

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับการแข่งขันที่มีความรุนแรงทั้งในระดับภูมิภาค และระดับโลก การแข่งขันจึงไม่ได้หยุดอยู่แค่เพียงเฉพาะกับธุรกิจภายในประเทศเท่านั้น แต่ต้องแข่งขันกับธุรกิจต่างประเทศที่รุกคืบเข้ามาอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้องค์กรต้องได้รับการปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดอย่างทันท่วงที ทรัพยากรมนุษย์จึงนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากพนักงานทุกคน ทุกระดับที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (ยงยุทธ กาญจนรักษ์, 2554: สัมภาษณ์)

การที่จะทำให้พนักงาน มีทัศนคติ แนวคิด และทุ่มเทความสามารถเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร โดยมองว่างานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพ หรือคุณภาพสินค้าและบริการจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจ อันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถปรับปรุงการทำงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน สร้างความสามารถในการผลิตระดับบุคคล และอุบัติเหตุจากการทำงานลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงยังทำให้ความพึงพอใจของลูกค้าสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งจะเป็นการจัดเตรียมเพื่อให้การเจริญเติบโตและผลกำไรขององค์กรสูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลประกอบการขององค์กร ผลลัพธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานจึงนำไปสู่ผลประโยชน์ร่วมกันทั้งต่อตัวพนักงานและองค์กร ดังนั้นแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัว

พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร (เกษศิริินทร์ ไชยสงคราม, 2553: 1)

นับแต่อดีตประชาชนในจังหวัดลำปางจะประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยส่วนมากปลูกข้าว ทั้งข้าวนาปีและนาปลังเพราะพื้นที่มีน้ำอุดมสมบูรณ์ตลอดปี ต่อมาสภาพการดำเนินชีวิตของชาวลำปางเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น เมื่อมีการสร้างทางรถไฟจากกรุงเทพฯ มายังหัวเมืองภาคเหนือ โดยสิ้นสุดการเดินทางที่จังหวัดลำปาง ทำให้จังหวัดลำปางเป็นจังหวัดที่มีความสำคัญในฐานะเป็นศูนย์กลางของภาคเหนือ มีการตั้งคลังสินค้าขนาดใหญ่ระหว่างจังหวัดภาคเหนือและการขนส่งสินค้าไปยังภูมิภาคอื่นในขณะนั้น โดยมีจังหวัดลำปางเป็นจุดศูนย์กลาง จึงทำให้จังหวัดลำปางมีความสำคัญด้านเศรษฐกิจและการขนส่งนับแต่นั้น ต่อมาเมื่อมีการผลิตแร่ลิกไนต์บริเวณอำเภอแม่เมาะ และมีการตั้งโรงงานถลุงแร่ส่งขายให้กับโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในประเทศ ยิ่งทำให้เศรษฐกิจของจังหวัดลำปางเกิดการขยายตัวขึ้นอย่างมาก มีการตั้งโรงงานใหม่ๆ หลายแห่งและเกิดธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเหมืองแร่ลิกไนต์มากมาย หลังจากนั้นก็ได้มีการจัดตั้งโรงงานผลิตไฟฟ้าโดยใช้ลิกไนต์ขึ้น กระแสไฟฟ้าที่ได้มากเพียงพอกับความต้องการของครัวเรือนและภาคอุตสาหกรรมในภาคเหนือทั้งหมด ทำให้เกิดความมั่นคงทางด้านพลังงานเป็นอย่างมาก จึงเกิดมีการตั้งโรงงานขนาดใหญ่ขึ้นหลายแห่ง จึงนับได้ว่าจังหวัดลำปาง เริ่มเข้าสู่ยุคการเป็นจังหวัดด้านอุตสาหกรรมเป็นครั้งแรก (อุตสาหกรรมจังหวัดลำปาง, สำนักงานจังหวัดลำปาง, 2554: ออนไลน์)

บริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ตั้งอยู่ที่ 152/2 ถ.พหลโยธิน ต.สวนดอก อ.เมือง จ.ลำปาง เดิมจดทะเบียนเป็น หจก.สหพันธ์เคหะกิจ ในปี พ.ศ. 2523 จากนั้นได้จดทะเบียนเปลี่ยนเป็น บริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ในปี พ.ศ. 2532 มีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจจำหน่ายวัสดุก่อสร้างครบวงจร อาทิ ปูนซีเมนต์ เหล็ก หลังคา สุขภัณฑ์ กระเบื้อง อุปกรณ์และเครื่องมือช่าง สินค้าตกแต่งบ้านและที่พักอาศัย ปัจจุบันมี 2 สาขาตั้งอยู่ในจังหวัดลำปาง มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 102 คน แบ่งเป็นระดับบริหาร จำนวน 2 คน ระดับผู้จัดการจำนวน 5 คนและระดับปฏิบัติการ จำนวน 95 คน กล่าวได้ว่าบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด เป็นบริษัทชั้นนำ 1 ใน 3 ของจังหวัดลำปาง โดยบริษัท มีการบริหารจัดการด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งทำให้ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัทมีอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำมาก แต่ในปัจจุบันเมื่อการแข่งขันทางธุรกิจรุนแรงขึ้น โดยจังหวัดลำปางได้เกิดคู่แข่งที่ดำเนินธุรกิจชนิดเดียวกันเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้พนักงานของบริษัทบางส่วนลาออกไปปฏิบัติงานกับคู่แข่งรายสำคัญ จากสถิติในปี 2551 บริษัทมีอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานร้อยละ 20.50 ในปี 2552 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 22.38 ปี 2553 เพิ่มเป็นร้อยละ 28.39 และ

ในปี 2554 ไตรมาสแรกมีอัตราการเปลี่ยนงานร้อยละ 14.70 ซึ่งหากอัตราการเปลี่ยนงานยังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องต่อไป อาจจะทำให้เกิดปัญหาด้านการดำเนินงานของบริษัทขึ้นได้ในอนาคต (ยงยุทธ กาญจนรักษ์, 2554: สัมภาษณ์) บริษัท จึงต้องการส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน โดยเชื่อว่าหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ ความเจริญเติบโตและความยั่งยืนของบริษัทให้ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจากข้อมูลของสถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้มีผลการวิจัยรองรับว่า มาตรฐาน MS-QWL สามารถช่วยลดอัตราการลาป่วยได้ถึง 17.13% อัตราการลา-ขาดงานลดลง 42.89% นอกจากนี้ยังพบว่าการเกิดอุบัติเหตุลดลง 0.0003% ด้วย (วิสุทธิ จิราธิยุต, ประชาชาติธุรกิจ : 2552)

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาต้องการทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน จัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ตรงตามความคิดเห็น และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทฯ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งพนักงานและองค์กรต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด

1.4 นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก หรือการรับรู้ของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ที่มีผลต่อร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ภายใต้อุปกรณ์ประกอบและ

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในบริษัท สหกรณ์เคหะกิจ จำกัด ทั้งหมด
จำนวน 102 คน