

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ได้ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2528 โดยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เพื่อตอบสนองนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) โดยมีนักลงทุนต่างชาติเป็นจำนวนมากเข้ามาซื้อพื้นที่และสร้างโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนจากแถบเอเชีย ยุโรป และอเมริกา ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยดึงดูดหลายประการ เช่น ทำเลที่ตั้งใกล้กับแหล่งวัตถุดิบ ผู้ประกอบการสามารถจัดการผลผลิตทางการเกษตรที่ต้องการทั้งที่มีคุณภาพดีและราคาถูกได้โดยสะดวก (ชารา บัวคำศรี, 2540) ได้รับสิทธิประโยชน์จากกนอ. ทั้งที่เกี่ยวกับภาษีอากรและไม่เกี่ยวกับภาษีอากร และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งก็คือ ค่าแรงที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานในประเทศของตนเอง ทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้มาก อีกทั้งยังเป็นแรงงานมีฝีมือเมื่อเทียบกับแรงงานระดับเดียวกันในประเทศที่มีค่าแรงต่ำอื่นๆ (ชกาธิป เกียรติคุริยกุล, 2544)

สภาพโรงงานต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมปัจจุบัน โรงงานอุตสาหกรรมต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างรวดเร็วตลอดเวลา โดยเฉพาะในภาวะที่มีความผันแปรทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ด้านวิชาการ ด้านข้อมูลข่าวสาร ที่เอื้อประโยชน์ให้ลูกค้าหรือคู่ค้ามีทางเลือกในการตัดสินใจมากขึ้น จึงทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต้องปรับปรุงตัวเองเพื่อความอยู่รอด (พัชรินทร์ สังวาล, 2542)

โรงงานถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการผลิต แต่กลับพบว่าการบริหารงานบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมักจะไม่ค่อยได้รับความสนใจเท่าที่ควร (Hellriegel and Slocum, 1992)

โดยเฉพาะในงานการบริหารบุคคลระดับบังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาในโรงงานอุตสาหกรรมมีทักษะทางด้านที่เกี่ยวกับงานและการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี จัดเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Blake and Mouton, 1964 อ้างใน Hooijberg and Dodge, 1996) สำหรับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นเพราะ

มีความบกพร่องทางด้านการบริหารงานบุคคลมากกว่าการขาดความสามารถในการปฏิบัติงาน (Gibbs, 1995) ผู้บังคับบัญชาที่สามารถบริหารงานบุคคลได้ดีย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจและพร้อมที่จะทำตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แต่หากผู้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลแล้วย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานขึ้นได้

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย กล่าวว่า บุคคลทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความสามารถเป็นทั้งผู้บริหารและปฏิบัติกรแบบวิชาการ สามารถประยุกต์ความรู้เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดประโยชน์และมีทักษะความรู้ใหม่ๆ อันเป็นที่ต้องการของตลาดอยู่เสมอ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538) หากองค์กรได้มอบหมายให้ผูใดผูหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานแล้ว ควรที่จะให้ผู้นั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี (สมบัติ ทิมทรัพย์, 2531) อีกทั้งในการทำงานนั้น บุคคลในองค์กรต้องคลุกคลีและทำงานร่วมกับพนักงานอื่นเป็นจำนวนมาก ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้เพราะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของหลายๆ คนร่วมกันในการทำงาน (Dipboye and Howell, 1994)

วิศวกรในฐานะผู้บังคับบัญชาของโรงงานอุตสาหกรรมจัดเป็นกำลังสำคัญในการประกอบอุตสาหกรรมต่างๆ เนื่องจากงานทางด้านวิศวกรรมเป็นงานที่มีความสำคัญต่อประชาชนทั้งในด้านการพัฒนาเทคโนโลยี ความปลอดภัยและการสนองความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นวิศวกรในฐานะที่เป็นกำลังสำคัญในการประกอบอุตสาหกรรมต่างๆ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถคิดได้อย่างกว้างขวางเพียงพอที่จะทำให้ผลงานที่สร้างขึ้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ต้องเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการท้าทายในรูปแบบใหม่ๆ ที่อาจยังไม่เคยพบมาก่อน (สมบัติ ทิมทรัพย์, 2531)

ในส่วนของแนวคิดการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อสามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลง มีหลายแนวคิด แนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับคือ แนวคิด 7 อุปนิสัยเพื่อควมมีประสิทธิภาพของบุคคลของ Stephen R. Covey (1989) ได้แก่ 1. ต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อน 2. เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3. ทำตามลำดับความสำคัญ 4. คิดแบบ ชนะ/ชนะ 5. เข้าใจคนอื่นก่อนที่คนอื่นจะเข้าใจเรา 6. ประสานพลัง 7. ลับเลื่อยให้คม (สงกรานต์ จิตสุทธิการและคณะ, 2539) ซึ่งแนวคิดนี้กล่าวว่าการพัฒนาอุปนิสัยดังกล่าวมีความต่อเนื่องกันเป็นขั้นตอน จะเริ่มต้นจากอุปนิสัยความเป็นผู้คิดก้าวหน้า (Proactive Thinking) เป็นอันดับแรก เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาอุปนิสัยอื่นๆ ต่อไป พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้คิดก้าวหน้ามี 4 ประการคือ การเป็นฝ่ายริเริ่มทำก่อน การเป็นผู้กระทำ การมุ่งเน้นขอบเขตที่สามารถทำได้ และการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ ความเป็นผู้คิดก้าวหน้าสามารถสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นโดยบุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาความสามารถนี้ได้

หากวิศวกรเป็นผู้คิดก้าวหน้าอาจจะส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมโดยรวมของประเทศมีความสามารถปรับปรุงและดำเนินงานเพื่อความอยู่รอดในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างรวดเร็วตลอดเวลา โดยเฉพาะในภาวะที่มีความผันแปรทางสังคมและเศรษฐกิจ

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน โดยประยุกต์ใช้แนวความคิดของ Stephen R. Covey ในการวัดระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้า ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้แก่วิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อประยุกต์ใช้แนวความคิดวัดระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของโคเวย์กับวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

นิยามศัพท์ในการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน

ความเป็นผู้คิดก้าวหน้า หมายถึง ลักษณะการกระทำหรือพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก 4 ประการคือ การเป็นฝ่ายริเริ่มทำก่อน การเป็นผู้กระทำ การมุ่งเน้นขอบเขตที่สามารถทำได้และการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ตามแนวความคิดของ Stephen R. Covey

ระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้า หมายถึง มาตรฐานเปรียบเทียบความเป็นผู้คิดก้าวหน้าตามแนวความคิดของ Stephen R. Covey กับวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับคือ ระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าต่ำที่สุด ต่ำ ปานกลาง สูง และสูงที่สุด

วิศวกร หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ขึ้นไป และทำงานอยู่ในโรงงานที่มีพนักงานตั้งแต่ 2,000 คนขึ้นไป ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ศึกษาคือ วิศวกรจากโรงงานที่มีพนักงานตั้งแต่ 2,000 คนขึ้นไป ที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ขอบเขตเนื้อหา

1. ศึกษาระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

2. ศึกษาความแตกต่างของระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการทำงาน

สมมติฐานการศึกษา

1. วิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนเป็นผู้มีระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าตามแนวคิดของโคเวย์ในระดับสูง

2. ระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ตามแนวคิดของโคเวย์มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.

05

2.1 ระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกันตามอายุ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

2.2 ระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษา ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

2.3 ระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกันตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

2.4 ระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกันตามรายได้ต่อเดือน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

2.5 ระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน มีความแตกต่างกันตามอายุการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.

05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดการวัดระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของโคเวย์กับวิศวกรในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูนในการส่งเสริมพัฒนาความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของวิศวกรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการประกอบการอุตสาหกรรมต่อไป



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved