นฐานอื่นในประเทศไทย ต่างมุ่งมาลงทุนเปิด

โรงงานถั่วขามในจังหวัดลำปางเนื่องจากอยู่ใกล้แหล่งวัตถุดิบ แต่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะขาดความเชี่ยวชาญด้านวัตถุดิบ เทคนิคการผลิต เกิดการสูญเสียผลิตภัณฑ์ในระหว่างการผลิตเป็นจำนวนมาก คุณภาพสินค้าไม่สม่ำเสมอ กำหนดราคาขายได้ต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง ขายได้เฉพาะในท้องถิ่นและส่งขายในเขตกรุงเทพฯ เท่านั้น

ในปี พ.ศ. 2510-2512 กรมวิทยาศาสตร์ในสมัยนั้น ได้ให้ความสนใจส่งเสริมและจัดกิจกรรมการประกวดถั่วขามขึ้น พร้อมทั้งให้การสนับสนุนกับอุตสาหกรรมขนาดย่อม แนะนำการลงทุน การจัดสัมมนา การส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อนำกลับมาพัฒนาการผลิต เชรามิกให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ธุรกิจเชรามิกจึงเป็นที่สนใจของนักลงทุนในระยะต่อมา และมีการก่อตั้งชมรมเครื่องปั้นดินเผาจังหวัดลำปางขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2516 โดยมีนายชาญ ลิมปีไพบูลย์ (โรงงานไทยเจริญในปัจจุบัน) เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้ง เพื่อรวมตัวกันผลักดันราคาของถั่วขามไก่ให้มีราคาดมาตรฐาน ไม่ให้มีการตัดราคากัน โดยมีนายสุวัฒน์ เต็งสกุล เจ้าของโรงงานเสถียรภาพลำปาง เป็นประธานชมรมคนแรก มีสมาชิกรวม 18 โรงงาน ชมรมเครื่องปั้นดินเผาจังหวัดลำปางได้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเชรามิกของจังหวัดลำปางให้เติบโตมากขึ้น และได้ปรับเปลี่ยนมาเป็นสมาคมเครื่องปั้นดินเผาลำปางใน ปี พ.ศ. 2532 โดยมี นายสุวิชนาวรรณ (บริษัทอินทราเชรามิกจำกัด) เป็นนายกสมาคมคนแรก ปัจจุบันสมาคมเครื่องปั้นดินเผาจังหวัดลำปาง มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมเชรามิกในจังหวัดลำปาง ประสานงานและร่วมมือกับภาครัฐในการสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือสมาชิกของชมรมให้ประสบผลสำเร็จเป็นศูนย์กลางในการรวมตัวเพื่อสั่งซื้อวัตถุดิบเพื่อให้ได้ต้นทุนที่ถูกลงเป็นต้น นอกจากนั้นยังสมาคมยังมีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งจากต่างประเทศ เช่น โครงการพัฒนาคลังเตอร์เชรามิกจังหวัดลำปางภายใต้กรอบความร่วมมือและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาครัฐ การจัดงานลำปางเชรามิกแฟร์ และร่วมกับกรมส่งเสริมการค้าในการร่วมออกแสดงสินค้าในงานแสดงสินค้าต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ(สมาคมเครื่องปั้นดินเผาลำปาง,2557)

ในส่วนของภาครัฐ ศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมเชรามิกจังหวัดลำปาง ภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ถูกตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ.2532 ในรูปโครงการศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผาภาคเหนือ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขา กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ต่อมาได้ปรับเปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมเชรามิก” ในส่วนของภาคเหนือตั้งอยู่ที่จังหวัดลำปาง เนื่องจากเป็นศูนย์กลางสำคัญระดับประเทศ ที่มีโรงงานผลิตเชรามิกมากที่สุด ศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมเชรามิก

เป็นหน่วยงานหลักในการให้คำปรึกษา แนะนำ วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการสนับสนุนทางด้านวิชาการทุกด้านเพื่อยกระดับขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยีการผลิตอุตสาหกรรม เชรามิกให้มีมาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ สามารถผลิตสินค้าที่แข่งขันในระดับสากล ได้ ศูนย์พัฒนาอุตสาหกรรมเชรามิกมีภารกิจในการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมเชรามิกทั้งขนาดกลางและขนาดย่อมในการแก้ไขปัญหาด้านเทคนิคที่เกิดขึ้นในทุกกระบวนการของขั้นตอนการผลิต ให้บริการวิเคราะห์และทดสอบวัสดุและผลิตภัณฑ์ทั้งทางกายภาพ เคมี ความร้อนและแรงวิทยาด้วยเครื่องมือวิเคราะห์ทดสอบที่ได้มาตรฐาน การศึกษา ทดลอง การวิจัยและพัฒนาการผลิตเชรามิก การฝึกอบรม การจัดสัมมนาด้านวิชาการและเทคนิค การผลิต การถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่ การให้บริการข้อมูลสารสนเทศอุตสาหกรรมและการ เชื่อมโยงอุตสาหกรรมเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรม (ศูนย์พัฒนา อุตสาหกรรมเชรามิกจังหวัดลำปาง,2557)

