

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลการลงทุนในประเทศไทยพบว่า อัตราการลงทุนในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยนั้นเจริญเติบโตเป็นอย่างมาก ประเทศไทยถูกเลือกให้เป็นแหล่งผลิตภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากเป็นประเทศที่มีแรงงานจำนวนมากและค่าจ้างแรงงานค่อนข้างต่ำ ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุนโดยการให้สิทธิประโยชน์แก่นักลงทุนชาวต่างชาติ ทำให้นักลงทุนเหล่านั้นต่างเข้ามาลงทุนในประเทศไทย พบว่าการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมประมาณร้อยละ 98 เป็นของบริษัทต่างชาติและบริษัทร่วมทุนไทยกับต่างชาติ และประเทศที่มีบทบาทสูงสุดในการลงทุนนี้ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2544)

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2543) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่จูงใจให้บริษัทผู้ผลิตเข้ามาตั้งโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในภาคเหนือเกิดจากการก่อตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและรายได้แก่ประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนาเมืองหลักและเมืองรอง ของภูมิภาคทำให้พื้นที่ภาคเหนือได้รับการพัฒนาสาธารณูปโภคจนมีขีดความสามารถรองรับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) จึงได้จัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือที่จังหวัดลำพูน โดยเริ่มก่อสร้างตั้งแต่ปี 2526 แล้วเสร็จปี 2528 และได้กำหนดเขตอุตสาหกรรมส่งออก (export processing zone : EPZ) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ประกอบการในการนำเข้าวัตถุดิบและส่งออกสินค้า รวมทั้งให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ ตามพระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 นอกจากนั้นผู้ประกอบการที่ตั้งโรงงานในพื้นที่นี้ยังได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อสร้างแรงจูงใจแก่นักลงทุนมากขึ้น

อีกปัจจัยหนึ่งนั้นเกิดจากค่าจ้างแรงงานราคาถูก แรงงานในพื้นที่ที่มีจำนวนมากและคุณภาพดี สามารถฝึกฝนให้เกิดความชำนาญได้ง่าย นอกจากนั้นความสะดวกและรวดเร็ว ในการนำเข้า และส่งออกเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากอุตสาหกรรมนี้มีการแข่งขันสูง ความคล่องตัวและรวดเร็วในการนำเข้าวัตถุดิบและการส่งมอบสินค้าเป็นสิ่งสำคัญ พื้นที่นี้สามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีเนื่องจากมีช่องทางนำเข้าและส่งออกผ่านท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและคุณลักษณะของสินค้า ทำให้ต้นทุนค่าขนส่งต่ำ

ปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้พื้นที่ในภาคเหนือมีความน่าลงทุนมากขึ้น เช่น การตั้งโรงงานในพื้นที่ที่อยู่ในจุดศูนย์กลางและสามารถเข้าถึงตลาดทุกประเทศในภูมิภาคนี้ สภาพอากาศที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรม เพราะมีฝุ่นละอองน้อยและอยู่ห่างไกลทะเลทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องความชื้น ปัญหาการจราจรที่น้อยกว่ากรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากทำให้สะดวกในการเดินทาง

ผลจากการลงทุนจากต่างชาติเป็นจำนวนมาก ทำให้ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีอัตราการแข่งขันด้านแรงงานที่สูงมาก และในขณะเดียวกันก็พบว่าอัตราการลาออกของพนักงานที่ค่อนข้างสูงตามไปด้วย สาเหตุหนึ่งของการลาออกของพนักงานนั้น เกิดจากความแตกต่างด้านสวัสดิการที่บริษัทแต่ละแห่งจัดให้แก่พนักงาน โดยเฉพาะในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่อนข้างฝืดเคือง สำหรับพนักงานแล้ว สวัสดิการได้กลายมาเป็นผลประโยชน์จากการทำงานที่มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของพนักงานนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน สวัสดิการเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงต่อการทำงาน เสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยและมีความมั่นคงในชีวิต เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถจูงใจและธำรงรักษาพนักงานให้ทำงานกับบริษัทได้ (สุรางค์รัตน์ วสินรณณ์, 2540)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของระบบการจัดสวัสดิการของแต่ละบริษัทที่นำไปสู่ปัญหาด้านแรงงานดังที่กล่าวมานั้นมีต้นเหตุมาจากหลายปัจจัย โดยปัจจัยภายในได้แก่ปัจจัยด้านแนวคิดหรือรูปแบบในการบริหาร สภาพแรงงาน ที่ตั้งของสถานประกอบการ และขนาดของสถานประกอบการ (สุชาวดี พูลทรัพย์, 2536) ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ กฎหมายแรงงาน การแข่งขันด้านธุรกิจ และนโยบายของรัฐ (Young, 1993)

แนวคิดหรือรูปแบบการบริหารนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนและจัดระบบสวัสดิการภายในองค์กร ผู้บริหารที่เน้นรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงานมักจะให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานเป็นหลักและให้ความสำคัญแก่ความรู้สึกรักพนักงานในลำดับรองลงมา ในขณะที่การบริหารที่มุ่งคน ผู้บริหารจะคำนึงถึงสภาพจิตใจและมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของพนักงานมากกว่า ดังนั้นผู้บริหารที่บริหารแบบมุ่งคนจะทำให้

ประเภทบริษัทซึ่งแบ่งตามลักษณะของนักลงทุน ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อระบบการจัดสวัสดิการภายในบริษัท บริษัทที่มีลักษณะนักลงทุนที่แตกต่างกันไป ย่อมมีวัฒนธรรมองค์การและการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน บริษัทสหรัฐอเมริกาจะมีลักษณะเด่นด้านการจ้างงานระยะสั้น เน้นความสำเร็จส่วนบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างรวดเร็ว (สมยศ นาวิการ, 2533) ในขณะที่บริษัทญี่ปุ่น มีการจ้างการแบบตลอดชีพ เน้นระบบอาวุโส ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (วิรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์, 2526) ส่วนบริษัทไทย เน้นการจัดการบริษัทเป็นแบบครอบครัว มีการทำงานโดยเน้นระบบอาวุโส ไม่ชอบการแข่งขัน (จุฑา เทียนไทย, 2547) ซึ่งความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกันนี้ย่อมนำไปสู่ระบบการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานที่แตกต่างกันได้

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยต่างๆที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารและระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทยในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ รวมถึงเปรียบเทียบความแตกต่างของระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแตกต่างกัน พร้อมทั้งหาอำนาจในการพยากรณ์ของประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารต่อการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งสำรวจหาข้อเท็จจริงดังกล่าว โดยคาดหวังว่าผลการศึกษจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการจัดสวัสดิการของบริษัทอื่นๆให้ดีขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานอันจะนำไปสู่การป้องกันปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งยังทำให้สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานที่กำลังขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทสหรัฐอเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงานและมุ่งคน
3. เพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารต่อระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 9 บริษัท ทำการศึกษาจากการรับรู้ของพนักงานในระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับ โดยเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการจากปัจจัยด้านประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหาร

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. บริษัทสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทย มีระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
2. บริษัทที่มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งงานและมุ่งคน มีระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

ระบบการจัดสวัสดิการ หมายถึง รูปแบบและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน แบ่งเป็น

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่

- 1.1 การจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากทางบริษัท
- 1.2 บริการด้านเงินช่วยเหลือเพื่อความมั่นคง ได้แก่ เงินบำเหน็จ การประกันชีวิต ทุนกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม กองทุนสะสมหรือกองทุนเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานประสบอุบัติเหตุในการทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานเกษียณอายุ
- 1.3 เงินช่วยเหลือพิเศษ ได้แก่ เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านหรือค่าหอพัก เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือเมื่อสมรส เงินช่วยเหลือเมื่อมีบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลืองานศพ เงินกู้ทั่วไป เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เงินพิเศษสำหรับพนักงานที่ทำงานนาน เงินรางวัลพนักงานดีเด่น เงินรางวัลเมื่อครบรอบวันก่อตั้งบริษัท เงินรางวัลเมื่อครบรอบวันเกิดพนักงาน เงินค่าน้ำมัน

2. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่

2.1 บริการด้านการศึกษา ได้แก่ การจัดให้มีห้องสมุด การศึกษาดูงานภายในและภายนอกประเทศ การให้สิทธิในการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ การให้ทุนศึกษาต่อภายในและภายนอกประเทศ

2.2 บริการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี ห้องพยาบาลและผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ประจำที่บริษัท

2.3 บริการด้านนันทนาการ ได้แก่ กีฬา การท่องเที่ยวภายในและภายนอกประเทศ และงานรื่นเริงประจำปี การแข่งขันกีฬา

2.4 บริการให้คำปรึกษาต่างๆ

2.5 บริการด้านอำนวยความสะดวก ได้แก่ บ้านพัก หอพักบริษัท และรถรับส่ง

2.6 บริการอื่นๆ ได้แก่ อาหารกลางวัน ร้านค้าสหกรณ์ เครื่องแบบพนักงาน ศูนย์เด็กเล็ก อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ร้านค้าสหกรณ์ สหกรณ์ออกทรัพย์

รูปแบบการบริหาร หมายถึง ลักษณะของการบริหารจัดการภายในองค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของธุรกิจ ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งรูปแบบการจัดการออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. **การบริหารแบบมุ่งงาน** หมายถึง การบริหารจัดการที่มุ่งสนใจผลงานและผลสำเร็จของงานเป็นหลัก เน้นการหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานโดยคำนึงถึงพนักงานเป็นปัจจัยประกอบในการทำงานอย่างหนึ่งเท่านั้น

2. **การบริหารแบบมุ่งคน** หมายถึง การบริหารจัดการที่มุ่งสนใจพนักงานเป็นหลัก ให้ความสำคัญต่อพนักงานมากกว่าผลงานและผลสำเร็จของงาน

ประเภทบริษัท หมายถึง ประเภทของบริษัทแบ่งตามสัญชาติของผู้ถือหุ้นใหญ่ของบริษัท ประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทย

บริษัทสหรัฐอเมริกา หมายถึง บริษัทที่ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และมีผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นสัญชาติสหรัฐอเมริกา

บริษัทญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทที่ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และมีผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นสัญชาติญี่ปุ่น

บริษัทไทย หมายถึง บริษัทที่ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และมีผู้ถือหุ้นใหญ่เป็นสัญชาติไทย

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ หมายถึง นิคมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ดำเนินการภายใต้การบริหารจัดการของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกระดับที่ทำงานในบริษัทที่ประกอบการในนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัท
อเมริกา บริษัทญี่ปุ่นและบริษัทไทย
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของระบบการจัดสวัสดิการแก่พนักงานระหว่างบริษัทที่
มีรูปแบบการบริหารแตกต่างกัน
3. ทำให้ทราบถึงอำนาจในการพยากรณ์ของประเภทบริษัทและรูปแบบการบริหารต่อ
การจัดสวัสดิการแก่พนักงาน
4. สามารถเป็นแนวทางในการกำหนดและปรับปรุง สวัสดิการอันจะมีผลให้จิตใจและ
สร้างความพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งอาจจะมีส่วนในการช่วยขจัดปัญหาแรงงานขาดแคลนใน
อนาคตได้