

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

นับตั้งแต่เริ่มอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ได้ถูกก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2528 โดยการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เพื่อตอบสนองนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) นั้น ได้มีนักลงทุนต่างชาติเป็นจำนวนมากเข้ามาซื้อพื้นที่และสร้างโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุนจากแถบเอเชีย ยุโรป และอเมริกา ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยดึงดูดหลายประการ เช่น ทำเลที่ตั้งใกล้กับแหล่งวัตถุดิบ ผู้ประกอบการสามารถจัดหาผลผลิตทางการเกษตรกรรมที่ต้องการทั้งที่มีคุณภาพดีและราคาถูกได้โดยสะดวก¹ ได้รับสิทธิประโยชน์จากกนอ. ทั้งที่เกี่ยวกับภาษีอากร และไม่เกี่ยวกับภาษีอากร และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งก็คือ ค่าแรงที่ค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับแรงงานในประเทศของตนเอง ทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้มาก อีกทั้งยังเป็นแรงงานมีฝีมือเมื่อเทียบกับแรงงานระดับเดียวกัน ในประเทศที่มีค่าแรงต่ำอื่น ๆ

กนอ. ได้ทำการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงงานที่มีการเปิดดำเนินการแล้ว พบว่าในปี 2543 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 27,817 ล้านบาท นอกจากนี้ยังมีการจ้างงานสูงถึง 29,496 คน² แยกเป็นแรงงานชาย 7,581 คน และหญิง 21,915 คน แรงงานเหล่านี้ประกอบด้วยทั้งแรงงานไม่มีฝีมือ (Unskilled Workers) แรงงานกึ่งมีฝีมือ (Semi-Skilled Workers) แรงงานมีฝีมือ (Skilled Workers) ตลอดจนแรงงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยสัญชาติของนักลงทุนมีทั้งหมด 18 สัญชาติ ได้แก่ ไทย แคนาดา ญี่ปุ่น ด้ท์ซ์ ไต้หวัน เบลเยียม ฝรั่งเศส สิงคโปร์ สวิตเซอร์แลนด์ ออสเตรเลีย อังกฤษ อิสราเอล อินเดีย ศรีลังกา ฮองกง และอิตาลี

¹ ธารา บัวคำศรี, ลำพูนใต้เงาอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, 2540), หน้า 18.

² สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ, สรุปการดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (ลำพูน : 30 มิถุนายน 2543), หน้า 3.

จากการสำรวจของหอการค้าไทย-เยอรมัน เดือนตุลาคม 2541 พบว่าในธุรกิจการค้าและอุตสาหกรรม (Trade & Industry) มีความต้องการจ้างแรงงานในระดับปวส. สูงถึง 45.7 % แรงงานจบปริญญาตรี 37.2 % และแรงงานระดับปวช. เพียง 17.1 %³ ดังจะเห็นได้ว่าแรงงานระดับปวส. ซึ่งมักจะปฏิบัติงานในระดับช่างเทคนิค จัดเป็นแรงงานมีฝีมือ (Skilled Workers) และเป็นแรงงานที่สำคัญยิ่งในธุรกิจอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลแรงงานระดับล่างให้ผลิตผลงานออกมาให้ได้ตรงตามเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ใช้ความรู้ความสามารถทางเทคนิคต่าง ๆ เพื่อควบคุมให้การผลิตเป็นไปอย่างราบรื่น การว่าจ้างแรงงานระดับดังกล่าวในนิคมอุตสาหกรรม มักมีค่าตอบแทนที่สูงใจพอสมควร ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามชาวต่างชาติจึงมักคาดหวังว่าจะได้ผู้ร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญในเทคนิคแต่ละสาขาเป็นอย่างดี

ยกตัวอย่างเช่นในกรณีของ Fujitsu Group ซึ่งเป็นบริษัทผลิตและประกอบอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยักษ์ใหญ่ มีพนักงานถึง 9,000 คนในประเทศไทย ก่อนการลดค่าเงินบาทในปี 2540 Fujitsu เริ่มตระหนักว่า ค่าจ้างค่าแรงในเมืองไทยไม่เป็นที่จูงใจอีกต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีอัตราการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างสูงกว่าในญี่ปุ่นเอง ดังนั้นในช่วงที่ผ่านมา บริษัทจึงได้วางแผนที่จะทำการผลิตในฟิลิปปินส์เพื่อให้เป็นฐานการผลิตสำรอง สามปีที่ผ่านมา Fujitsu เริ่มทำการผลิตแผ่นดิสก์ในระดับ small scale แต่หลังจากการลดค่าเงินบาทแล้ว กลับทำให้ค่าจ้างในเมืองไทยเป็นที่ดึงดูดขึ้นมาอีกครั้ง แต่อย่างไรก็ตามปัญหาทางการศึกษาที่จำกัดในประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบกับฟิลิปปินส์ซึ่งสามารถผลิตวิศวกรได้ออกมาถึงปีละ 20,000 คน ทำให้ประธานของ Fujitsu Thailand, Mr. Masao Suzuki ถึงกับกล่าวว่า “ถึงแม้โครงสร้างพื้นฐานของฟิลิปปินส์จะล้ำหลังกว่าประเทศไทยถึงห้าปี แต่ที่นั่นผลิตนักศึกษาที่สามารถพูดภาษาอังกฤษได้ ดังนั้นการสื่อสารจึงไม่ใช่ปัญหา” ดังนั้นถ้าหากบริษัทต่างชาติที่พากันมาลงทุนในประเทศไทยมีความเห็นว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ก็อาจถูกหยิบยกมาเป็นหัวข้อหนึ่งในการพิจารณาอนาคตและทิศทางของบริษัทได้⁴

เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าในองค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีประสิทธิภาพมากหรือไม่ การได้เปรียบทางการแข่งขันที่แท้จริงก็คือ การได้เปรียบทางความสามารถของคนในประเทศ หากใช้เพราะความได้เปรียบเรื่องราคาไม่ ยกตัวอย่างเช่นประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีทรัพยากรไม่มากเท่า

³ Erich Gutmann, *Manpower Demand Survey*, (Bangkok :German-Thai Chamber of Commerce, October 1998), p. 1.

⁴ Henry Sender, “Trade Winds”, *Far Eastern Economic Review*, 25 February 1999. p. 19.

ประเทศไทย แต่ได้เปรียบเรื่องของการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถ เพราะคนที่มีความรู้ความสามารถ สามารถสร้างประโยชน์ได้มากกว่าทรัพยากรธรรมชาติมาก

จากการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามชาวญี่ปุ่นในโรงงานผลิตและประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามชาวยุโรป ในโรงงานผลิตจักรเย็บผ้าในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่ายังมีข้อบกพร่องบางประการสำหรับช่างเทคนิคไทย ยกตัวอย่างเช่น ขาดพื้นฐานความรู้ทางเทคนิคที่สำคัญบางประการ การขาดทักษะบางประการในการปฏิบัติงาน การขาดระเบียบวินัยในตนเอง ข้อบกพร่องดังกล่าวส่งผลให้งานที่ออกมาบางครั้งไม่ได้คุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด ทำให้ลูกค้าไม่พอใจและส่งคืนผลิตภัณฑ์ (Rejected Products) ซึ่งนอกจากจะทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ยังส่งผลถึงชื่อเสียงของผู้ประกอบการอีกด้วย ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาการศึกษาเรื่องนี้จึงต้องการทราบว่าผู้ตอบแบบสอบถามชาวต่างชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีทัศนคติต่อความรู้ความสามารถ (Job Knowledge) และพฤติกรรมในการทำงาน (Job Behaviour) ของช่างเทคนิคไทยอย่างไร เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงทักษะความรู้และพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ในการลงทุนได้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบในการแข่งขันในด้านแรงงานกับประเทศอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของผู้บริหารชาวต่างชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ที่มีต่อช่างเทคนิคไทย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงทัศนคติของผู้บริหารชาวต่างชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูนที่มีต่อช่างเทคนิคไทย ในแง่ของความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมในการทำงาน ตลอดจนแนวโน้มสำหรับการตัดสินใจในการจ้างช่างเทคนิคไทยต่อไปในอนาคต
2. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของช่างเทคนิคไทยให้สามารถตอบสนองความต้องการของนักลงทุนชาวต่างชาติได้ดียิ่งขึ้น

นิยามศัพท์

ทัศนคติ⁵ หมายถึง ทัศนคติเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจและประสาท ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะมีผลต่อการกำหนดทิศทางการแสดงออกของบุคคลในการโต้ตอบต่อสิ่งของ สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ผู้ตอบแบบสอบถามชาวต่างชาติ หมายถึง ผู้จัดการหัวหน้าแผนกซึ่งเป็นชาวต่างชาติ ที่มีหน้าที่เป็นหัวหน้า ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของช่างเทคนิค

ช่างเทคนิค หมายถึง ช่างเทคนิคชาวไทย ซึ่งจัดเป็นแรงงานระดับมีฝีมือ (Skilled Labor) โดยมากมักจบการศึกษาระดับ ปวส. ในสาขาที่เกี่ยวข้อง มีหน้าที่โดยตรงในขบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ทบทวนวรรณกรรม

กนกรัตน์ กานันชัย⁶ (2541) : การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้กล่าวถึงปัญหาแรงงานที่พบในโรงงานอุตสาหกรรมโดยปัญหาที่พบบ่อยได้แก่ปัญหาด้านการลาหยุด/ขาดงานบ่อย ปัญหาอัตราการเปลี่ยนงานสูง ส่วนปัญหาอื่น ๆ แรงงานประสิทธิภาพต่ำ ปัญหาในการไม่เข้าใจกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ปัญหาการขาดความภักดีต่อองค์กร การขาดความรู้ความเข้าใจในงาน การขาดแคลนแรงงานมีฝีมือ การขาดความรับผิดชอบต่อเวลา ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมากน้อยแตกต่างกันตามประเภทของอุตสาหกรรม

⁵ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา, *จิตวิทยาทัศนคติ* (ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร : 2535), หน้า 181-199.

⁶ กนกรัตน์ กานันชัย, *ความต้องการแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ, การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2541.*

วีระยุทธ เศรษฐเสถียร⁷ (2535) : การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ได้กล่าวถึงปัจจัยภายในประเทศของนักลงทุนที่ทำให้ให้นักลงทุนตัดสินใจลงทุนในประเทศไทย โดยปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งคือค่าจ้างในประเทศของนักลงทุนอยู่ในระดับสูง ส่วนปัญหาที่พบมากหลังจากเปิดดำเนินการได้แก่ ค่าจ้างแรงงานสูง แรงงานด้อยคุณภาพ ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

⁷วีระยุทธ เศรษฐเสถียร, ปัจจัยที่มีผลต่อการลงทุนของนักลงทุนต่างชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ, การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2535.