

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2544 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี มีรายได้จากภาษีสรรพสามิตยาสูบและสุราในอัตราร้อยละ 2 ทำหน้าที่ จุดประกาย กระตุ้น สนับสนุน ประสานความร่วมมือเพื่อให้คนไทยริเริ่มกิจกรรมหรือโครงการสร้างเสริมสุขภาพ และสามารถนำไปสู่การขยายค่านิยมและการสร้างพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพแก่ประชาชนด้านการสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพลักษณะงานหรือบทบาทคือ 1. จุดประกาย กระตุ้น และสนับสนุนงบประมาณแก่ภาคีผู้รับผิดชอบนโยบายสาธารณะ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตระหนักถึงปัญหาของโทษภัยของสุรา ยาสูบ และปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ต่อสุขภาพ เพื่อให้ภาคีเหล่านี้ร่วมดำเนินมาตรการลดปัจจัยเสี่ยงดังกล่าว โดยกำหนดมาตรการบังคับใช้กฎหมายและมาตรการสร้างเสริมสุขภาพอย่างจริงจัง 2. กระตุ้นและสนับสนุนภาคีวิชาการ ภาคีนโยบาย ภาคีปฏิบัติการ ให้ทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาความรู้ กระบวนการเรียนรู้ และจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 3. สนับสนุนงบประมาณสมทบเพื่อพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรและการบริหารจัดการเพื่อสร้างเสริมสุขภาพในองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน 4. กระตุ้นและสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมบทบาทของสื่อสาธารณะ สื่อมวลชน และเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยม ความเชื่อพฤติกรรมของประชาชน ให้ไปสู่การลดปัจจัยเสี่ยงและการสร้างเสริมสุขภาพ

ด้วยแนวทางในการบริหารองค์กรนั้นที่มุ่งไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์และนโยบายขององค์การเป็นหลักนั้น โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม การกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกโครงการในองค์กรนั้น ให้สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักไว้ชัดเจนและเป็นที่เข้าใจของทุกคนในองค์กร

การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์เป็นหลักนั้น จึงต้องอาศัย ส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินค่าของความสัมฤทธิ์ผล ซึ่งได้กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์หรือ พันธกิจขององค์การและพยายามที่จะสร้างเครื่องมือที่จะนำมาวัดและการวัดประสิทธิภาพของ บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งบุคคลกลุ่มต่าง ๆ นี้ถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญใน การขับเคลื่อนให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจึงต้องให้ ความสำคัญกับบุคคลกลุ่มนี้ด้วย เพราะถ้าการบริหารงานตามกระบวนการนี้นั้น มักจะมุ่งเน้นที่ งานไม่คำนึงถึงความต้องการของสมาชิกในหน่วยงานแล้ว ก็จะมีผลกระทบต่อการทำงานของ บุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรจะเกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและอาจเกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งภายในและ ภายนอกองค์การอีกด้วย แม้ว่าจะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์และ นโยบายขององค์การก็ตาม แต่ทว่าถ้าระดับของความสุขของบุคคลในองค์การนั้นจะกลับลดลง

จากอดีตที่ผ่านมา สสส. ได้ดำเนินการสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ คนทำงานหลายโครงการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตคนทำงานให้ดีกว่าที่ เป็นอยู่ เช่น โครงการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ภายใต้มูลนิธิกองทุนไทย ได้ดำเนินงาน เพื่อมุ่งให้เกิด “คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์” หรือ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยการทำงานแบบบูรณาการเครือข่ายองค์ความรู้ต่าง ๆ ผลักดันให้เกิด นโยบายในทุกระดับ

ปัจจุบัน สสส. ยังไม่เคยศึกษาข้อมูลสถานการณ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่ก่อให้เกิด ความสุขในการทำงานของพนักงาน สสส. ไม่ว่าจะเป็น ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสวัสดิการ สิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์กรควรจัดให้พนักงาน ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ ทางด้านสังคมภายในและภายนอกหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการมีโอกาสใน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสุขภาพของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ ของพนักงานในการทำงานเชิงรุก ณ ปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของ พนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การก็นับได้ว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จทั้งในเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพตามเป้าประสงค์ขององค์การ ในรูปแบบการทำงานแบบเชิงรุก กับ การบริหารงานตามนโยบายของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และ

ผลการศึกษานี้ยังสามารถนำไปแนวทางและข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายแนวทางในการพัฒนา การทำงานให้กับพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพต่อไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งศึกษาจากเอกสาร หนังสือ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ แนวคิดด้านความสุข แนวคิดความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีค่าตอบแทน และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของประชากรที่ศึกษา

ศึกษาเฉพาะพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และเลขานุการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 75 คน

คำจำกัดความ

ความพึงพอใจ หมายถึง ลักษณะสำคัญที่แสดงให้เห็นความรู้สึกพอใจในการทำงาน ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากองค์ประกอบในการทำงาน 8 ด้านดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านสวัสดิการสิทธิขั้นพื้นฐานที่องค์การควรจัดให้
3. ด้านค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทน
4. ด้านความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในและภายนอกหน่วยงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
6. ด้านการมีโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
7. ด้านสุขภาพ
8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านส่วนตัวอื่น ๆ

ระดับความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานโดยรวม ระหว่างระดับหนึ่งถึงระดับสิบ ที่ประเมินโดยผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงาน หมายถึง พนักงานสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในระดับตำแหน่ง นักวิชาการ เจ้าหน้าที่และผู้เชี่ยวชาญ เลขานุการ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส