

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาลมีนโยบายการสร้างความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจไทยในระดับโลก โดยใช้แนวคิดปรับโครงสร้างเศรษฐกิจในอีก 4 ปีข้างหน้า นับตั้งแต่ปี 2548 ถึงปี 2551 โดยภาคอุตสาหกรรมเป็นหนึ่งในนโยบายหลัก ที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งทางกระทรวงอุตสาหกรรมจึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าในประเทศมากขึ้น โดยมีการส่งเสริมการลงทุนทั้งต้นน้ำและปลายน้ำ และส่งเสริมการตั้ง บริษัทการค้า (Trading Firm) เพื่อขยายสู่ตลาดต่างประเทศ (บิสิเนสไทย, 2548) ทำให้ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ แต่จากการวิเคราะห์ของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) พบว่าภาวะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีการลดของอัตราการขยายตัว 2.99% และมีผลิตภาพของทุนหรือผลิตภาพของแรงงานหดตัว แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ไม่สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นได้ เนื่องจากขาดการวิจัยและพัฒนาด้านการผลิตและแรงงาน(กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2548) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการในภาค อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องเร่งปรับตัวให้เหนือกว่าคู่แข่งอย่างจีนซึ่งมีต้นทุนการผลิตที่ต่ำกว่า ทำให้สินค้าราคาถูกลงกว่าของไทยมาก ทั้งนี้การส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะในการผลิตมากขึ้นให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในนานาประเทศได้ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ของไทยให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหนือคู่แข่ง และสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

ทางคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ยังมีแผนการปรับเปลี่ยนนโยบายและยุทธศาสตร์การส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเร่งรัดให้เกิดการลงทุนสร้างมูลค่าเพิ่มขึ้น (Value Creation Investment) ให้สอดคล้องกับแผนของรัฐบาลเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจในสาขาอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้ไทยสามารถแข่งขันกับต่างประเทศในเรื่องของการชักจูงการลงทุนได้ (ประชาชาติธุรกิจ, 2548) นอกจากนี้คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จะมียุทธศาสตร์ส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แล้ว ทางกระทรวงอุตสาหกรรมยังมีนโยบายสำคัญด้านอุตสาหกรรม โดยได้กำหนดเป็นมาตรการระยะยาว ในปรับโครงสร้างการผลิตในภาคอุตสาหกรรมและการส่งเสริมการลงทุน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ โดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติ ทักษะฝีมือ ภูมิ

ปัญญาไทย ศักยภาพในการผลิตและการตลาด และการใช้วัตถุดิบภายในประเทศให้สมดุลกับการพึ่งพาจากต่างประเทศ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2548)

จากการปรับโครงสร้างการผลิตในภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลทำให้ห้องค์กรในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ต้องปรับการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการขยายตัว และการที่จะทำให้องค์กรอุตสาหกรรมสามารถพัฒนา และมีศักยภาพในการแข่งขันในโลกของธุรกิจที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ได้ จะต้องคำนึงถึงคนในองค์กรเป็นสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ห้องค์กรอยู่รอด และมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหา และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพและพร้อมที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กร เมื่อองค์กรสามารถเชื่อมความต้องการของบุคคลในองค์กรเข้ากับเป้าหมายขององค์กรได้แล้ว จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (เอี่ยมพร แอมไว้, 2546)

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องตระหนักอยู่เสมอ คือองค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และพร้อมทุ่มเทกำลังความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดความเชื่อ และเกิดพฤติกรรมในด้านดีต่อองค์กร ส่งผลทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลาอันยาวนาน (สำราญ บุญรักษา, 2539) ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในองค์กรใด ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะไม่พยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และจะปฏิบัติงานเพียงแค่นี้ผ่านไปแต่ละวัน โดยไม่สนใจที่จะให้ความร่วมมือต่าง ๆ ในการที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และพร้อมที่จะเปลี่ยนหรือย้ายองค์กรทันทีถ้ามีโอกาส ซึ่งถ้าบุคคลนั้นย้ายไปอยู่กับองค์กรที่เป็นคู่แข่งกับองค์กรเดิมด้วยแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียให้กับองค์กรเป็นอย่างมาก การที่องค์กรจะอยู่รอดเจริญรุ่งเรือง มีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการแข่งขัน สามารถที่จะขยายกิจการให้เกิดความหลากหลายได้ ส่วนสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งนั้นเกิดจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีภายในองค์กร ในปัจจุบันนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน กลายเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคเหนือ ที่นับว่ามีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก โดยเป็นศูนย์กลาง อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่ใหญ่ที่สุดในภาคเหนือ เนื่องจากมีความเหมาะสมหลายประการ มีความพร้อมในด้านสาธารณูปโภค แรงงาน วัตถุดิบทางการเกษตร ระบบสื่อสารและการคมนาคม ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ บางองค์กรประสบกับปัญหาอัตราเข้าออก (Turn over) ของพนักงานสูง เช่น บริษัท แอลทีอีซี จำกัด บริษัท อินโนเว็กซ์ ประเทศไทย จำกัด และบริษัทเซอวาล อิเล็กทรอนิกส์ เอ็นโกลสเซอร์ (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล นิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ, 2548) โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ลักษณะงาน (Job Characteristic) และ ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้าง และเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือต่อองค์กร

## 1.3 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร** หมายถึง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานรายเดือน ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป แต่ไม่ใช่พนักงานปฏิบัติการ และมีหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร

**กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์** หมายถึง องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต่อองค์กร
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรทั่วไปที่สนใจ นำไปใช้ในการพัฒนาพนักงาน และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved