

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อทุกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่แต่ละองค์การต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการพัฒนาสินทรัพย์ทางปัญญา ซึ่งเป็นกลยุทธ์หลักในการที่จะพัฒนาองค์การไปสู่ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) อย่างแท้จริง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมถือเป็นการเริ่มต้นของการสร้างสินทรัพย์ทางปัญญานี้ แต่สิ่งที่ยากยิ่งกว่าก็คือการรักษาทรัพยากรบุคคลอันมีค่านี้ไว้ตลอดจนการพัฒนาให้บุคคลกรขององค์การมีศักยภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์การซึ่งเป็นสิ่งที่ยากและท้าทายความสามารถของผู้นำขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

นคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2526 เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคต่างๆและเพื่อการพัฒนาเมืองหลัก เมืองรองของภาคต่างๆตามลำดับ การนคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จึงได้มีโครงการที่จะจัดตั้งนคมอุตสาหกรรมภาคเหนือขึ้นที่จังหวัดลำพูน เนื่องจากจังหวัดลำพูนมีความเหมาะสมหลายประการ ที่จะดำเนินการจัดตั้งนคมอุตสาหกรรมระดับภาค เช่น มีความพร้อมในด้านสาธารณูปโภค แรงงาน วัตถุดิบทางการเกษตร ระบบสื่อสารและการคมนาคม เป็นต้น การนคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเริ่มดำเนินการก่อสร้างนคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เมื่อเดือนเมษายน 2526 และก่อสร้างเสร็จ เมื่อเดือน มีนาคม 2528 ปัจจุบันมีการใช้พื้นที่ทั้งหมด 1,788 ไร่ มีโรงงานที่เปิดดำเนินการ 63 โรงงาน มีมูลค่าการส่งออก 64,222 ล้านบาท และมีการจ้างแรงงานทั้งหมดจำนวน 43,456 คน (สำนักงานนคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ,2548:4-5) กล่าวได้ว่าการจัดตั้งนคมอุตสาหกรรมภาคเหนือได้ก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมสู่ภูมิภาค สนับสนุนให้มีการลงทุนเพิ่มแหล่งงานพร้อมกับเพิ่มรายได้ให้แก่ประชากรตลอดจนส่งเสริมกิจการอุตสาหกรรมทั่วไปและเพื่อการส่งออกโดยใช้วัตถุดิบภายในประเทศ และทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และก่อให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทยได้เป็นอย่างดี

ในจำนวนนักลงทุนที่เข้ามาประกอบกิจการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือนั้นญี่ปุ่นเป็นชาติที่มีสัดส่วนการลงทุนมากที่สุด โดยจากข้อมูล ณ ปี 2548 พบว่ามีบริษัทที่ถือหุ้นโดยคนสัญชาติญี่ปุ่นทั้งหมด ถึง 21 บริษัท จากจำนวนบริษัทที่เปิดดำเนินการทั้งหมด 64 บริษัท ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงการเข้าไปถือหุ้นร่วมกับสัญชาติอื่นๆอีก 13 บริษัท ถือได้ว่าญี่ปุ่นเป็นนักลงทุนรายใหญ่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์นายฟ้าลั่น ใจกลางดุก (2548) หัวหน้างานบุคคลของบริษัทที่คนญี่ปุ่นถือหุ้นทั้งหมด ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2548 พบว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือในปัจจุบัน ก็คืออัตราการเข้าออกงานและการโยกย้ายเปลี่ยนงานที่สูงในแต่ละปีของพนักงานในส่วนสำนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นพนักงานในส่วนงานสนับสนุนที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าพนักงานในสายการผลิต เนื่องจากพนักงานในส่วนสำนักงาน เป็นฝ่ายที่สนับสนุนให้การดำเนินงานด้านต่างๆของบริษัทดำเนิน ไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัญหาอัตราการเข้าออกงานที่สูงนี้ได้ก่อให้เกิดความสูญเสียแก่บริษัท ทั้งการสูญเสียทรัพยากรบุคคลอันมีคุณค่า สูญเสียเวลาและทรัพยากรอื่นๆของบริษัทที่จะต้องสรรหา และฝึกอบรมบุคคลที่เข้ามาใหม่เป็นอย่างมาก รวมไปถึงเกิดปัญหาการขาดความต่อเนื่องของงานอีกด้วย จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า องค์กรหรือบริษัทต่างๆจะสามารถธำรงรักษาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ไว้ได้ อย่างไร โดยอาศัยปัจจัยจุดต่างๆเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีและผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร และส่งผลให้อัตราการเข้าออกงานลดลง

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาถึงปัจจัยจุดต่างๆที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จะใช้เป็นแนวทางในการสร้างระบบจูงใจเพื่อรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าไว้และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัทญี่ปุ่นในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัทผู้ป้อนในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การเพื่อที่จะชำระรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง

ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นุ้คคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายขององค์การ ลักษณะของการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพ และความมั่นคง

ปัจจัยที่กระตุ้นการทำงาน (Motivator Factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้นุ้คคลเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต

พนักงานในส่วนสำนักงาน หมายถึง พนักงานรายเดือนที่ทำงานในส่วนสำนักงานของบริษัทผู้ป้อนในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

บริษัทผู้ป้อน หมายถึง บริษัทที่ดำเนินงานโดยมีคนสัญชาติผู้ป้อนถือหุ้นทั้งหมด

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ หมายถึง เขตพื้นที่ดินซึ่งจัดสรรไว้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรมเข้าไปดำเนินงานอย่างเป็นสัดส่วน อันประกอบด้วย พื้นที่อุตสาหกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก และสาธารณูปโภคต่างๆ จัดตั้งขึ้นโดยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เมื่อ พ.ศ.2526 ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน