

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนปรารถนาที่จะทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น บุคคลนั้นจะต้องมองงานกับชีวิตเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นการทำงานจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต การที่คนเราจะมีการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพนั้นจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขในการทำงานนับได้ว่าเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คนมีความพึงพอใจในการทำงาน และยังก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร และสิ่งนี้เองทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

หากพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขแล้ว จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำให้พวกเขาเกิดความรักและมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขา รู้สึกว่าองค์กรคือบ้านหลังที่สองจะต้องทำ การดูแล ต้องรักษา และต้องพัฒนาให้ดีขึ้น และจะทำให้พวกเขาทั้งหลายทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองเพื่อทำให้พวกเขาเป็นผู้มีประสิทธิภาพการทำงาน

ความมุ่งหมายหนึ่งในชีวิตคนทำงานก็คือ การทำงานอย่างมีความสุข แต่สิ่งที่พบเห็นจนบ่อยครั้ง คือภาพคนทำงานที่เคร่งเครียด มีร่องรอยความกังวลอยู่บนใบหน้า คล้ายๆกับว่างานนั้นเป็นภารกิจหลักของชีวิต ที่มีน้ำหนักกระทบต่อความรู้สึกของผู้คน ทำให้รู้สึกเหนื่อย รู้สึกว่ามีปัญหาที่ต้องคอยสะสาง วิตกกังวลจนถึงขั้นเครียดและเป็นทุกข์ ซึ่งลักษณะการทำงานในปัจจุบันนั้นมักจะเน้นในเรื่องความสำเร็จในงาน โดยมีค่าตอบแทนต่างๆเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานนั้นทำงานได้ประสบความสำเร็จเร็วขึ้น โดยปราศจากข้อแม้ว่าต้องทำอะไร กล่าวคือเป็นการทำงานที่เน้นทางด้านผลงานเป็นหลัก โดยไม่สนใจว่าพนักงานจะมีความสุขหรือพอใจในงานนั้นๆหรือไม่ ไม่เพียงแต่ผลการทำงานที่เป็นตัวกำหนดการทำงานแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดอีกด้วย เช่น การจัดการความสัมพันธ์ในการทำงานและอำนาจในการควบคุมการงานที่ทำอยู่ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานซึ่งเมื่อความเครียดเกิดมากขึ้นและไม่ได้รับการผ่อนคลายก็จะส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานซึ่งเมื่อความเครียดเกิดมากขึ้นและไม่ได้รับการผ่อนคลายก็จะส่งผลต่อระบบต่างๆทั้งร่างกายหรือจิตใจของพนักงาน

นอกจากนี้แล้วความสุขของพนักงานยังสะท้อนถึงผลการดำเนินงานของทั้งพนักงานและองค์กรอีกด้วย ดังนั้นจึงมีอาจปฏิเสธได้ว่าความรู้สึกต่างๆของพนักงานที่มีต่อองค์กร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถที่จะสะท้อนออกสู่ผลประกอบการขององค์กรนั่นเอง กล่าวคือถ้าหากพนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ก็จะส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเป็นตามเป้าหมาย แต่หากพนักงานภายในองค์กรไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดความรู้สึกผูกพัน ไม่มีความเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กรแล้ว ผลประกอบการอาจไม่เป็นตามเป้าหมาย และในปัจจุบันยังพบว่า ความพึงพอใจในรายได้

จากปัญหาความเครียดที่เกิดขึ้นนอกจากจะส่งผลให้กับตัวพนักงานเองแล้ว ยังส่งผลไปยังองค์กรอีกด้วย ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานจะแสดงออกมาในรูปของอัตราการลาออกเป็นส่วนใหญ่ สามารถแสดงได้ในตารางที่ 1.1

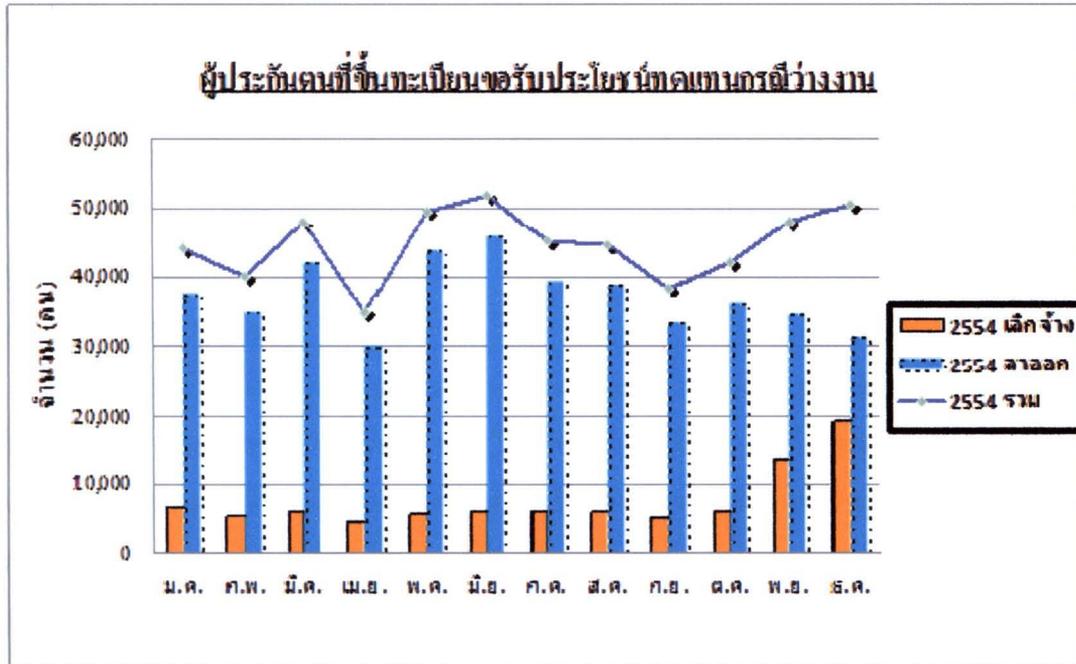
ตารางที่ 1.1 อัตราการลาออกและเลิกจ้างของพนักงานในปี 2553-2554

ปี	กททล	มค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	กย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
2553	เลิกจ้าง	8,388	9,342	7,830	9,306	6,306	8,548	6,734	5,708	5,412	5,100	5,797	5,625	84,096
	ลาออก	25,051	33,745	41,760	37,571	38,947	42,587	36,858	35,364	33,961	34,501	32,350	26,618	419,313
	รวม	33,439	43,087	49,590	46,877	45,253	51,135	43,592	41,072	39,373	39,601	38,147	32,243	503,409
2554	เลิกจ้าง	6,643	5,202	5,914	4,660	5,530	5,831	5,903	5,686	4,916	6,064	13,254	19,140	88,743
	ลาออก	37,518	34,842	42,044	30,067	43,889	45,785	39,348	38,904	33,328	36,016	34,634	31,187	447,562
	รวม	44,161	40,044	47,958	34,727	49,419	51,616	45,251	44,590	38,244	42,080	47,888	50,327	536,305

ที่มา: กรมการจัดหางาน, ธันวาคม 2554

จากตารางจะพบว่าแนวโน้มการลาออก และการเลิกจ้างพนักงานมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นจากปี 2553 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันปีก่อนของเดือนธันวาคม ปี 2554 จะพบว่าจำนวนการลาออกเพิ่มขึ้นจำนวน 18,084 คน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 56.09 และเมื่อพิจารณาถึงข้อมูลสถิติผู้ประกันตนที่ไปขอขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกการออกจากการปรากฏว่ามีผู้ลาออกจากการมากกว่าผู้ถูกเลิกจ้าง ทั้งนี้เนื่องมาจากต้องการเปลี่ยนงานใหม่ ต้องการดูแลคนในครอบครัว ค่าจ้างหรือรายได้ลดลง มีปัญหาเรื่องสุขภาพ ไม่มีความสุขในการทำงาน หัวหน้าไม่ดูแลใส่ใจ หรือไม่ให้เกิดริ การทำงานไม่มีความปลอดภัยและนอกจากนี้พนักงานยังขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น สำหรับผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานในเดือนธันวาคม ปี 2554 ดังแสดงในกราฟที่ 1.1

กราฟที่ 1.1 ผู้ประกันตนที่ขึ้นทะเบียนขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน จำแนกตามสาเหตุการออกจากงานปี 2554



ที่มา: กรมการจัดหางาน, ธันวาคม 2554

จากสถิติดังกล่าวข้างต้นในปี 2554 จะพบว่ากรว่างงานนั้นเกิดจากการสมัครใจลาออกเองของพนักงานมากกว่าการถูกเลิกจ้างจากนายจ้าง และในปัจจุบันยังพบว่ายังมีหลายบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน ยังมีความต้องการรับพนักงานเข้าทำงานเป็นจำนวนมาก โดยจะเห็นได้จากป้ายประกาศที่ติดอยู่หน้าบริษัทซึ่งต้องการพนักงานอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงอัตราการเข้าออกของพนักงานสูง ซึ่งสิ่งนี้เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานภายในองค์กรขาดแรงจูงใจในการทำงานจึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานหรือเกิดการขาดความรู้สึกรักผูกพันจึงเกิดการลาออกดังสถิติดังกล่าวเป็นจำนวนมากดังนั้น ถ้าหากองค์กรได้ทราบถึงปัจจัยที่ผลต่อดัชนีความสุขของพนักงานในองค์กรก็จะสามารถลดปัญหาการลาออกของพนักงานขององค์กรลงได้ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่ศึกษาดัชนีความสุขของพนักงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร โดยผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงดัชนีความสุข และปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อระดับความสุขของพนักงานในองค์กรได้ ทั้งนี้ก็เพื่อองค์กรจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา นโยบายขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดความสุขแก่พนักงานในการทำงานในบริษัทต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อวัดดัชนีความสุขจากตัวชี้วัดความสุขของพนักงานบริษัท
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีความสุขของพนักงานบริษัท

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงดัชนีความสุข และปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีความสุขของพนักงาน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไข และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลต่อดัชนีความสุขของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาดัชนีความสุขของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยบริษัทที่เลือกทำการวิจัยคือ บริษัทฟูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ ฝ่ายฮาร์ดดิสค์ ไครฟ์โดยใช้พนักงานเป็นกรณีศึกษา ทำการศึกษาในช่วงเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ.2555 โดยดัชนีวัดความสุขแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านสวัสดิการ 3)ด้านสุขภาพ และ 4) ด้านการทำงาน

1.5 นิยามศัพท์

ดัชนีความสุข หมายถึง ระดับความสุขที่เป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆในการดำเนินชีวิต เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการ ด้านสุขภาพ และด้านการทำงาน เป็นต้น

ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้ มีงานที่ทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของรัฐ

ประชากร หมายถึง พนักงานในบริษัทฟูจิคุระ อิเล็กทรอนิกส์ ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน