

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันผวนของภาวะเศรษฐกิจที่แข่งขันกันอย่างรุนแรง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และความวุ่นวายทางการเมือง ทำให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สร้างความยากลำบากให้กับผู้นำองค์กร โดยเฉพาะการบริหารจัดการธุรกิจให้อยู่รอดเท่านั้น การดูแลพนักงานให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุดจากรายได้ที่ลดลง รวมทั้งความกังวลจากการถูกเลิกจ้างก็มีความสำคัญเช่นกัน เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

เป็นที่ยอมรับกันหมู่นักบริหารองค์กร โดยทั่วไปแล้วว่า ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ก็คือ ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหาร “คน” โดยที่ทรัพยากรคน ที่เรียกกันว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีความพร้อมทางสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะเป็นทรัพยากรที่ทุก ๆ องค์กรต้องสรรหาเข้ามาปฏิบัติงาน หรือถ้าเป็นทุนมนุษย์ที่มีอยู่แล้วในองค์กร ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการในการรักษาและจูงใจให้ทุนมนุษย์เหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานนาน ๆ กล่าวได้ว่า ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ กำลังถูกทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะพร้อมในการปฏิบัติงานเลือกว่าพวกเขาจะเลือกองค์กรใดในการทำงาน เพราะฉะนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับตัวพัฒนาแนวคิดในการบริหารองค์กรเสียใหม่ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งทางเลือก (Employer of choice)” ในหมู่ทุนมนุษย์ที่มีฝีมือเหล่านั้น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งทางเลือกนั้น มีแนวทางในการพัฒนาหลากหลายแนวทางกันออกไป ซึ่งแนวทางอันหนึ่งที่หลาย ๆ องค์กรพยายามพัฒนาขึ้นมา ก็คือ การพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข (Workplace Happiness) (ชัยวี เสนะวงศ์, 2551)

พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ความสุขสามารถสร้างได้ไม่เฉพาะแต่ในครอบครัว สำหรับในที่ทำงาน

ความสุขในการทำงานช่วยให้พนักงานลดแรงกดดัน ทำให้รู้สึกสนุก และมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองและองค์กรโดยรวม ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมและแสดงความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขและสนุกกับงานที่รับผิดชอบ องค์กรก็จะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพเอาไว้ได้ และมีชื่อเสียงจูงใจให้คนเก่งจากองค์กรอื่นอยากเข้าร่วมงานด้วย ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2552)

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้จะต้องเกิดจากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบและต่อองค์กร มีความกระตือรือร้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงานจะนำมาสู่ทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อองค์กร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้ อันนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร พนักงานขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่า ที่องค์กรจะต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุข เพื่อให้พนักงานยอมรับค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทพลังอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากพนักงานที่ทำงานด้วยความสุข จะมีสมาธิ และใช้ปัญญาในการทำงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานก็จะออกมาดี พนักงานและองค์กรก็จะเจริญเติบโตไปด้วยกัน (สนั่น เกชาวี, 2553)

เหมืองแม่เมาะ เป็นเหมืองถ่านหินลิกไนต์ที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นหน่วยงานหนึ่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการผลิตถ่านหินลิกไนต์ เพื่อเป็นเชื้อเพลิงให้กับโรงไฟฟ้าแม่เมาะ สำหรับผลิตกระแสไฟฟ้า ปัจจุบันเหมืองแม่เมาะได้ทำการขุดขนถ่านหินลิกไนต์จำนวนประมาณ 15-17 ล้านตัน ส่งให้โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จำนวน 13 หน่วย กำลังผลิต 2,625,000 กิโลวัตต์ ซึ่งจ่ายกระแสไฟฟ้าไปยังจังหวัดต่าง ๆ ทั้งภาคเหนือตอนบนและล่าง เชื่อมต่อไปยังภาคกลาง จนถึงกรุงเทพมหานคร และเชื่อมโยงกับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำลังผลิตของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ปัจจุบันคิดเป็นประมาณร้อยละ 20 ของกำลังผลิตของทั้งประเทศ (แผนกรวบรวมข้อมูลและรายงาน กองประมวลผลและวิเคราะห์ ฝ่ายวางแผนและบริหารเหมืองแม่เมาะ, 2552: ออนไลน์)

กองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นหน่วยงานหนึ่งในเหมืองแม่เมาะ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการซ่อมเครื่องยนต์ ระบบส่งกำลัง อุปกรณ์ไฮดรอลิก ซ่อมและเปลี่ยนหรือผลิตชิ้นส่วนโลหะ ตรวจสอบ บำรุงรักษาและซ่อมเครื่องจักรกล ยานพาหนะทั้งหมด เครื่องสูบน้ำและเครื่องจักรอุปกรณ์ทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความประหยัด ความปลอดภัย และประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ทั้งนี้กองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานควบคู่ไปกับการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมุ่งเน้นด้านการใช้ระบบบริหารคุณภาพมาบริหารงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและลดความสูญเสียจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการดูแลสิ่งแวดล้อมและชุมชน (แผนปฏิบัติการประจำปี 2552 กองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ, 2552: ออนไลน์) จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะทำให้พนักงานเกิดความสุข เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังสติปัญญาและความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน

ฝ่ายการผลิตเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต
เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองโรงงาน
ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการวางแผนการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้พนักงานเกิดความสุขใน
การทำงานต่อไป

1.4 นิยามศัพท์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อ
เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความ
รื่นรมย์ในงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

พนักงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ
จังหวัดลำปาง ประกอบไปด้วย ระดับผู้บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ จากแผนกต่าง ๆ ได้แก่
ส่วนกลางกองโรงงาน แผนกช่างกลโรงงาน แผนกซ่อมและติดตั้งเครื่องสูบน้ำ แผนกซ่อม
เครื่องยนต์และชิ้นส่วน และแผนกซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ทั่วไป

กองโรงงาน ฝ่ายการผลิต เหมืองแม่เมาะ หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในเหมืองแม่เมาะ จังหวัด
ลำปาง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการซ่อมเครื่องยนต์ ระบบส่งกำลัง อุปกรณ์ไฮดรอลิก ซ่อม
และเปลี่ยนหรือผลิตชิ้นส่วน โลหะ ตรวจสอบ บำรุงรักษาและซ่อมเครื่องจักรกล ยานพาหนะ
ทั้งหมด เครื่องสูบน้ำและเครื่องจักรอุปกรณ์ทั่วไปตามที่ได้รับมอบหมาย