

สุขภาวะในการทำงานของข้าราชการตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล

กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

WORK WELL-BEING OF GOVERNMENT OFFICIALS UNDER THE DIGITAL GOVERNMENT POLICY: A CASE STUDY OF THE OFFICE OF THE PRIME MINISTER'S PERMANENT SECRETARY

ภัทธรานิษฐ์ จันทร¹

รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี²

บทคัดย่อ

บทความสาธิตฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบันที่สอดคล้องต่อความต้องการขององค์กรและประชาชน เพื่อเป็นตัวช่วยในการกำหนดมาตรการในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน และใช้แบบสอบถามจากข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า F (F-test) ค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีสุขภาวะในการทำงานซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นด้านความรู้สึกเชิงบวก ด้านสุขภาวะต่อตนเอง ด้านสุขภาวะต่องาน และด้านความรู้สึกเชิงลบอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย และปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อสุขภาวะในการทำงานซึ่งประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมในงาน และคุณลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก โดยได้ข้อเสนอแนะจากการทำสาธิตบทคือต้องได้รับการสนับสนุนการผู้บังคับบัญชาเรื่องการพัฒนาสุขภาวะมากขึ้นทั้งในด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน และอุปกรณ์ที่ช่วยในการพัฒนาสุขภาวะของบุคลากร รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ตามภารกิจที่ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างสอดคล้อง

¹ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

² ที่ปรึกษาสาธิตบท อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

คำสำคัญ: สุขภาวะในการทำงาน, ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

บทนำ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (Office of the Prime Minister's Permanent Secretary) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ในการรับผิดชอบด้านการบริหารงานของสำนักนายกรัฐมนตรีและปฏิบัติหน้าที่ตามระบบการปกครอง โดยเป็นตัวกลางในการประสานงาน สื่อสาร และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับรัฐบาลและเอกชน ภารกิจหลักในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการดูแลและควบคุมการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด การวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนงานของรัฐ การตรวจสอบและพัฒนาการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน รวมทั้งการให้คำปรึกษาและสนับสนุนนโยบายต่าง ๆ ของรัฐเพื่อการบริการประชาชนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (2565) ดังนั้น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีจึงเป็นอีกหนึ่งหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ ซึ่งการที่จะดำเนินการตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น เกิดจากการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งสิ้น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2565)

และด้วยสถานการณ์หลาย ๆ อย่างในปัจจุบัน พบว่ามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 โดยพระราชบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติราชการในปัจจุบัน และให้การบริหารงานของหน่วยงานราชการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตอบรับต่อความต้องการของประชาชน รวมถึงส่งเสริมความโปร่งใส ตรวจสอบง่าย รองรับการทำงานที่ทันยุคทันสมัย (2565) จึงเป็นเหตุให้บุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีต้องมีการพัฒนา รวมทั้งเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคทันสมัยมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้ เมื่อรูปแบบการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเกิดการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลต่อสุขภาวะของบุคลากรไม่มากก็น้อย การทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น องค์การควรตระหนักถึงสุขภาวะของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยตามแบบของ Well-being (2562) ซึ่งคือการวางรากฐานวัฒนธรรมและระบบภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบที่ดีต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร โดยช่วยเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน ลดความเครียด ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถ สร้างสุขภาวะที่ดีในการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพได้ในระยะยาว

จากความสำคัญข้างต้น ผู้ศึกษาซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ตลอดจนมีอาชีพรับราชการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ได้พบว่าสุขภาวะที่ดีนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ถือเป็นสาระสำคัญต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร และด้วยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการ

ทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 ขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัลนั้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบการทำงานของหน่วยงานราชการ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นเหตุจูงใจในการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อแสวงหารูปแบบในการพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและจะได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมและพัฒนาการทำงานภายในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเพื่อเป็นตัวช่วยในการกำหนดมาตรการในการพัฒนาบุคลากรในอนาคต
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบันที่สอดคล้องต่อความต้องการขององค์กรและประชาชน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ราชบัณฑิตยสถาน (2550) พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 “สุขภาวะคือสุขภาพ หมายถึงภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล” พิศพงษ์ ศรีอำไพ (2547, น.107-108 อ้างถึงใน Mayer, J. D. 2543) ว่าความหมายของ "สุขภาวะในการทำงาน" หรือ well-being at work คือ การมีความสุข ความเข้ากันได้ดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการมีผลงานที่ดี ดวงเนตร ธรรมกุล (2555, น.27 อ้างถึงใน Ed Diener, 2554) กล่าวว่า สุขภาวะในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์ (2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงานสามารถสรุปได้ คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระในงานในด้านวิธีการทำงานและการเสริมสร้างอำนาจในงาน สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553, น. 29 อ้างถึงใน Diener, 2000: 102-104) ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจประเมิน 2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญของชีวิต (Satisfaction with Importance Domains) ยกตัวอย่างเช่น การงาน ครอบครัว ความรัก มิตรภาพกลุ่มเพื่อน เป็นต้น 3) ความรู้สึกทางบวก (Positive Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ดีที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่รื่นรมย์ สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจ

เกิดความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก 4) ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์ที่แย่หรือเลวร้าย ส่งผลให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกไม่ดี

และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยงานวิจัยเล่มนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยและองค์ประกอบด้านความสุขในการทำงาน วรากรณ์ ก้านเหลือง (2551) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ชุติมา ขวโกศล และฉัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ (2562) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร และนุรปาชียะห์ ภูนา (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูลแนวคิดและหลักการสนับสนุนมาพัฒนาในการกำหนดกรอบแนวคิดในการทำสารนิพนธ์ดังนี้

ขอบเขตการวิจัย

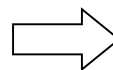
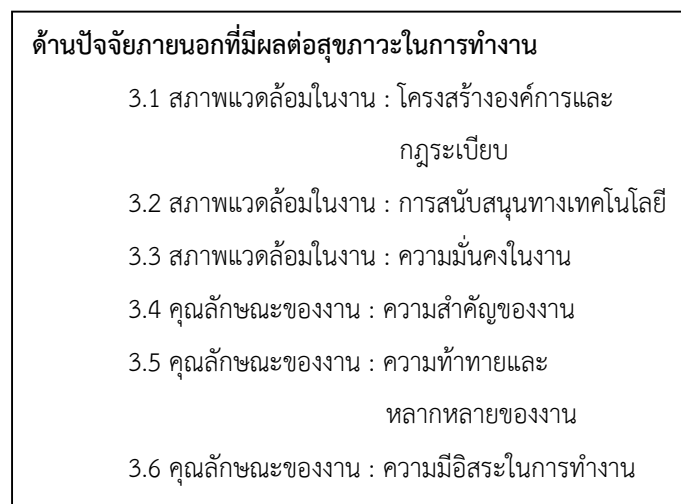
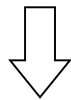
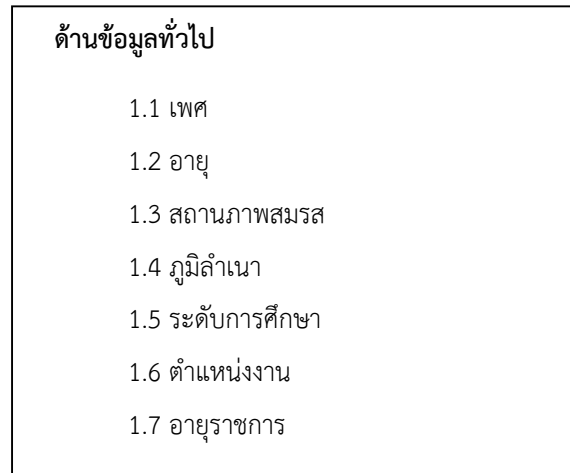
การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาในเรื่อง สุขภาวะในการทำงานของข้าราชการตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย โดยจะทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

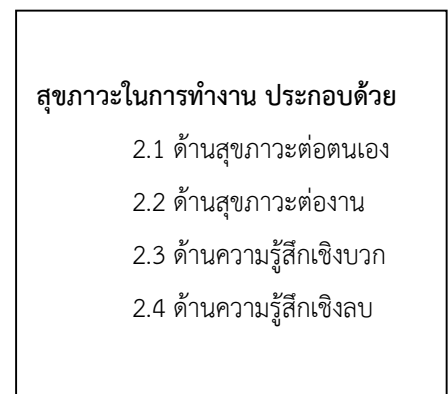
1. สามารถนำข้อมูลในงานวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงนโยบายในการพัฒนาในด้านศักยภาพ มุมมอง และทัศนคติในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
2. สามารถนำข้อมูลในงานวิจัยนี้ไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
3. สำหรับนักวิจัย นักศึกษา หรือผู้ที่มีความสนใจทั่วไปสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมทั้งสิ้น จำนวน 428 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มประชากรตัวอย่างจากประชากรที่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกใช้สูตรคำนวณค่ากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546: 24 - 27) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 5% N = ขนาดกลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวน 428 คน

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ 0.05

$$\begin{aligned}\text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{[1+N(e)^2]} \\ &= \frac{428}{[1+428(0.05)^2]} = 206.763 \text{ คน}\end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเท่ากับ 207 คน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการเก็บข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยใช้แบบสอบถามนำวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานและใช้การอธิบายผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

บทความวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 207 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีสถานภาพโสดเป็นจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ภูมิลำเนาอยู่ที่ กทม. และปริมณฑล จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และโดยส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาสรุปผลได้ดังนี้

1. สุขภาวะในการทำงานในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความรู้สึกเชิงบวก ด้านสุขภาวะต่อตนเอง ด้านสุขภาวะต่องาน และด้านความรู้สึกเชิงลบ

ตารางที่ 1 สุขภาวะในการทำงาน ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สุขภาวะในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (MEAN)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
ด้านสุขภาวะต่อตนเอง	3.68	.92	มาก
ด้านสุขภาวะต่องาน	3.54	.92	มาก
ด้านความรู้สึกเชิงบวก	3.91	.90	มาก
ด้านความรู้สึกเชิงลบ	3.53	1.24	มาก
โดยรวม	3.67	0.995	มาก

2. ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ คุณลักษณะของงาน: ความสำคัญของงาน, ความท้าทายและหลากหลายของงาน, ความมีอิสระในการทำงาน และในด้านสภาพแวดล้อมในงาน: ความมั่นคงในงาน, โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ และการสนับสนุนทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 2 ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุภาพในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (MEAN)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
สภาพแวดล้อมในงาน :	3.66	.91	มาก
โครงสร้างองค์การและกฎระเบียบ			
การสนับสนุนทางเทคโนโลยี	3.45	1.02	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.79	.98	มาก
คุณลักษณะของงาน :	4.02	.86	มาก
ความสำคัญของงาน			
ความท้าทายและหลากหลายของงาน	3.99	.87	มาก
ความมีอิสระในการทำงาน	3.81	.91	มาก
โดยรวม	3.81	0.92	มาก

3. การเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล พบว่า ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และระดับการศึกษา มีผลต่อสุขภาวะในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งและอายุราชการ มีผลต่อสุขภาวะในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีต่อปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบ
ด้านเพศ	.622	.538	ไม่มีผล
ด้านอายุ	1.604	.136	ไม่มีผล
ด้านสถานภาพสมรส	.571	.635	ไม่มีผล
ด้านภูมิลำเนา	1.421	.218	ไม่มีผล
ด้านระดับการศึกษา	.644	.526	ไม่มีผล
ด้านระดับตำแหน่ง	2.043	.031 *	มีผล
ด้านอายุราชการ	3.812	.024 *	มีผล

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. การเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานต่อปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในงานที่แตกต่างกันของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ สภาพแวดล้อมการสนับสนุนทางเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมมั่นคงในงาน ส่งผลต่อสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีต่อปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อความสุภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัยภายนอกด้านสภาพแวดล้อมในงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
สภาพแวดล้อมโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบ	.173	.052	.233	3.297	.001 *	มีผล
สภาพแวดล้อมการสนับสนุนทางเทคโนโลยี	.125	.042	.199	2.996	.003 *	มีผล
สภาพแวดล้อมมั่นคงในงาน	.218	.043	.347	5.037	.000 *	มีผล

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. การเปรียบเทียบสภาวะในการทำงานต่อปัจจัยภายนอกด้านคุณลักษณะงานที่แตกต่างกันของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ปัจจัยภายนอกด้านคุณลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของงาน และความท้าทายและหลากหลายของงาน ส่งผลต่อสภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบสภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีต่อปัจจัยภายนอกด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ปัจจัยภายนอก ด้านคุณลักษณะงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	ผลการทดสอบ
ความสำคัญของงาน	.334	.059	.460	5.651	.000 *	มีผล
ความท้าทายและหลากหลายของงาน	.148	.059	.193	2.512	.013 *	มีผล
ความมีอิสระในการทำงาน	.063	.049	.091	1.292	.198	ไม่มีผล

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยพบประเด็นที่อภิปราย ดังนี้

1. ด้านข้อมูลทั่วไปของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.6 มีสถานภาพโสด เป็นจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ภูมิลำเนาอยู่ที่ กทม. และปริมณฑล จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และโดยส่วนใหญ่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีส่วนใหญ่เป็นหญิง เนื่องด้วยตามกรอบการบรรจุตามอัตรากำลังของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าในระยะ 3 ปี ย้อนหลังมีอัตราการบรรจุข้าราชการใหม่ และอัตราการโอน/ย้ายมาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี อยู่ในอัตราที่หญิงมากกว่าชายทั้ง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564, 2565, และ 2566) โดยมีข้าราชการเพศหญิง จำนวนรวม 38 คน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าจำนวนตัวอย่างกลุ่มประชากรผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชายและอื่น ๆ ไม่ระบุ

2. ด้านสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

จากการศึกษาพบว่า สุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีในภาพรวมรายด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านสุขภาวะต่อตนเอง ด้านสุขภาวะต่องาน ด้านความรู้สึกเชิงบวก และด้านความรู้สึกเชิงลบ อยู่ในระดับมาก อาจมีผลเนื่องมาจากในปัจจุบันการทำงานในองค์กรมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อช่วยในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยในการสร้างหนังสือ ส่ง-รับหนังสือราชการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทำให้สามารถช่วยลดความยุ่งยากในการทำงาน ลดขั้นตอนในการออกหนังสือ รับ-ส่งหนังสือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องตามแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรอบแนวทางที่ 4 พลิกโฉมองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ที่มีการกำหนดโครงการโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตด้านต่าง ๆ (แผนปฏิบัติการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, 2566, หน้า 203) เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรให้ มีทักษะใหม่ ทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะ (competency) ในทุกมิติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสุขภาวะที่ดีของบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO, 1976 อ้างถึงใน กรมการแพทย์, 2530) และอรุณ เชวนาศัย (2538) ที่กล่าวว่า สภาพชีวิตที่มีความสุข ประกอบด้วยสุขภาพกายที่แข็งแรงสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคงมีอุปสรรคหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น และสามารถรักษาสัมพันธ์กับผู้อื่นไว้ได้อย่างราบรื่น ส่งผลต่อการทำงานที่ดีเกิดประสิทธิผล และสอดคล้องกับงานวิจัย สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน วรากรณ์ ก้านเหลือง (2551) การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี ซึ่งทั้งสองงานวิจัยนี้สุขภาวะในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเนื่องจากองค์กรมีอิสระในการทำงานแม้จะมีระเบียบและภารกิจเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแต่ก็ให้อิสระในการออกแบบการทำงานของบุคลากร รวมทั้งเปิดกว้างทางความคิดและมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน และการเลื่อนขั้นตามผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม

3. ด้านปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้ง 2 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในงาน ด้าน

คุณลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553) ที่กล่าวว่า ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรนั้น ๆ และในท้ายที่สุดก็จะมีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร เช่นเดียวกับ ชูติมา ยวโกศล (2562) ที่กล่าวว่า ความสุขของการทำงานมักมีผลสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพของการทำงาน และซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ นูร์ปาชี ยะห์ ฎนา (2562) ในเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานลดต่ำลง แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ส่งผลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือผลการวิจัยปัจจัยด้านสัมพันธภาพและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หรือก็คือปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง สุขภาวะในการทำงานของข้าราชการตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่าสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับมาก รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อสุขภาวะในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรสรรหาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมนโยบาย/โครงการที่สนับสนุนการเพิ่มสุขภาวะในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน ดังเช่น

1. มีการต่อยอดนโยบาย/โครงการที่เกี่ยวกับส่งเสริมการทำงานที่ดีบนพื้นฐานความสนใจที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามพบว่าบุคลากรคาดหวังถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โครงการ หรือภารกิจของหน่วยงาน เพื่อลดปัญหาการต่อต้านหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย/โครงการ หรือภารกิจที่ออกมา รวมทั้งปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยรับต่อสถานการณ์
2. จัดอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่มีคุณภาพรองรับการทำงานตามเป้าหมายภารกิจที่กำหนดมา เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย รวมทั้งแบ่งเบาภาระงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสุขภาวะที่ดีมากขึ้น
3. ควรมีนโยบายที่มีการเตรียมความพร้อมรับมือกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อรองรับความต้องการของบุคลากรในหลายมิติที่จำเป็น และส่งผลกระทบบต่อการทำงานในอนาคต

4. มีการอบรมปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในองค์กรที่มีมาตรฐานและเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กร ซึ่งจะต้องเป็นทัศนคติที่ดี ทนสมัย เหมาะสมกับทั้งองค์กร

ข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบสุขภาวะในการทำงานเชิงลึกที่มากกว่านี้ และควรจำแนกตามบทบาทหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ได้ผลที่สามารถสะท้อนผลออกมาได้ตรงจุดประสงค์ที่สุด

2. ควรมีการกำหนดกรอบและตัวแปรอื่นเพิ่มเติม อาจจะเป็นในด้านของการวางแผนในอนาคต หรือความผูกพันในองค์กร เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเกิดสุขภาวะที่ดีในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติมา ชูโกศล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2(3), 60.

นันทนา ละม่อมและพีชญาดา พันผา. (2561). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 58(4), 1-25.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

พิรพงศ์ ศรีอำไพ (2547), หน้า ๑๐๗-๑๒๖., บทความเลือกสรรค์ พ.ศ. ๒๕๔๗ สมาคมจัดงานแห่งประเทศไทย อ้างถึงใน Mayer, J.D. (2004) สุขภาวะในการทำงาน: สถานะของอารมณ์และผลกระทบ

วรากรณ์ ก้านเหลือง. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดชลบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง

- วิทยากร เชียงกูล. (2548). จิตวิทยาในการสร้างความสุข. กรุงเทพมหานคร: สายธาร. ผลงาน [Happiness in the workplace: Emotionality and affective influences on job performance].
- สิรินทร แซ่ถั่ว. (2553) ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. วารสารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2566) แผนปฏิบัติการของ สปน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566, หน้า 203. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (2565) . แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ประวัติ สปน. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.).
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.). New York: Harper and Row. สืบค้น 10 สิงหาคม 2565 จาก: [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntv-nsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2474708](https://www.scirp.org/(S(351jmbntv-nsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2474708)