

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การแข่งขันในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ภายใต้ข้อกำหนดและระบบการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทุกๆ ด้าน ทั้งโครงสร้าง กระบวนการ วิธีการทำงาน เครื่องมือในการบริหาร การจัดการในรูปแบบใหม่ ฯลฯ มาใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถ ขององค์กร อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีส่วนต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กร คือ พนักงานในองค์กร ซึ่งทุกองค์กรล้วนต้องการพนักงานที่มีความรู้สึกเร่งร้อนรู้หนากับธุรกิจ ( Sense of Urgency) พนักงานที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ( Change Readiness) มีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่องค์กรพึงประสงค์ บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย, 2552 : ออนไลน์) มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น (วทีนา จันทน์นวล, 2551 : ออนไลน์) และมีความสุขในการทำงาน ตามคำกล่าวที่ว่า “ผลงานที่เป็นเลิศย่อมเกิดจากมือของคนที่มีความสุขเสมอ” (บุญฤทธิ มหามนตรี, 2551: ออนไลน์)

ความสุข คือสิ่งที่ปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่ปัจจุบันด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันตลอดเวลา สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ทุกวันนี้ขาดหลักยึดในด้านการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง คนส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมากๆ เพื่อจะได้สิ่งต่างๆ ที่ปรารถนา หลายคนเชื่อว่าเงินซื้อได้ทุกอย่าง โลกวัตถุนิยมที่เน้นแต่วัตถุทำให้คนทำงานทุกวันนี้ทำงานหนักมากขึ้น ขาดการดูแลสุขภาพตนเอง ขาดการเอื้ออาทรต่อคนและสังคมรอบข้าง ขาดการใช้ชีวิตที่พอเพียง มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ขาดการนำหลักศาสนาหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิต ขาดการแสวงหาความรู้ความก้าวหน้าให้กับตนเอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม ซึ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2552: ออนไลน์)

พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงานจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้า

งานที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ความมุ่งหมายหนึ่งในชีวิตของเราทุกคน คือ การทำงานอย่างมีความสุข คล้ายๆ กับว่า งานเป็นภารกิจหลักๆ ของชีวิต ที่มีน้ำหนักกระทบต่อความรู้สึกของผู้คน ทำให้เขารู้สึกเหนื่อย รู้สึกว่ามีปัญหาต้องคอยสะสาง วิตกกังวลจนถึงขั้นเครียด และเป็นทุกข์ พ้นไปจากอีกด้านหนึ่งของมันที่ให้ทั้งผลตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า เกียรติยศ ความสำเร็จ และความสุข พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว (สุกัญญา อินตะโต, 2550 : 2) การทำงานในองค์กรที่มีความสุขจะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง สนุกสนานกับกิจกรรมต่างๆ เพื่อความสำเร็จของตนเองและกลุ่ม (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550: 1)

“องค์กร” จะทำอะไรเมื่อต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงของปัญหาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการแข่งขันทางธุรกิจทั้งในระดับประเทศและระดับโลกเช่นนี้ เพื่อทำให้เกิดการปรับตัวและแสวงหาการพัฒนาที่นำไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” เพื่อเป้าหมายการอยู่รอดเติบโตอย่างมั่นคง

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีภารกิจในการดำเนินงานวิจัย และเป็นศูนย์กลางให้ความร่วมมือ ประสานงาน และส่งเสริมการดำเนินการค้นคว้าวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในลักษณะของการวิจัยร่วมสาขากับนักวิจัยของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อร่วมดำเนินการวิจัยในการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน มีจำนวนบุคลากรรวม 341 คน แบ่งสายการบังคับบัญชาภายในออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนสำนักงานเลขานุการ โครงการวิจัย และฝ่ายสนับสนุนโครงการวิจัย แต่ละส่วนประกอบด้วยหน่วยงานย่อยที่มีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และมีผู้อำนวยการสถาบันฯ เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 2552: ออนไลน์)

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้ให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการพัฒนาในด้านอื่นๆ โดยได้ประกาศเป็นนโยบายในการดำเนินงานที่จะ พัฒนาทั้งด้านบุคลากรและอุปกรณ์จำเป็นต่างๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังนำระบบการประกันคุณภาพการบริหารงาน คือ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ( Thailand Quality Award: TQA) มาใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานของความเป็นเลิศที่จะนำพาองค์กรไปสู่ระดับสากล ซึ่งเกณฑ์หนึ่งที่สำคัญ คือ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยเฉพาะเรื่องความผูกพันของบุคลากร ที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร โดยผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## 1.3 ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคลิกภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หรือองค์กรที่สนใจโดยทั่วไป ในการนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการด้านบุคคล และใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง

## 1.4 นิยามศัพท์

**ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน และทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมี  
ความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่  
รับผิดชอบ และความรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน  
โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว  
และปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา

**บุคลากร** หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานขององค์กรให้สำเร็จ ได้แก่  
ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่สังกัดสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์  
สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่** หมายถึง หน่วยงานอิสระที่มี  
ฐานะเทียบเท่าคณะในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีภารกิจในการดำเนินงานวิจัยและเป็นศูนย์กลางให้  
ความร่วมมือ ประสานงาน และส่งเสริมการดำเนินการค้นคว้าวิจัยในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพใน  
ลักษณะของการวิจัยร่วมสาขากับนักวิจัยของหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย  
เพื่อร่วมดำเนินการวิจัยในการแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน  
(สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 2552: ออนไลน์)