

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดที่ไม่อาจประเมินเป็นตัวเงินได้ ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก ได้แก่การเสริมสร้างศักยภาพของคนทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพโดยกำหนดส่วนหนึ่งของเป้าหมายคือเพื่อยกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการโดยให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25-45 ปี¹ ประกอบกับในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานซึ่งจะเริ่มมีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 นั้นได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมในการจ้างแรงงานในปัจจุบันและอนาคตต่อผู้ใช้แรงงานที่ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในทุกองค์กร ซึ่งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ การกำหนดเวลาทำงานปกติจากเดิมสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง เป็นไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง การให้สิทธิลาเพื่ออบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ การเพิ่มเงินชดเชยให้กับลูกจ้างที่ทำงานมานาน และการจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นต้น

ในองค์กรทุกองค์กรถือว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติงาน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะแบ่งทรัพยากรมนุษย์เป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และระยะเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สองซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด พ.ศ. 2540-2544. (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดเม็ดทรายพริ้นติ้ง, 2540), หน้า 3-4

องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด² ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้โดยอาศัยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงาน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคต่างๆ เพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ซึ่งเน้นให้มีการพัฒนาเมืองหลัก เมืองรองของภาคต่างๆ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ) จึงได้มีโครงการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือขึ้นที่จังหวัดลำพูน เนื่องจากมีความเหมาะสมหลายประการ เช่น มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค แรงงาน วัตถุประสงค์ทางการเกษตร ระบบสื่อสาร และการคมนาคม จึงได้มีการพัฒนาพื้นที่ริมทางหลวงหมายเลข 11 ช่วงกิโลเมตรที่ 69-70 (ลำปาง-เชียงใหม่) ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีเนื้อที่ประมาณ 1,788 ไร่ โดยเริ่มก่อสร้างและพัฒนาพื้นที่เมื่อเดือนเมษายน 2526 และสร้างเสร็จในเดือนมีนาคม 2528 โดยใช้เงินลงทุนทั้งสิ้นประมาณ 358 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้ได้มาและปรับปรุงซึ่งที่ดินที่เหมาะสม เพื่อให้บริการตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของผู้ประกอบอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการค้าเพื่อส่งออก และผู้ประกอบการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบการค้าเพื่อส่งออก เช่น การจัดให้มีถนน ท่อระบายน้ำ โรงบำบัดน้ำเสีย ไฟฟ้า ประปา และโทรคมนาคม เป็นต้น โดยได้แบ่งเขตการประกอบอุตสาหกรรมเป็น 2 เขต คือ เขตอุตสาหกรรมทั่วไป และเขตอุตสาหกรรมส่งออก จากระยะเวลาที่เริ่มดำเนินการจนถึงปัจจุบันนับเป็นเวลากว่า 13 ปี มีการเจริญเติบโตทั้งจำนวนโรงงานที่ประกอบอุตสาหกรรมและจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมเหล่านั้น จากการสำรวจเมื่อเดือนตุลาคม 2540 พบว่ามีจำนวนโรงงานที่เปิดดำเนินการ 58 แห่ง และมีแรงงานประมาณ 20,000 คน³ โดยในปัจจุบันจากการสำรวจเดือนมิถุนายน 2541 พบว่าจำนวนโรงงาน

² พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538), หน้า 210

³ สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. เอกสารเผยแพร่นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. ตุลาคม 2540

เพิ่มขึ้นเป็น 62 แห่ง และจำนวนแรงงานเพิ่มเป็น 24,415 คน⁴ โดยมีเงินลงทุนรวมประมาณ 23,650 ล้านบาท และมีมูลค่าการส่งออกในปี 2540 ทั้งสิ้นประมาณ 18,905 ล้านบาท (ข้อมูลจากสำนักศุลกากร นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ) โดยแบ่งตามการประกอบอุตสาหกรรมได้เป็น 7 ประเภท คือ อีเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร เครื่องหนัง ผ้าและไม้แปรรูป เครื่องประดับ และอุตสาหกรรมอื่น เช่น โรงงานอัดแท่งถ่านหิน เป็นต้น

แม้ว่าจะมีการขยายตัวทั้งจำนวนโรงงานและจำนวนแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งแสดงถึงความต้องการแรงงานที่มีอย่างต่อเนื่อง แต่ก็พบว่ามีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งก็คือ ปัญหาอัตราการเข้า-ออกของพนักงานค่อนข้างสูง มีการโยกย้ายงานบ่อย ทำให้โรงงานประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานที่มีความรู้ความชำนาญทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ส่งผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในโรงงานที่ประกอบอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานฝีมือ เช่น อุตสาหกรรมเครื่องประดับ อุตสาหกรรมผ้าและไม้แปรรูป เป็นต้น อีกทั้งผลจากการประกอบอุตสาหกรรมในหลายๆ ประเภทที่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสภาวะแวดล้อม เช่น ปัญหามลพิษฝุ่นละออง กลิ่น เสียง หรือสารตกค้างต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานและส่งผลกระทบต่อการทำงานในโรงงานเหล่านั้น โรงงานต่างๆ จึงต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถดำรงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งการทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจในการทำงานสอดคล้องเป็นที่พอใจกับความต้องการของพนักงาน⁵ ด้วยเหตุที่แรงจูงใจเกิดจากตัวพนักงานไม่ได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรง เพียงแต่ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน เพื่อความสำเร็จในงานที่จะส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นปัจจัยจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะหากปัจจัยจูงใจไม่เหมาะสมจะเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้คุณภาพของงานต่ำลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน และก่อให้เกิดปัญหาทางวินัย

จากข้อมูลเบื้องต้นจึงทำให้สนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

⁴ สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. เอกสารเพื่อการประกอบการบรรยายสรุปการดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. กรกฎาคม 2541, หน้า 3

⁵ R. Wayne Mondy and Robert M. Noe III , Human Resource Management, (5th ed., Massachusetts : Allyn and Bacon, 1993), p. 322-323

จะใช้ในการวางแผนงานด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ประโยชน์ที่ได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ รวมทั้งทำให้ทราบถึงความสำคัญและความพอใจต่อปัจจัยจูงใจต่างๆในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือสร้างปัจจัยจูงใจเหล่านี้ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมทั้งเป็นข้อมูลต่อผู้ประกอบการในการตัดสินใจวางแผนงานด้านบุคลากรต่อไปในอนาคต