

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดที่ไม่อาจประเมินเป็นตัวเงินได้ ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545 หน้า 3-4) ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก โดยได้ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแก้ไขปัญหาความยากจน การฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้พ้นจากวิกฤต พร้อมไปกับการวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง และการสร้างระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ

การบริหารงานในองค์กรนั้น เป็นที่ทราบและยอมรับกันว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด โดยถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ นั้นย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และลงมือปฏิบัติงาน ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะแบ่งทรัพยากรมนุษย์เป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนที่บุคคลจะเข้ามาอยู่ในองค์กร ระยะระหว่างที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร และระยะเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากสภาพการทำงานในองค์กร โดยระยะที่สองซึ่งเป็นระยะที่บุคคลปฏิบัติงานในองค์กรนั้นถือเป็นระยะที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะเป็นช่วงเวลาที่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538 หน้า 210) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ โดยอาศัยปัจจัยจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของวิศวกรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

การที่สภาพเศรษฐกิจกำลังเจริญเติบโตทำให้รัฐบาลได้ก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือโดยจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 – 2524) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2520 หน้า 3-4) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคต่างๆ เพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 – 2529) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2525 หน้า 3-4) ซึ่งเน้นให้มีการพัฒนาเมืองหลัก เมืองรองของ

ภาคต่างๆ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) จึงได้มีโครงการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือขึ้นที่จังหวัดลำพูน เนื่องจากมีความเหมาะสมหลายประการ เช่น มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภค แรงงาน วัตถุประสงค์ทางการเกษตร ระบบสื่อสาร และการคมนาคม จากระยะเวลาที่เริ่มดำเนินการจนถึงปัจจุบันนับเป็นเวลากว่า 13 ปี มีการเจริญเติบโตทั้งจำนวนโรงงานที่ประกอบอุตสาหกรรมและจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมเหล่านั้น จากการสำรวจ พบว่ามีจำนวนโรงงานที่เปิดดำเนินการโดยมีวิศวกรควบคุมงานอยู่ประมาณ 28 แห่ง และมีวิศวกร 562 คน โดยนิคมอุตสาหกรรมแบ่งตามการประกอบอุตสาหกรรมได้เป็น 6 ประเภท คือ อิเล็กทรอนิกส์ ชิ้นส่วนและอุปกรณ์ การเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร ผ้าและไม้แปรรูป เครื่องประดับ และอุตสาหกรรมอื่น เช่น โรงงานอัดแท่งถ่านหิน เป็นต้น

แม้ว่าจะมีการขยายตัวทั้งจำนวนโรงงานและจำนวนแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ซึ่งแสดงถึงความต้องการแรงงานที่มีอย่างต่อเนื่อง แต่ก็พบว่ามีปัญหาด้านแรงงานเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งก็คือปัญหาอัตราการเข้า – ออกของวิศวกรค่อนข้างสูง มีการโยกย้ายงานบ่อย ทำให้โรงงานประสบปัญหาขาดแคลนวิศวกรที่มีความรู้ความชำนาญทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการสรรหาวิศวกรใหม่ ส่งผลให้ต้นทุนของผู้ประกอบการสูงขึ้น อีกทั้งผลจากการประกอบอุตสาหกรรมในหลาย ๆ ประเภทที่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสภาวะแวดล้อม เช่น ปัญหามลพิษฝุ่นละออง กลิ่น เสียง หรือสารตกค้างต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของวิศวกรและส่งผลต่อการทำงานในโรงงานเหล่านั้น โรงงานต่าง ๆ จึงต้องพยายามสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับวิศวกรให้ได้ เนื่องจากวิศวกรเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยจะมีความรู้เฉพาะด้านที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลงานการทำงานต่าง ๆ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องเป็นที่พอใจกับความต้องการของวิศวกร (R.Wayne Mondy and Robert M. Noe III, 1993 หน้า 322 – 323) ด้วยเหตุที่แรงจูงใจเกิดจากตัววิศวกรไม่ได้เกิดจากผู้บริหารโดยตรง เพียงแต่ผู้บริหารมีหน้าที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับตัววิศวกร เพื่อความสำเร็จในงานที่จะส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นปัจจัยจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะหากปัจจัยจูงใจไม่เหมาะสมจะเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งทำให้คุณภาพของงานต่ำลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน และก่อให้เกิดปัญหาทางวินัย

จากข้อมูลเบื้องต้นจึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะใช้ในการวางแผนด้านบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของวิศวกร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานของวิศวกรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ
2. ทำให้ได้ข้อมูลจากผลการศึกษานำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะใช้ในการวางแผนด้านบุคลากรต่อไป

นิยามศัพท์

วิศวกร หมายถึง วิศวกรที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานหรือปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรเดอริก เฮิร์ชเบอร์ก

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมที่ก่อตั้งเพื่อการปรับปรุงที่ดินที่เหมาะสม และเพื่อให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการค้าเพื่อส่งออก และผู้ประกอบการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมหรือการประกอบการค้าเพื่อส่งออกในภาคเหนือ โดยตั้งอยู่ริมทางหลวงหมายเลข 11 ช่วงกิโลเมตรที่ 69-70 (ลำปาง – เชียงใหม่) ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน บนพื้นที่ประมาณ 1,788 ไร่ เริ่มก่อตั้งเมื่อเดือนเมษายน 2526 และสร้างเสร็จในเดือนมีนาคม 2528 และใช้เงินลงทุนประมาณ 358 ล้านบาท โดยแบ่งอุตสาหกรรมเป็น 7 ประเภท คือ ประเภทอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทชิ้นส่วนและอุปกรณ์ ประเภทการเกษตรแปรรูปพืชผลและอาหาร ประเภทเครื่องหนัง ประเภทผ้าและไม้แปรรูป ประเภทเครื่องประดับ และประเภทอื่นๆ