

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ทั้งจากสังคมที่มีการแข่งขันสูง สภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอย สถานการณ์การเมืองกับความไม่สงบภายในประเทศ และเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ความสำเร็จขององค์กรคือ การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต โดยเชื่อว่าองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันกับองค์กรแล้ว พนักงานจะมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีความสามารถปรับตัวได้ดี ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีผลการทำงานเพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ลดความเครียดและโรคจากการทำงาน ส่วนองค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากการที่มีพนักงานที่มีความกระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ ลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุ ลดการขาดงานหรือลางานของพนักงาน เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต, 2544) ซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ของพนักงานที่มีต่อองค์กร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เหล่านี้สามารถที่จะสะท้อนออกสู่ผลประกอบการขององค์กรนั่นเอง และเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างราบรื่น มีผลประกอบการเป็นไปตามเป้าหมาย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ เป็นเหมืองถ่านหินที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นหน่วยงานหนึ่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจในการกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน ทำหน้าที่ในการผลิตกระแสไฟฟ้าจากถ่านหินในดีเป็นเชื้อเพลิง เพื่อให้บริการแก่ประชาชนและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนั้นต้องดำเนินการผลิตกระแสไฟฟ้าตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อรองรับความต้องการใช้ไฟฟ้าที่มีตลอดทั้งวัน ซึ่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ

ได้จ่ายกระแสไฟฟ้าไปยังจังหวัดต่าง ๆ ทั้งภาคเหนือตอนบนและตอนล่าง เชื่อมต่อไปยังภาคกลาง จนถึงกรุงเทพมหานคร และเชื่อมโยงกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำลังผลิตของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ คิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของกำลังการผลิตของทั้งประเทศไทย ใช้ถ่านลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิง ประมาณปีละ 16 ล้านตัน โดยจ่ายกระแสไฟฟ้าแก่ ภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 50 ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 30 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือคิดเป็นร้อยละ 20 ของการผลิตกระแสไฟฟ้าทั้งหมด

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ แบ่งสายงานออกเป็น 2 สาย คือ เหมืองแม่เมาะและโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยเหมืองแม่เมาะดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจและขุดเจาะถ่านลิกไนต์ จากบ่อเหมืองที่มีลักษณะโครงสร้างธรณีวิทยาเป็นรูปกระทะหงาย ครอบคลุมพื้นที่ 38 ตารางกิโลเมตร (9.5 กิโลเมตร x 4 กิโลเมตร) และมีปริมาณลิกไนต์สำรองทางเศรษฐกิจ 1,150 ล้านตัน โดยส่งลิกไนต์ที่ขุดได้ให้กับโรงไฟฟ้าแม่เมาะเพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้าต่อไป ส่วนโรงไฟฟ้าแม่เมาะดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังความร้อน โดยรับลิกไนต์จากเหมืองแม่เมาะมาเป็นเชื้อเพลิง ด้วยการเปลี่ยนพลังงานสะสมในลิกไนต์ให้เป็นพลังงานความร้อนจากการเผาไหม้ แล้วนำพลังงานความร้อนที่ได้ส่งผ่านไปให้กับน้ำ เพื่อทำให้น้ำกลายเป็นไอน้ำที่อุณหภูมิและความดันสูง แล้วเปลี่ยนพลังงานความร้อนของไอน้ำที่ได้ให้เป็นพลังงานกล โดยใช้ไอน้ำไปหมุนกังหันไอน้ำเพื่อเปลี่ยนพลังงานกลเป็นพลังงานไฟฟ้า ซึ่งกังหันไอน้ำจะไปหมุนเครื่องกำเนิดไฟฟ้าทำให้เกิดกระแสไฟฟ้าขึ้น จากสถิติจำนวนพนักงานในแต่ละปีพบว่า พ.ศ. 2553 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ มีพนักงานทั้งหมดจำนวน 4,344 คน โดยเป็นพนักงานสังกัดหน่วยงานเหมืองแม่เมาะจำนวน 1,733 คน และพนักงานสังกัดหน่วยงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะจำนวน 2,611 คน ต่อมา พ.ศ. 2554 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ มีพนักงานลดลงเหลือเท่ากับ 4,342 คน โดยจำนวนพนักงานสังกัดหน่วยงานเหมืองแม่เมาะลดลงเหลือเท่ากับ 1,733 คน และจำนวนพนักงานสังกัดหน่วยงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะเพิ่มขึ้นเท่ากับ 2,673 คน ต่อมา พ.ศ. 2555 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ มีพนักงานเพิ่มขึ้นเท่ากับ 4,402 คน ซึ่งจำนวนพนักงานสังกัดหน่วยงานเหมืองแม่เมาะเพิ่มขึ้นเป็น 1,748 คน และจำนวนพนักงานสังกัดหน่วยงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะเพิ่มขึ้นเป็น 2,654 คน และ พ.ศ. 2556 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ มีพนักงานเพิ่มขึ้นเท่ากับ 4,409 คน ซึ่งจำนวนพนักงานสังกัดหน่วยงานเหมืองแม่เมาะเพิ่มขึ้นเป็น 1,755 คน และจำนวนพนักงานสังกัดหน่วยงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะเป็น 2,654 คน (ตารางที่ 1.1)

ตารางที่ 1.1 จำนวนพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำแนกตาม
สังกัด พ.ศ. 2553 – 2556

ปี พ.ศ.	จำนวนพนักงาน (คน)			อัตราการเพิ่ม (ร้อยละ)
	เหมืองแม่เมาะ	โรงไฟฟ้าแม่เมาะ	รวม	
2553	1,733	2,611	4,344	-
2554	1,670	2,673	4,342	- 0.05
2555	1,748	2,654	4,402	1.38
2556	1,755	2,654	4,409	0.16

ที่มา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ (2556)

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ มีลักษณะการทำงานที่มีช่วงเวลาที่ต่างกับองค์กรอื่น โดยแบ่งการทำงานออกเป็น 2 แบบ คือ 1) พนักงานที่ทำงานตามเวลาราชการ โดยพนักงานจะทำงานต่อเนื่อง 5 วันต่อสัปดาห์ ตั้งแต่เวลา 8.00 น. ถึง 16.00 น. และแบบที่ 2) พนักงานที่ทำงานงานเป็นกะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กะ พนักงานจะทำงานหมุนเวียนในกะที่ 1 ถึง 4 อย่างต่อเนื่อง ช่วงละ 5 วัน ดังนี้ พนักงานกะที่ 1 ทำงานเวลา 8.00 น. ถึง 16.00 น. พนักงานกะที่ 2 ทำงานเวลา 16.00 น. ถึง 24.00 น. พนักงานกะที่ 3 ทำงานเวลา 24.00 น. ถึง 8.00 น. และพนักงานกะที่ 4 จะหยุดงาน ประกอบกับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับถ่านลิกไนต์ จากการใช้ถ่านลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้าซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ แก่พนักงาน อาทิ ปัญหาก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์จากการจากการเผาไหม้เชื้อเพลิงที่มีกำมะถันปน ปัญหาเรื่องฝุ่นละอองจากถ่านลิกไนต์ที่ถูกคเพื่อเตรียมนำเข้าเตาเผา ปัญหาเรื่องเสียงและแรงสั่นสะเทือนจากการเบิกหน้าดิน การขนส่งดินและถ่านลิกไนต์ (แผนกประชาสัมพันธ์เหมืองแม่เมาะ, 2556) ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน จากข้อมูลสถิติจากกองการแพทย์และอนามัย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง (2556) พบว่า จำนวนพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะที่มีปัญหาด้านสุขภาพมากที่สุดประจำปี 2555 ได้แก่ โรคของระบบทางเดินหายใจ โรคของระบบกล้ามเนื้อและเนื้อเยื่อเกี่ยวพัน โรคระบบไหลเวียน โรคระบบย่อยอาหารและต่อมไร้ท่อ ตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามจากสถิติจำนวนพนักงานที่ลาออกจากองค์กรโดยสมัครใจ พ.ศ. 2550-2555 มีพนักงานลาออกเพียงร้อยละ 0.78 โดยส่วนใหญ่จะเกิดจากปัญหาที่มาจากด้านสุขภาพ (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ, 2556) ดังนั้นในเป็นการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานสังกัดหน่วยงานเหมืองแม่เมาะและพนักงานสังกัดหน่วยงาน โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ว่ามีความสุขเหมือนหรือต่างกันอย่างไร ตลอดจนปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในการเสริมสร้างความสุขในการ

ทำงานของพนักงาน การวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
- 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
- 3) เพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน การวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษา สภาพการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และปัญหาที่เกิดจากการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยจำแนกพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม ตามสังกัด ได้แก่ พนักงานสังกัดเหมืองแม่เมาะและพนักงานสังกัด โรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยการวัดความสุขในที่นี้จะประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านการทำงาน 3) ด้านสุขภาพอนามัย และ 4) ด้านสวัสดิการที่ได้รับ

1.5 นิยามศัพท์

ความสุข หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการ และด้านสุขภาพอนามัย ที่ทำให้ค่าระดับความสุขเปลี่ยนแปลง

สวัสดิการ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร อาทิ การได้รับการตรวจสอบประจำปี การให้เงินกู้ในกรณีจำเป็น ค่าเช่าบ้านพนักงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทั้งในและต่างประเทศ เงินโบนัส ค่าล่วงเวลา เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานกะ ค่าชดเชย/เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือบุตร ค่าคลอดบุตร เครื่องแต่งกาย เงินยังชีพค่าไฟฟ้า รถบริการ/รถนักเรียน สวัสดิการด้านกีฬาและบันเทิง ค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ เอกชน คลินิก ของบิดา มารดา คู่สมรสและบุตร วันหยุดตามเทศกาลและวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved