

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 หลักการและเหตุผล

การทำงานนับเป็นสิ่งที่สำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ทุกคน จนอาจเรียกได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มีการปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นใด มนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของแต่ละวันอยู่ในที่ทำงานและคาดว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์อาจจำเป็นต้องใช้เวลากับการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปอีก เพราะสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทำให้มนุษย์ต้องทุ่มเททำงานให้มากขึ้น รวมถึงการมีวัตถุประสงค์และการสื่อสารที่รวดเร็วที่สามารถช่วยให้ทำงานได้ในเกือบทุกสถานที่ ไม่ว่าจะเป็น ที่บ้าน ร้านกาแฟ ห้างสรรพสินค้าหรือแม้แต่สวนสาธารณะ การมีงานทำจึงเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณค่า และการทำงานยังเป็นการสร้างโอกาสที่ทำให้เกิดการปะสังสรรค์ระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิตให้แก่มนุษย์ทุกคน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540: 1)

จากทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคนเนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาขณะเดียวกันเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียงพอทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554: ออนไลน์) จึงเห็นได้ว่า บุคลากรหรือพนักงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับประเทศชาติ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ซึ่งหากองค์กรใดมีพนักงานที่มีคุณภาพ มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ก็นับได้ว่าองค์กรนั้นๆ สามารถดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จได้ง่ายและรวดเร็วกว่าองค์กรที่ขาดซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ ในส่วนของบุคคลหรือพนักงานเองหากได้ปฏิบัติหน้าที่ในสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ ก็จะส่งผลให้มีสภาพจิตใจที่ดี ก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดีตามไปด้วย สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ องค์กรต้อง

มุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการทำให้ชีวิตโดยรวมของบุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดความสุข ก็จะส่งผลต่อคุณภาพของสินค้าหรือบริการที่ดีขึ้น ทำให้ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นตามไปด้วย (จำเนียร จวงตระกูล, 2552: 5-6)

สำหรับบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด เป็นบริษัทฯ ที่ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูป ตามมาตรฐานอุตสาหกรรม (มอก.) มีความหลากหลายทั้งสินค้าและบริการอย่างครบวงจร จัดเป็นโรงงานที่ใหญ่ที่สุดในภาคเหนือ บริษัทฯ มีการบริหารจัดการด้านระบบคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า จึงได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพ ISO 9001: 2000 โดยตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมาของบริษัทฯ ได้มีการคิดค้นและพัฒนาผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ จนกระทั่งได้รับการรับรองอนุสิทธิบัตร ระบบโครงสร้างสำเร็จรูปจากกรรมทรัพย์สินทางปัญญาและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานราชการและภาคเอกชน สามารถผลิตสินค้าและให้บริการที่ครอบคลุมเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน โดยนโยบายหลักของบริษัทฯ คือให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในทุกระดับเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

บริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2535 ด้วยทุนจดทะเบียน 80 ล้านบาท (ชำระเต็ม) โดยคุณพิบูลย์ อุดมสิทธิกุล ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท พิบูลย์ทราย จำกัด (ประกอบกิจการดูด ล้าง และแยกกรวดทราย ที่จังหวัดเชียงใหม่มาตั้งแต่ปี 2520) ได้เกิดแนวคิดจากหลักการและเหตุผลที่การขยายตัวทางเศรษฐกิจและการลงทุนของภาคเหนือตอนบน ทำให้ภาคการก่อสร้างขยายตัวตามไปด้วยแต่งานก่อสร้างโดยทั่วไปยังใช้ระบบการก่อสร้างงานคอนกรีตแบบเทก๊บที่ ดังนั้นผลิตภัณฑ์คอนกรีตสำเร็จรูปน่าจะสนองความต้องการของตลาดและได้รับความนิยมอย่างมากในอนาคต จึงได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ขึ้น โดยมีโรงงานที่ทันสมัยบนพื้นที่กว่า 40 ไร่ ในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ (บริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด, 2554: ออนไลน์) โดยในขณะที่บริษัทฯ มีความต้องการแรงงานด้านปฏิบัติการสำหรับการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมาก แต่ปัจจุบันพบว่า การเข้า-ออกงาน ของพนักงานดังกล่าวอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาจากสถิติการรับพนักงานและการลาออกของพนักงานตั้งแต่ปี 2551 – 2553 มีดังนี้ ปี 2551 ร้อยละ 34.06 ปี 2552 ร้อยละ 17.45 และปี 2553 ร้อยละ 22.67 ทำให้บริษัทฯ ประสบปัญหาด้านการผลิตและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้น (นุสรรา อุดล, 2554: สัมภาษณ์) และจากข้อมูลของที่ปรึกษาโครงการ MS-QWL เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กล่าวถึงตัวอย่างองค์การที่เคยประสบปัญหาพนักงาน Turnover Rate สูง ของเสี่ยเยอะ ต้นทุน วัตถุดิบสูง คนใหม่มี Productivity ต่ำ แต่หลังจากทำ MS-QWL เช่น จัดรรับส่งพนักงาน จัด สถานที่เลี้ยงเด็กอ่อน พบว่าพนักงานลาออกน้อยลง ถึงคนที่มีทักษะให้อยู่กับองค์การได้นานขึ้น ของเสี่ยลด ต้นทุนถูกลง (พรชัย สิทธิธรรมกุล, 2552: ออนไลน์) บริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด จึง เชื่อว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจะนำไปสู่การวางแผนดำเนินงานและ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานและจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุประโยชน์ สูงสุดต่อบริษัทฯ และต่อพนักงานทุกคน

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาคูณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางในการดำเนินงาน รวมทั้งจะนำข้อมูลดังกล่าวไป ใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ตรงกับ ความ ต้องการ ซึ่งจะช่วยให้กำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างตรงจุด และเพิ่มประสิทธิภาพในการ แข่งขันขององค์การได้ในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์ คอนกรีต จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด

## 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด
2. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท พิบูลย์ คอนกรีต จำกัด

#### 1.4 นิยามศัพท์

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ และมีความมั่นคงของพนักงานปฏิบัติการบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิตและด้านภาพรวม

**พนักงานบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด** หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในบริษัท พิบูลย์คอนกรีต จำกัด แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ และระดับบังคับบัญชา