

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระยะแรกเมื่อมีการก่อตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้มีผู้บริหารมหาวิทยาลัยยุคแรกได้ชักชวนให้หน่วยงานอื่น ๆ มาร่วมกัน หักร้าง - ถางพง ร่วมกัน รวมทั้งหน่วยงานของกรมทรัพยากรธรณีด้วย กรมทรัพยากรธรณีได้มอบหมายให้ฝ่ายสำรวจธรณีวิทยา มาตั้งศูนย์สำรวจ โดยใช้ชื่อว่า “ศูนย์ทรัพยากรธรณี 2” (สมชัย วงศ์สวัสดิ์และคณะ, 2546)

ในปี พ.ศ.2514 ศูนย์ทรัพยากรธรณี 2 ได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “สำนักงานทรัพยากรธรณีเขต 3 (เชียงใหม่)” การแบ่งส่วนราชการได้แบ่งงานออกเป็น 3 ฝ่าย 1 งาน ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาที่เหมืองแร่ ฝ่ายแต่งแร่และใช้แร่ ฝ่ายวิเคราะห์แร่ และงานธุรการ และต่อมาได้เปลี่ยนเป็นฝ่ายธรณีวิทยา แหล่งแร่ ฝ่ายการเหมืองแร่ ฝ่ายวิเคราะห์ และงานธุรการ ทั้งนี้ให้ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ภาคเหนือ 16 จังหวัด (สมชัย วงศ์สวัสดิ์และคณะ, 2546)

ในปี พ.ศ. 2545 จากนโยบายรัฐบาลในการปฏิรูประบบราชการ ถือเป็นภารกิจสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนของประเทศที่จะต้องปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม เป็นหนึ่งในหลายหน่วยงานของรัฐที่ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและความรับผิดชอบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ได้ปรับบทบาทภารกิจของกรมทรัพยากรธรณีรวมเข้ากับการส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรมพื้นฐาน จัดตั้งเป็น กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่, 2546)

สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต (สรข.) เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) ตั้งอยู่ในเขตภูมิภาค ปฏิบัติงานด้านวิชาการเป็นหลัก ได้แก่ งานด้านวิศวกรรมเหมืองแร่ ธรณีวิทยาแหล่งแร่ เศรษฐศาสตร์เหมืองแร่ บริหารและจัดการสิ่งแวดล้อมเหมืองแร่ และงานเคมีวิเคราะห์ จากการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการของกรมทรัพยากรธรณี ได้มีการปรับบทบาทของงานของ สรข. เพิ่มขึ้นได้แก่ งานด้านส่งเสริมและบำรุงรักษาสภาพแวดล้อม และงานด้านเศรษฐศาสตร์เหมืองแร่ ในทางปฏิบัติการในปัจจุบันของ สรข. เป็นงานด้านการตรวจสอบและกำกับดูแลร้อยละ 50 – 70 ของปริมาณงาน

ทั้งหมด งานด้านการส่งเสริม งานศึกษาวิจัยและให้บริการทางวิชาการต่ออุตสาหกรรมเหมืองแร่ เป็นภารกิจรองลงไป (สมชัย วงศ์สวัสดิ์และคณะ, 2546)

สถานการณ์ของอุตสาหกรรมเหมืองแร่ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลและการให้บริการแตกต่างกันไปด้วย จึงเป็นภารกิจใหม่ที่ สรข. ต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและความชัดเจนของงานและภารกิจ

โดยสรุปแล้ว สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 คาดหวังว่า การปรับปรุงโครงสร้างดังกล่าวนี้ จะก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และตอบสนองต่อการบริการต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างใหม่ของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 เห็นว่าโครงสร้างใหม่มีผลกระทบต่อพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 เนื่องจากมีการตัดยุบและเปลี่ยนแปลงหน่วยงานภายในสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 หลายด้าน ซึ่งจะคงมีผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงให้เกิดกระแสด้านและความสับสนใจในทิศทางใหม่ของโครงสร้างสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 จากกลุ่มพนักงานซึ่งเสียขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความทศนคติจากพนักงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับโครงสร้างในครั้งนี้ เช่น พนักงานที่ถูกปรับย้ายจากตำแหน่งเดิมซึ่งถูกยุบเลิก ไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่มีขอบเขตพื้นที่และความรับผิดชอบน้อยลง ก็อาจมีทัศนคติในเชิงลบต่อโครงสร้างใหม่ หรือพนักงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ก็อาจมีทัศนคติที่ดีและพึงพอใจกับโครงสร้างใหม่ ซึ่งทัศนคติดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหน้าที่ของพนักงานเหล่านั้น เนื่องจากถ้าหากบุคคลปฏิบัติ ได้รับประโยชน์หรือมีความพึงพอใจในโครงสร้างนั้นแล้ว ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาจะเกิดผลดีต่อหน่วยงานมากกว่าคนที่ไม่เต็มใจทำงานนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ในสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 และเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากโครงสร้างใหม่ของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 นี้ มีทัศนคติต่อการปรับโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 อย่างไร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ได้วางไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้-ความเข้าใจ ความคิดเห็น และพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3 ที่มีต่อโครงสร้างใหม่ของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3

พนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 หมายถึง พนักงานซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ตามโครงสร้างสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 รูปแบบใหม่

โครงสร้างรูปแบบใหม่ หมายถึง โครงสร้างสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ซึ่งได้ปรับปรุงแก้ไขตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 หน้า 60 เล่ม 119 ตอนที่ 102 ก ส่วนที่ 19 กระทรวงอุตสาหกรรม มาตรา 151 ให้โอนสำนักงานทรัพยากรธรณี เขต 3 ในส่วนของกรมทรัพยากรธรณี มาเป็นของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ โดยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 3 กลุ่ม 1 ฝ่าย 1 งาน ได้แก่ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี กลุ่มส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม กลุ่มตรวจสอบประเมินผล และเศรษฐศาสตร์เหมืองแร่ ฝ่ายตรวจสอบและกำกับดูแล และงานธุรการ

กลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่ หมายถึง วิธีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างมาตรฐานการประกอบการของอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรมพื้นฐาน และบริหารจัดการวิฤตภัยทรัพยากรแร่และโลหะสำหรับภาคอุตสาหกรรมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบทัศนคติของพนักงานสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่เขต 3 ที่มีต่อโครงสร้างและกลยุทธ์การบริหารจัดการรูปแบบใหม่
2. เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารเพื่อจะนำไปปรับปรุงการบริหารงานของสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 3