

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ก็ได้ คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสาม ของชีวิตไปกับการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, น. 24) และจากสภาพการณ์ในปัจจุบันทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้นและหนักขึ้น หากมนุษย์ได้ใช้เวลาส่วนมากของชีวิตไปกับการทำงานที่ตนพอใจก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นมีชีวิตการทำงานที่เป็นสุขและมีสภาพจิตใจที่ดีตามไปด้วย การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์อันมีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้มนุษย์เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างกัน มีโอกาสให้ได้แสดงออกถึงเขาวน ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพอใจในชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย ได้ทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง ได้รับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เหมาะสมและยุติธรรม

ใน พ.ศ. 2540 ประเทศไทยประสบกับวิกฤตทางการเงินอย่างรุนแรง รัฐจึงจัดตั้งบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน ซึ่งมีสถานะเป็นสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐโดยพระราชกำหนดบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของมาตรการแก้ไขปัญหาสถาบันการเงินและเพื่อฟื้นฟูสถานการณ์ดำเนินงานของสถาบันการเงินทั้ง 56 แห่ง ที่ประสบปัญหาในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจไทย โดยกำหนดให้เป็นองค์กรที่ซื้อและรับโอนทรัพย์สินด้วยคุณภาพของสถาบันการเงินดังกล่าว เพื่อนำมาบริหารจัดการและจำหน่ายจ่ายโอนต่อไป โดยมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือลูกหนี้คนไทยที่สุจริตให้ได้รับความเป็นธรรมและผ่านพ้นวิกฤตเศรษฐกิจไปได้ด้วยดี ขณะเดียวกันบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน จะหลีกเลี่ยงการขาดทุนและพยายามสร้างผลกำไรนำส่งคืนให้รัฐ เพื่อชดเชยความเสียหายจากปัญหาสถาบันการเงินที่ถูกปิดกิจการ ในวันที่ 20 ธันวาคม 2548 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอให้บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน (บพส.) โอนขายสินทรัพย์ไปให้ บพส. กรุงเทพมหานคร จำกัด บริหารจัดการต่อไปและให้ยุบเลิก บพส. โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะลดองค์การของภาครัฐที่มีลักษณะการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนกัน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน และบริหารจัดการ เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาล โดยการควบรวมกิจการใน

ครั้งนี้ ต้องรับโอนพนักงานของบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินทั้งหมดที่เต็มใจไปปฏิบัติงานด้วย

ด้วยขั้นตอนในการควบรวมกิจการที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน ตลอดจนทางคณะผู้บริหารไม่แจ้งข่าวสารความเป็นไปให้พนักงานทราบ ทำให้พนักงานเกิดความวิตกกังวล สับสน และเกรงว่าสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับซึ่งอยู่ในระดับที่พอใจจะถูกลดทอน จนเกิดการเคลื่อนไหวต่อต้านตามมา ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความมั่นคงทางอาชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ในช่วงเวลานั้นมีพนักงานบางส่วน เสาะแสวงหางานในองค์กรใหม่ ๆ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงให้กับตนเอง

ตารางที่ 1.1

สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ

ก่อนและหลังการควบรวมกิจการ

ก่อนการควบรวม	หลังการควบรวม
เงินค่าครองชีพและค่าเดินทาง - 1,400 บาท/เดือน	เงินชดเชยค่าใช้จ่าย - จ่ายตามผลประกอบการ จ่ายทุก ๆ 3 เดือน เฉลี่ย เดือนละ 2,000 บาท/เดือน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี - ทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิ 10 วันทำงาน - ทำงานครบ 3 ปี มีสิทธิ 15 วันทำงาน - สิทธิการลาพักผ่อนสามารถสะสมและเลื่อนวันที่ยังใช้สิทธิไม่หมดไปใช้ในปีถัดไปได้ แต่จะสะสมได้ไม่เกิน 2 ปี	วันหยุดพักผ่อนประจำปี - ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปีมีสิทธิ 6 วันทำงาน - ทำงานครบ 3 ปี แต่ไม่ถึง 6 ปีมีสิทธิ 9 วันทำงาน - ทำงานครบ 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปีมีสิทธิ 12 วันทำงาน - ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิ 15 วันทำงาน - สิทธิการลาพักผ่อน ต้องใช้สิทธิเป็นจำนวนเต็มวันสามารถสะสมและเลื่อนวันที่ยังใช้สิทธิไม่หมดไปใช้ในปีถัดไปได้ แต่จะสะสมได้ไม่เกิน 2 ปี และจำนวนที่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 20 วันทำงาน

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ก่อนการรวบรวม	หลังการรวบรวม
<p>ค่ารักษาพยาบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตนเอง (กรณีผู้ป่วยนอก) เบิกได้ไม่เกิน 30,000 ต่อปี - ตนเอง (กรณีผู้ป่วยใน) เบิกได้ไม่เกิน 200,000 ต่อปี <p>โรงพยาบาลของทางราชการ/เอกชน/คลินิก เบิกได้เต็มจำนวนตามที่จ่ายจริง 100%</p> <ul style="list-style-type: none"> - คู่สมรส/บุตร/บิดา/มารดา (กรณีผู้ป่วยนอก) เบิกได้ไม่เกิน 20,000 บาท/ปี/คน - คู่สมรส/บุตร/บิดา/มารดา (กรณีผู้ป่วยใน) เบิกได้ไม่เกิน 100,000 บาท/คน/ปี <p>โรงพยาบาลของทางราชการ /เอกชน/คลินิก เบิกได้เต็มจำนวนตามที่จ่ายจริง 100%</p>	<p>ค่ารักษาพยาบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตนเอง - โรงพยาบาลของทางราชการ เบิกได้ตามจำนวนที่จ่ายจริง - โรงพยาบาลของเอกชน ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกเบิกได้ในสัดส่วน 70:30 โดยบริษัทออกค่าใช้จ่ายร้อยละ 70 เบิกได้ไม่เกินวงเงิน 25,000 บาทต่อปี ซึ่งการเบิกในแต่ละครั้งจะตัดจากวงเงิน 25,000 บาททุกครั้ง ทั้งโรงพยาบาลของราชการและโรงพยาบาลเอกชน และโรงพยาบาลเอกชนต้องเป็นโรงพยาบาลที่มีสัญญาบริการกับบริษัท - คู่สมรส/บุตร (คนที่ 1-3 อายุไม่เกิน 20 ปี) - โรงพยาบาลของทางราชการเบิกได้ไม่เกิน 25,000 ปี เบิกได้เต็มจำนวนตามที่จ่ายจริง ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก
<p>เงินตอบแทนพิเศษในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หากพนักงานทำงานกับบริษัทครบ 5 ปี ในกรณีที่พนักงานพ้นจากตำแหน่งและลาออกจากงาน พนักงานจะได้รับเงินตอบแทนพิเศษเป็นจำนวนเท่ากับอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย ตามจำนวนปีที่พนักงานทำงาน 	<p>กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำโดยบริษัทจ่ายเงินสมทบแบ่งตามอายุงาน ดังนี้ - อายุงานไม่ถึง 3 ปี ร้อยละ 4 ของค่าจ้าง - อายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 5 ปี ร้อยละ 6 ของค่าจ้าง - อายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 8 ของค่าจ้าง
-	<p>เครื่องแบบพนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้พนักงานเมื่อได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ก่อนการควบรวม	หลังการควบรวม
-	เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย - อายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี วงเงินให้กู้ไม่เกิน 80 เท่าของเงินเดือน แต่ต้องไม่เกิน 3 ล้านบาท โดยคิดอัตราดอกเบี้ยแบบชั้นบันได

เมื่อกระบวนการรวมกิจการได้เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อย ในวันที่ 1 มกราคม 2549 ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยตรง ยกตัวอย่างเช่น ก่อนการควบรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทั้งในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ความมั่นคง และความพึงพอใจในการทำงาน นับว่าอยู่ในระดับที่ดี แต่ภายหลังการควบรวมมีสิทธิและสวัสดิการบางอย่าง ต้องเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยได้รับอยู่เดิม ผู้ศึกษาในฐานะของพนักงานบริษัทที่ปิดกิจการเนื่องจากการควบรวมกิจการ จึงมีความเห็นว่าควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหลังการควบรวมเพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเองและส่งผลดีต่อศักยภาพในการดำเนินการขององค์กรด้วย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภายหลังการควบรวมกิจการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภายหลังการ

ควบรวมกิจการ

ขอบเขตในการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทภายหลังจากการควบรวมกิจการ ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ความมั่นคงในการทำงาน ระบบงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานเดิมของบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน สังกัดสำนักงานใหญ่จำนวนทั้งสิ้น 382 คน (ข้อมูล ณ 11 ธันวาคม 2552)

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์การที่ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ความมั่นคงในการทำงาน การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกระดับของ บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด ซึ่งเป็นพนักงานเดิมของ บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน

การควบรวมกิจการ หมายถึง ลักษณะของการที่บริษัทรวมตัวกับบริษัทอื่นที่อยู่ภายนอก และหลังจากที่รวมตัวกันได้แล้ว ก็ยุบบริษัทที่เข้าร่วมตัวกันนั้นเสีย เหลือเพียงบริษัทเดียว กล่าวคือ บรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงินเข้ามารวมกิจการ กับบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด เมื่อรวมตัวกันเป็นที่เรียบร้อยแล้วก็จะเหลือบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร เพียงแห่งเดียว