สถานการณ์ในปัจจุบันพบว่า จากการพิจารณาแผนเศรษฐกิจและศักยภาพในการพัฒนา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์รวมถึงความสามารถทางการแข่งขันในอนาคตของจังหวัดต่างๆใน ประเทศไทย ที่เป็นสมารถเป็นต้นแบบเพื่อเป็นกรณีศึกษา กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้คัดเลือกให้ จังหวัดลำปางเป็นหนึ่งในสิบของเมืองต้นแบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เป็นเมืองที่มีความชัดเจนในทิศ ทางการนำเอาความคิดสร้างสรรค์มาพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจ อันมีเอกลักษณ์เฉพาะเป็นของ ตนเอง โดยมีการกำหนดแนวทางดำเนินการที่เหมาะสมสอดคล้องกันทุกภาคส่วน สามารถสร้าง มูลค่าเพิ่มในสินค้าได้อย่างยั่งยืน โดยมีสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตที่ดี เหตุผลหลัก ที่ทำให้จังหวัดลำปางได้รับการคัดเลือกในครั้งนี้คือ การเป็นเมืองเชรามิกซึ่งเป็นหัตถอุตสาหกรรมที่ อยู่คู่จังหวัดนี้มาอย่างยาวนาน และมีอุตสาหกรรมหลักเป็นเชรามิกทั้งจังหวัด มีผู้ประกอบการ มากกว่า 300 โรงงาน นำรายได้เข้าประเทศไม่ต่ำกว่าปีละ 2,000-3,000 ล้านบาท และในปัจจุบัน เชรามิกของจังหวัดลำปางได้พัฒนาจากการเป็นหัตถอุตสาหกรรมแบบดั้งเดิม ไปเป็นการผลิตใน เชิงความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นและถูกพัฒนาเป็นสินค้าที่มีความหลากหลาย ทั้งคุณสมบัติและ ประโยชน์ใช้สอย รวมถึงการตอบสนองทางด้านความงามที่แตกต่างกันสำหรับรสนิยมแต่ละบุคคล ที่มีชนชาติแตกต่างกัน ถือเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่ต่อยอดจากความรู้และวัตถุดิบดั้งเดิมทั้งสิ้น

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิก จังหวัดลำปาง

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์พนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานพบว่า

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานส่วนใหญ่รับค่าตอบแทนแบบเหมาเป็นรายชิ้น โดยมีการกำหนดอัตราค่าแรงต่อชิ้นแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ พนักงานส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเนื่องจากเป็นรายได้หลักเพื่อหาเลี้ยงครอบครัว พนักงานมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ในขณะที่พนักงานบางคนต้องการรายได้มาก จะเริ่มทำงานก่อนเวลา และเลิกงานช้ากว่าเพื่อนร่วมงาน บางรายที่เจ้าของโรงงานอนุญาตให้สามารถนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านได้ พนักงานก็มีรายได้มากขึ้นจากการทำงานพิเศษแต่เนื่องจากเซรามิกเป็นผลิตภัณฑ์ที่แตกหักง่าย จึงมีเจ้าของโรงงานเพียงบางแห่งเท่านั้นที่อนุญาตให้พนักงานเอางานกลับไปทำต่อที่บ้านได้ ดังนั้นปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนจึงยังส่งผลต่อพนักงานให้เกิดความผูกพันกับองค์กร สำหรับพนักงานที่ทำงานใน อุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่รับค่าตอบแทนเป็นรายวัน โดยได้รับค่าตอบแทนตามอัตราขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด คือวันละ 300 บาท ซึ่งพนักงานโดยส่วนใหญ่ค่อนข้างพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ปรับขึ้น แต่มีพนักงานบางกลุ่มกล่าวว่า

...ก่อนที่ทางโรงงานจะปรับเพิ่มค่าแรงเป็น 300 บาทต่อวันนั้น ทางโรงงานเคยให้พนักงานทำงานล่วงเวลาและได้ค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าโอที) เป็นรายชั่วโมง เมื่อคิดคำนวณผลรวมของรายได้แล้ว ในแต่ละเดือนมีรายได้สูงกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน แต่ก็ต้องยอมรับสภาพที่เป็นอยู่และต้องปรับตัวตามสภาพรายได้ที่เปลี่ยนแปลงและไม่คิดจะลาออกเนื่องจากไม่อยากไปเริ่มต้นใหม่หลายๆอย่าง ยังไม่รู้ว่าที่ใหม่จะดีสู้ที่เก่าหรือไม่

ในส่วนของสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน ยังมีค่อนข้างน้อยและโรงงานบางแห่งให้สิทธิแก่พนักงานว่าจะเข้าหรือไม่เข้ารับประกันสังคมก็ได้

ในส่วนของสวัสดิการที่เป็นการดูแลพนักงานในโรงงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในการทำงาน สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1. สวัสดิการที่ต้องจัดให้มีขึ้นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ และห้องพยาบาลเป็นต้น จากการวิจัยพบว่าในธุรกิจขนาดเล็กซึ่งเป็นเป็นโรงงานที่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้อยู่ในระบบ ไม่ได้รับการควบคุมหรือตรวจสอบ ดังนั้นสำหรับอุตสาหกรรมขนาดเล็กจึงมีเพียงน้ำดื่มและห้องน้ำเท่านั้น ที่ทางเจ้าของโรงงานจัดเตรียมไว้ให้ ในส่วนของห้องพยาบาลหรือสวัสดิการอื่นยังไม่มีปรากฏ นอกจากนี้ในส่วนของสวัสดิการการประกันสังคมที่ให้กับพนักงานนั้นพบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็กยังเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคมเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยจึงใช้สิทธิ์บัตรทอง 30 บาท เพื่อรักษาตัว แต่สำหรับพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานที่เป็นระบบพบว่าพนักงานทุกคนเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามที่กฎหมายคุ้มครอง ดังนั้นพนักงานจึงมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยทางด้านนี้ ยังมีความสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันในระดับที่น้อย

2. สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้มีขึ้นเอง เช่น การจัดให้มีรถรับส่งพนักงาน การจัดกิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสขึ้นปีใหม่หรือเทศกาลสงกรานต์เป็นต้น ในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็กที่มีการบริหารงานแบบครอบครัวพบว่า มีการให้กู้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ยสำหรับกรณีที่พนักงานต้องการใช้เงินเป็นกรณีพิเศษหรือเร่งด่วนเช่น ค่าเล่าเรียนบุตรในตอนเปิดภาคเรียน ค่ารักษาพยาบาลของคนในครอบครัวหรือญาติพี่น้องในกรณีที่เจ็บป่วยและไม่มีค่ารักษาพยาบาล เงินค่าจัดการงานศพกรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต จากการสัมภาษณ์พบว่า เจ้าของโรงงานจะให้เงินกับพนักงานไปใช้ก่อนตามความจำเป็นแล้วหักคืนจากค่าแรงหรือค่าตอบแทนจากการทำงานโดยไม่คิดดอกเบี้ย ซึ่งขึ้นอยู่กับการตกลงเป็นกรณีไปว่าจะให้หักคืนครั้งละเท่าไรอย่างไร โดยไม่ต้องมีการทำสัญญาโดยพนักงานให้ข้อมูลว่าลักษณะเป็นเหมือนสัญญาใจ สวัสดิการต่างในลักษณะนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและกับเจ้าของโรงงาน ไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานและมีความรู้สึกกับเจ้าของโรงงานเสมือนญาติผู้ใหญ่หรือผู้มีพระคุณที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้นพนักงานจึงมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยทางด้านนี้ มีความสำคัญและส่งผลอย่างมาก เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

ความเหมาะสมของงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเนื่องจากเป็นงานที่ทำมานานจึงมีความชำนาญ พนักงานโดยส่วนใหญ่ก็สามารถทำงานในตำแหน่งอื่นได้ในกรณีที่เพื่อนร่วมงานลาออกหรือขาดงานทำให้โรงงานขาดแคลนแรงงานในตำแหน่งนั้นก็สามารถหมุนเวียนไปทำแทนได้ชั่วคราวแต่ก็จะกลับมาทำในตำแหน่งเดิมที่ตนชอบหรือถนัดหรือเชี่ยวชาญกว่าเมื่อตำแหน่งนั้นมีคนทำ ดังนั้นปัจจัยด้านความเหมาะสมของงานจึงไม่ค่อยส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากนัก

บรรยากาศและวัฒนธรรมในที่ทำงาน

พนักงานโดยส่วนใหญ่กล่าวว่า ชอบบรรยากาศในการทำงานในโรงงานเซรามิกเพราะต่างคนต่างทำงานทำหน้าที่ของตน โดยปกติจะพูดคุยกันในเวลาพักทานอาหารกลางวันเท่านั้น ในเวลานั้นต่างคนต่างทำงานกันคนละที่ คนละตำแหน่ง วัฒนธรรมในการทำงานจึงเป็นลักษณะต่างคนต่างอยู่ ไม่ต้องประสานงานกัน จึงสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมไม่ค่อยจะดีมากนัก(ในบางโรงงาน)เช่น ฝุ่นจากดิน และ อากาศร้อน เป็นต้น โดยสรุปว่าในความคิดเห็นของพนักงานแล้วปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมในที่ทำงานจึงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานในระดับปานกลาง

หัวหน้างาน

สำหรับอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็กที่มีการบริหารกิจการแบบครอบครัว ส่วนใหญ่มีพนักงาน 5-10 คน จะไม่มีหัวหน้างาน การบริหาร การตัดสินใจทุกด้านจะขึ้นอยู่กับเจ้าของโรงงาน แต่เพียงผู้เดียว หัวหน้างานจึงไม่มีบทบาทและไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน แต่สำหรับอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและขนาดใหญ่พบว่าแต่ละแผนกจะมีหัวหน้างานควบคุมดูแลและมอบหมายงานรวมถึงการทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพในเบื้องต้น หัวหน้างานจึงมีบทบาทค่อนข้างสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเพราะพนักงานให้ข้อมูลว่าถ้ามีหัวหน้าที่ดีจะทำให้มีความสุขในการทำงานและทำงานได้ดี บางแผนกมีหัวหน้าที่ไม่ดี พนักงานในแผนกนั้นก็จะทำงานแบบไม่มีความสุข บางแผนกเกิดความขัดแย้งกันระหว่างหัวหน้ากับพนักงานจนทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกไปทำงานที่อื่น ดังนั้นพนักงานจึงมีความคิดเห็นว่ปัจจัยทางด้านนี้ มีความสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันในระดับที่ค่อนข้างมาก

เพื่อนร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์พบว่าในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลาง พนักงานบางกลุ่มให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมาเป็นอันดับแรกๆ เนื่องจาก มีพนักงานบางคนขาดจิตสำนึก ชอบอู้งาน(กินแรง) ได้รับค่าตอบแทนต่อวันเท่ากันแต่เห็นได้ชัดเจนว่าทำงานไม่มีประสิทธิภาพแต่เมื่อนับจำนวนผลผลิต ทางโรงงานจะนับผลผลิตเป็นภาพรวมของแต่ละแผนก โดยต้องทำให้เสร็จในปริมาณและระยะเวลาตามที่กำหนด พนักงานบางคนย้ายงานเนื่องจากมีปัญหาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่าปัญหาเพื่อนร่วมงานนี้ไม่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็ก เพราะพนักงานต่างคนต่างทำงานของตนเองและนับจำนวนผลผลิต เพื่อจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมรายชิ้น

ความท้าทายในงาน

จากข้อมูลพบว่าในความคิดเห็นของพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิกนั้นความท้าทายในงานจะเกิดขึ้นตอนเริ่มทำงานในอุตสาหกรรมนี้ใหม่ๆ เช่น การเริ่มต้นจากเพื่อนร่วมงานสอนงานให้ได้แก่ การหัดวาดลวดลายต่างๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่ลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดลำปางคือลายไก่ การลงสีภาพ การขึ้นรูป การตัดขอบ การชุบเคลือบเป็นต้น แต่เมื่อพนักงานทำจนชำนาญและทำงานในตำแหน่งเดิมมาจนถึงปัจจุบันรวมระยะเวลาเป็นสิบปี จึงไม่เกิดความท้าทาย นอกจากนั้นพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าพนักงานชอบที่จะทำงานในตำแหน่งเดิมมากกว่า ไม่ชอบความท้าทาย หากต้องให้ไปทำงานใหม่ๆ ก็ไม่อยากจะเรียนรู้และเริ่มต้นใหม่ ส่วนใหญ่กล่าวว่าชอบและอยากทำงานอย่างเดิมที่เคยทำซึ่งก็ดีอยู่แล้วและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความท้าทายจึงไม่มีก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานมากนัก พนักงานจึงมีความคิดเห็นว่าง่ายๆ ทางด้านนี้ ยังมีความสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันในระดับที่น้อย

องค์กรเห็นคุณค่า

เมื่อสัมภาษณ์พนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า พนักงานมีการรับรู้ว่าคุณค่าต่อองค์กร รับรู้ว่าคุณค่าที่บริษัทมอบให้และหน้าที่ของตนเองรวมถึงการตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แต่ในด้านการได้รับการยกย่องจากองค์กรนั้นพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนทั้งรายวันและรายขึ้น ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็กให้ข้อมูลว่า การได้รับการยกย่องที่เป็นรูปธรรม ที่จะทำให้น้องๆ รู้สึกว่ามีคุณค่าต่อองค์กรนั้นมีน้อยมาก ตั้งแต่ทำงานมาเป็นระยะเวลามากกว่าสิบปี เพราะพนักงานต่างคนก็ต่างทำหน้าที่ของตนเองและได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ จึงมีความคิดเห็นว่าการได้รับการมองเห็นคุณค่าจากองค์กรไม่ได้มีผลต่อความผูกพันเพราะความรักความผูกพันต่อองค์กรมาจากเหตุผลอื่นมากกว่า

ความยุติธรรมของผู้บริหาร

พนักงานมีความคิดเห็นว่าง่ายๆ ว่าความยุติธรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับตนเองมาก โดยเฉพาะอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็ก พนักงานส่วนใหญ่ตอบตรงกันว่า ผู้บริหารหรือเจ้าของโรงงานคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่พนักงานเลือกที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ เหตุผลเนื่องจากเจ้าของโรงงานใจดี มีเมตตา มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีน้ำใจต่อพนักงานทุกคน เป็นมิตรและพร้อมที่จะช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานมีปัญหาทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัวและครอบครัว ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารนี้ไม่เพียงแต่เฉพาะเรื่องความยุติธรรมเท่านั้น แต่ยังหมายถึงปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมในภาพรวมทั้งหมดของผู้บริหารนั้น เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลอย่างมากต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การสื่อสารในองค์กร

ปัจจัยในการแลกเปลี่ยนข่าวสารขององค์กรกับพนักงานในองค์กรสำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมเซรามิก พบว่าพนักงานให้ความสำคัญน้อยมาก ในเวลาทำงานจะไม่มีการพูดคุยสื่อสารใดๆ พนักงานแต่ละคนต้องการสมาธิในการทำงานเนื่องจากเป็นงานศิลปะที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อนและความตั้งใจใฝ่ใจอย่างมากในขั้นตอนของการผลิตชิ้นงาน ดังนั้นการสื่อสารกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กันในเรื่องของงานนั้นแทบไม่ปรากฏ พนักงานจึงมีความคิดเห็นว่าการสื่อสารในปัจจุบันนี้ไม่มีผลต่อความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร

โอกาสในการเจริญก้าวหน้า

ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิกนั้นมีความสำคัญและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานน้อยมาก เพราะพนักงานเกือบทั้งหมดนั้นทำงานในแผนกผลิต และแบ่งย่อยไปเป็นฝ่ายต่างๆตามขั้นตอนการผลิต ในอุตสาหกรรมเซรามิกทั้งขนาดใหญ่ กลาง เล็ก ในโรงงานผลิตนั้นทุกฝ่ายมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในตำแหน่งพนักงานเหมือนกันหมด ยกเว้นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ จะมีตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมดูแลพนักงานในฝ่ายของตนเองและยังต้องทำหน้าที่ผลิตชิ้นงานด้วย สำหรับโรงงานบางแห่งนั้นการเป็นหัวหน้างานนั้นนอกจากเพิ่มภาระงานแล้วยังไม่ได้รับค่าตอบแทนประจำตำแหน่งอีกด้วย ในส่วนของการได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้เพิ่มขึ้นเช่นการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือนั้นแทบไม่มีเลย พนักงานหลายคนทำงานมากกว่า 15 ปียังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเลยสักครั้ง ความสามารถและฝีมือในการทำงานเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญที่ทำทุกวันเป็นสาเหตุ จึงทำให้พนักงานมีความคิดเห็นว่า โอกาสในการเจริญก้าวหน้ามีน้อยมากและเป็นปัจจัยนี้ไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแต่เกิดจากปัจจัยอื่นมากกว่าดังกล่าว

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมเซรามิกจังหวัดลำปาง

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิกจังหวัดลำปาง ประกอบด้วย การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ การขาดวินัยในการทำงาน ขาดความมุ่งมั่น ขาดความตั้งใจในการทำงาน ทำงานไม่เต็มที่ ไม่มีความอดทน ไม่ขยันทำงาน มีการหยุดงานและการขาดงานโดยไม่จำเป็น มีพฤติกรรมชอบการเปลี่ยนงาน แรงงานมีอายุมาก แรงงานไม่มีประสิทธิภาพ แรงงานทำงานผิดพลาดบ่อย และการขาดแคลนช่างเทคนิคประจำโรงงาน ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะฝีมือ เป็นปัญหาที่สำคัญ แรงงานงานส่วนใหญ่เริ่มต้นเรียนรู้ทักษะต่างๆและวิธีการทำงานมาจากเพื่อนร่วมงานเป็นผู้สอนงานให้ในตอนเริ่มต้น ซึ่งความรู้และทักษะต่างๆเหล่านั้นก็ได้รับการถ่ายทอดสืบทอดกันมาหลายรุ่น จนมาถึงปัจจุบัน แรงงานที่อยู่ในกระบวนการผลิตส่วนหนึ่งยังเป็นแรงงานที่ขาดคุณภาพ ขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในกระบวนการผลิตเสริมอีกที่ถูกต้อง ส่งผลกระทบต่อความสูญเสียของชิ้นงานในกระบวนการผลิต แม้ในปัจจุบันโรงงานขนาดกลางและขนาดใหญ่ จะนำเครื่องจักรที่ทันสมัยมาปรับใช้ในกระบวนการผลิตในหลายๆขั้นตอน แต่ก็ยังคงต้องอาศัยคน เป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลเครื่องจักรเหล่านั้น ผู้ประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ กล่าวตรงกันว่า

...ปัญหาเรื่องแรงงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมากในอันดับต้น ๆ ของทุกโรงงานในจังหวัดลำปาง โดยเฉพาะแรงงานฝีมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างปราณีตบรรจง เรียบร้อย สะอาด สวยงาม ยิงหายากและขาดแคลนอยู่มากในปัจจุบัน แรงงานทั่วไปจะหาได้ค่อนข้างง่ายแต่แรงงานที่มีฝีมือนั้นมีน้อย และหายาก จึงต้องพยายามเอากองทุนเป็นพิเศษและรักษาแรงงานฝีมือเหล่านี้ไว้กับโรงงาน เช่น อนุญาตให้อยากขาดงาน อยากรางานเมื่อไรได้ตลอด อีกประการหนึ่งคือแรงงานฝีมือเหล่านี้ทำงานอยู่กับโรงงานของเรามานาน บางคนทำตั้งแต่เริ่มก่อตั้งโรงงานเมื่อ 30 กว่าปีก่อน บางคนตอนนี้อายุเกือบ 60 ปี แต่ฝีมือและประสิทธิภาพในการทำงานก็ลดน้อยลงตามอายุ สำหรับพนักงานคนอื่นๆโดยส่วนใหญ่ เกิน 35 ปีเพราะพนักงานเหล่านี้เริ่มทำงานในโรงงานผลิตเสริมตั้งแต่ อายุ 18-19 ปี

ปัญหาการขาดวินัย ขาดความรับผิดชอบและไม่ตั้งใจทำงาน

ในอุตสาหกรรมเสริมขนาดเล็กที่มีการบริหารแบบครอบครัว แรงงานมักเป็นคนในหมู่บ้านเดียวกันกับที่ตั้งของโรงงาน เป็นแรงงานเก่าแก่ทำงานมานานและอาวุโส แรงงานเหล่านี้มักขอลาบ่อย มาทำงานสาย และขาดงาน ด้วยเหตุผลส่วนตัวต่างๆ ส่วนใหญ่ขอลาหรือมาสายเพราะต้องไปร่วมงานหรือกิจกรรมต่างๆ เช่น ไปวัดทุกวันพระแล้วค่อยมาทำงาน ไปร่วมงานบุญของเพื่อนบ้าน แรงงานที่อายุค่อนข้างมากบางรายมีโรคประจำตัว ต้องขอลาไปพบแพทย์ตามกำหนดที่แพทย์นัดพบ บางรายเป็นโรคเรื้อรังต้องไปรับยาทุกเดือน เป็นต้น

ในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบปัญหาพฤติกรรมการทำงานไม่ตั้งใจทำงาน และทำงานไม่เต็มที่ อู้งาน เพราะพนักงานกลุ่มนี้มีความคิดว่าถึงอย่างไรก็ได้ค่าแรงครบ วันละ 300 บาท ดังนั้นปัญหานี้จึงทำให้ผู้ประกอบการได้ชิ้นงานผลผลิตในปริมาณที่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น ปัญหาที่พบอีกประการคือ คนงานกลุ่มนี้กว่าจะเริ่มงานได้ เมื่อผ่านไปเกือบครึ่งชั่วโมงนับจากเวลาเข้างาน และมักจะเก็บของเตรียมทำความสะอาดและทำภารกิจส่วนตัวก่อนเสร็จเรียบร้อยเตรียมตัวกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงานเกือบครึ่งชั่วโมงเช่นกัน

ปัญหาการลาออกและพฤติกรรมชอบการเปลี่ยนที่ทำงาน

ปัญหาการเปลี่ยนงาน การเคลื่อนไหวของแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่แรงงานรับค่าตอบแทนเป็นรายวัน เมื่อโรงงานแห่งใหม่ให้ค่าแรงมากกว่าที่เดิม คนงานเหล่านี้จะลาออกและไปทำงานที่ใหม่ทันที เจ้าของโรงงานท่านหนึ่งกล่าวว่า

“.....แรงงานบางคนลาออกทันที เพียงแค่ทราบว่างานใหม่ที่ให้ค่าแรงมากกว่าที่นี้เพียงวันละ 10 บาท....” ทำให้การผลิตขาดความต่อเนื่อง อีกปัญหาที่พบคือ การทำงานระยะสั้นๆ ชั่วคราวเช่น แรงงานในกลุ่มวัยรุ่นที่ยังเรียนหนังสือ จะมาทำงานได้เฉพาะช่วงเวลาปิดเทอม หรือช่วงวันเสาร์-อาทิตย์ที่ว่าง เท่านั้นโดยรับค่าตอบแทนเป็นรายวันเช่นเดียวกัน ทำให้เจ้าของโรงงานบริหารจัดการแรงงานในการผลิตได้ยากขึ้น บางโรงงานจึงรับคนงานในลักษณะนี้ ในขณะที่เจ้าของโรงงานบางแห่งกล่าวว่า “มีดีกว่าไม่มี” และวัตถุประสงค์อีกอย่างคือเพื่อช่วยเหลือสังคมช่วยเป็นทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน นักศึกษา ที่ขยันทำงานพิเศษ

ปัญหาแรงงานมีอายุมากและแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านแรงงานอายุมากจะเกี่ยวข้องกับโครงสร้างค่าจ้าง การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการทำงาน แรงงานที่มีอายุมากที่รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน มีอายุงานยาวนาน ทำให้โรงงานต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูง ส่งผลต่อการปรับเงินเดือนเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจทำงานมากขึ้นทำได้ยาก นอกจากนั้นแรงงานที่มีอายุมาก ยังมีความคล่องตัวต่ำ ทำงานช้าและมีความผิดพลาดจากการทำงานค่อนข้างสูง แรงงานบางคนที่เคยมีทักษะฝีมือดี เช่นแผนกวาด แผนกติดลาย เมื่ออายุมากขึ้นต้องมีการปรับเปลี่ยนงานไปทำในตำแหน่งที่ต้องอาศัยความประณีตและละเอียดลออน้อยลง

ปัญหาแรงงานทำงานผิดพลาดไม่มีประสิทธิภาพ

การผลิตเซรามิกมีความเกี่ยวข้องกับคนในทุกขั้นตอนการผลิต ตั้งแต่ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมเครื่องจักร ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพสินค้า (คัดเกรด) ตลอดจนการขนย้ายสินค้าเนื่องจากเป็นสินค้าที่แตกหักเสียหายง่ายและต้องระมัดระวังเป็นพิเศษ จากการสัมภาษณ์พบว่าปัญหาแรงงานทำงานผิดพลาดไม่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อกำไรและผลการดำเนินงานขององค์กร

เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญ การที่พนักงานมั่งง่าย ไม่ใส่ใจในการทำงานจะส่งผลให้ชิ้นงานนั้นไม่สมบูรณ์ เมื่อเผาออกมาแล้ว มีรอยร้าวบ้าง สีไม่สม่ำเสมอบ้าง บิดเบี้ยวบ้าง ซึ่งสินค้าเหล่านี้ต้องถูกคัดทิ้งไป และเป็นต้นทุนที่สูญเสียไปของธุรกิจ

ปัญหาแรงงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายวันและรายเดือน ทำให้ผู้ประกอบการต้องพบปัญหาพนักงานขาดความกระตือรือร้น ขาดความตั้งใจในการทำงานให้เต็มกำลังความสามารถ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อต้นทุนค่าแรงในการผลิตที่สูงขึ้น นอกจากนั้นพนักงานบางคนยังขาดความเอาใจใส่ ขาดวินัยในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดชิ้นงานที่ไม่สมบูรณ์กลายเป็นต้นทุนวัตถุดิบที่ต้องเพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย

ปัญหาการขาดแคลนช่างเทคนิคประจำ

การขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งช่างประจำโรงงาน ถือเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งที่ยากจะแก้ไข และส่งผลกระทบต่อความสูญเสียในกระบวนการผลิตเซรามิกมาตลอด ช่างเทคนิคประจำโรงงาน ถือเป็นกำลังคนที่สำคัญเป็นงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ นอกจากนั้นยังต้องอาศัยองค์ความรู้สืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เช่นด้านการตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนเช่นการขึ้นรูปผลิตภัณฑ์ ความชื้นของชิ้นงานก่อนนำเข้าเผา เพราะหากผ่านกระบวนการเผาแล้ว จะไม่สามารถนำมาแก้ไขหรือนำมาผลิตใหม่ได้ จะกลายเป็นชิ้นงานที่เสียหาย ไม่ได้คุณภาพ ดังนั้นช่างเทคนิคที่คอยดูแลควบคุมเตาเผาจึงมีความสำคัญมากต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์

บทสรุป

อุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็กในจังหวัดลำปางกำลังประสบกับปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาทางด้านต้นทุนเนื่องจากการปรับขึ้นของราคาเชื้อเพลิงและการประกาศปรับขึ้นของอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้อุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็กหลายแห่งต้องปิดกิจการลง นอกจากนั้นยังมีปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ซึ่งเป็นแรงงานที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญและความสามารถเฉพาะเนื่องจากในกระบวนการผลิตต้องอาศัยทักษะและฝีมือแม้กระทั่งการขึ้นรูปผลิตภัณฑ์ ซึ่งปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือคุณภาพนี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมายาวนานและยังต้องการได้รับการแก้ไขต่อไป ในส่วนของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่พบว่าได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาในแถบยุโรปส่งผลให้ ปริมาณการสั่งซื้อจากต่างประเทศปรับตัวลดลง ดังนั้นปริมาณการผลิตของอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัด

ลำปางจึงปรับลดลงตาม แต่ยังไม่รุนแรงถึงขั้นต้องปิดกิจการลงเนื่องจากยังมีคำสั่งซื้อจากประเทศคู่ค้าอื่นๆ มาทดแทนทั้งประเทศในแถบอาเซียนและประเทศในแถบตะวันออกกลาง

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์พนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานพบว่า พนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็ก ส่วนใหญ่รับค่าตอบแทนแบบเหมาเป็นรายชิ้น โดยมีการกำหนดอัตราค่าแรงต่อชิ้นแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ ในอุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและใหญ่ จะรับค่าตอบแทนเป็นรายวัน และพนักงานมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ในส่วนของสวัสดิการพบว่า ส่วนใหญ่เจ้าของโรงงานจะมีการดูแลพนักงานให้มีความเป็นอยู่ที่ดี จัดให้มีสวัสดิการขึ้นตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ และห้องพยาบาลเป็นต้น อุตสาหกรรมเซรามิกขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานที่เป็นระบบพบว่าพนักงานทุกคนเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามที่กฎหมายคุ้มครอง สำหรับอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ เล็กจึงมีเพียงน้ำดื่ม และห้องน้ำเท่านั้น ที่ทางเจ้าของโรงงานจัดเตรียมไว้ให้ ในส่วนของห้องพยาบาลหรือสวัสดิการอื่นยังไม่มีปรากฏ นอกจากนี้ในส่วนของสวัสดิการการประกันสังคมที่ให้กับพนักงาน ในขณะที่อุตสาหกรรมเซรามิกขนาดเล็กยังเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม เมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยจึงใช้สิทธิ์บัตรทอง 30 บาท แต่ยังมีสวัสดิการด้านอื่นๆนายจ้างจัดให้มีขึ้นเอง เช่น การจัดให้มีรถรับส่งพนักงาน การจัดกิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสสำคัญต่างๆ มีสวัสดิการการให้กู้ยืมเงินโดยไม่คิดดอกเบี้ยสำหรับกรณีที่พนักงานต้องการใช้เงินเป็นกรณีพิเศษหรือเร่งด่วนเช่น สวัสดิการต่างในลักษณะนี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรและกับเจ้าของโรงงาน ไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานและมีความรู้สึกกับเจ้าของโรงงานเสมือนญาติผู้ใหญ่หรือผู้มีพระคุณที่ต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้นพนักงานจึงมีความคิดเห็นว่าปัจจัยทางด้านนี้ มีความสำคัญและส่งผลอย่างมาก เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร