

**ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์***
**Workplace Happiness of Personnel at the Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Social Development and Human Security**

ญาณิศา สัมฤทธิ์ธรรณงค์**

Yanisa Sumritronnarong

6614832034@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยจากเอกสารและใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดสุขภาวะ ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) อารมณ์เชิงบวก 2) ความยืดหยุ่นผูกพัน 3) สัมพันธภาพ 4) การสร้างความหมาย 5) ความสำเร็จ มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในทุกด้านซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคลากรที่ไม่มีความสุขผูกพันหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดองค์ความรู้และความสามารถไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย เวลาส่วนตัวลดลง ส่งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ กระบวนการทำงานที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้บุคลากรหมดไฟในการทำงาน ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางาน ซึ่งข้อเสนอแนะ คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร รวมทั้งปริมาณงานที่เหมาะสม การดูแลบุคลากรในทุกด้าน ทั้งเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสวัสดิการ

คำสำคัญ : ความสุขในการปฏิบัติงาน ; สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ;
บุคลากร

Keywords : Workplace Happiness ; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social
Development and Human Security ; Personnel

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความสุขในการทำงานได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญ ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การลดอัตราการลาออกของบุคลากร ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรพึงปรารถนา และคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของตนเองเพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลา และความคิดหมดไปกับการทำงาน นอกจากนี้หากบุคลากรมีลักษณะการทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม ก็อาจทำให้เกิดความเครียดและโรคร้ายต่าง ๆ ตามมาได้ และจะส่งผลกระทบต่อจิตใจ สุขภาพและการดำเนินชีวิตประจำวัน และส่งผลกับการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

ความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญหลายด้าน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความสุขมักจะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และมุ่งมั่นในการทำงานส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ในการต่อยอดพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น และช่วยลดอัตราการลาออก บุคลากรที่มีความสุขจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรและไม่อยากลาออก จึงช่วยลดงบประมาณในการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ และการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ เมื่อองค์กรลดอัตราการลาออกได้ จะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้มีองค์ความรู้ที่จะสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ได้เป็นอย่างดี เป็นการเพิ่มความพึงพอใจและสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดีของบุคลากร การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานสามารถช่วยลดความเครียด และปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงานได้

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจในการปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีโครงสร้างขนาดใหญ่ประกอบด้วยมีภาระงานจำนวนมาก จึงส่งผลให้มีอัตราการสูญเสียบุคลากรจำนวนมาก เนื่องมาจากการลาออก และการโอนไปหน่วยงานอื่น ในระยะเวลาที่รวดเร็ว เนื่องจากภาระงานที่มีจำนวนมาก และบุคลากรยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความเครียด ความกดดัน ในการปฏิบัติงาน และเกิดภาวะ Burnout ทำให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติงานไม่นาน การปฏิบัติงานจึงไม่มีความต่อเนื่อง และส่งผลให้ต้องใช้งบประมาณในการสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานจำนวนมาก

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงมีความสนใจที่จะวิจัยศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อต้องการทราบว่า จะมีแนวทางแบบใดเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่ปฏิบัติงานได้ยาวนาน โดยที่บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน “สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

กรอบแนวคิดในการศึกษา

งานวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีกรอบแนวคิดการวิจัยที่อ้างอิงแนวคิดด้านสุขภาวะ (Well-being theory : WBT) Seligman (2011 อ้างถึงใน นิโบล สัตบุตร์ 2564, หน้า 19-21)

Seligman (2011 อ้างถึงใน นิโบล สัตบุตร์ 2564, หน้า 19-21) ได้อธิบายว่า สุขภาวะเป็นภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีความสมดุลของมิติต่าง ๆ ของชีวิต ซึ่งประกอบด้วย มีสภาวะอารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) มีความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) มีการสร้างความหมาย (Meaning) มีสัมพันธภาพ (Relationship) และมีความสำเร็จ (Accomplishment) ดังนี้

1. อารมณ์เชิงบวก (Positive emotion) หมายถึง การตอบสนองด้านอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวกของมนุษย์ที่อาจจะแสดงออกให้ปรากฏชัดได้ เช่น ความเบิกบาน สนุกสนาน ความอึดเอมใจ ความตื่นเต้น ความซาบซึ้งใจ เป็นต้น ซึ่งอารมณ์เชิงบวกนี้เป็นกุญแจบังคับที่สำคัญของการเกิดสุขภาวะ อารมณ์เชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเกิดความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต การมีสุขภาพกาย การฟื้นฟูทางใจ การมีสติและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การมีอารมณ์เชิงบวก ในช่วงต้นของชีวิตจะสัมพันธ์กับการมีความพึงพอใจชีวิตในวัยผู้ใหญ่และมีการมองโลกในแง่ดีในที่ทำงาน

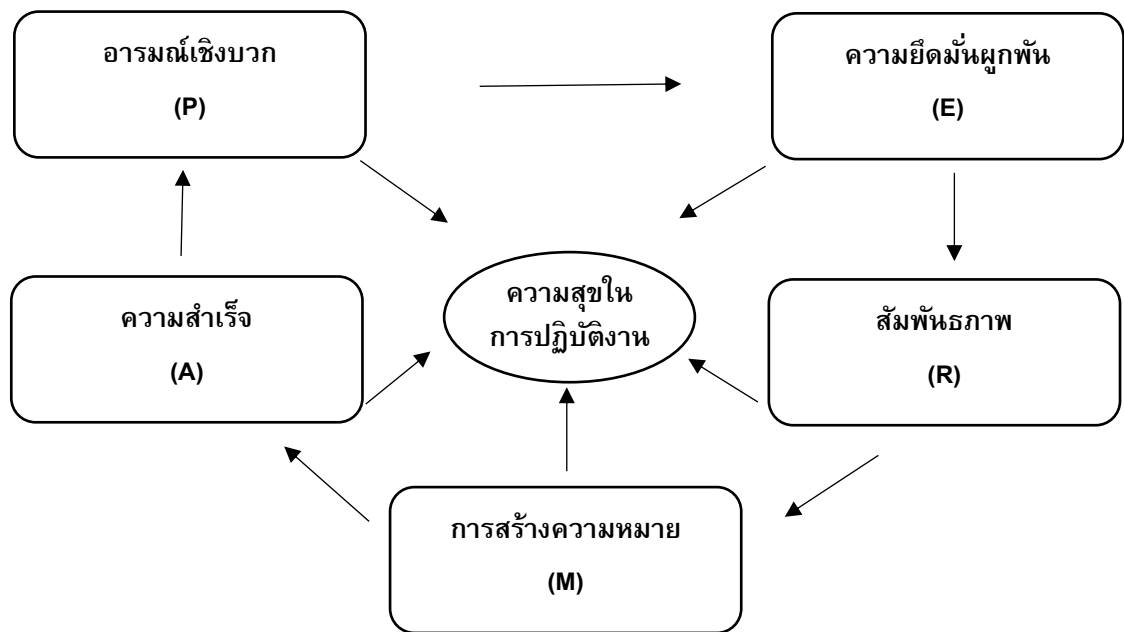
2. ความยึดมั่นผูกพัน (Engagement) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมโยงผูกพันทางอารมณ์ของบุคคลกับกิจกรรมที่เขาทำ ซึ่งการมีความยึดมั่นผูกพันที่สูงอาจจะหมายถึงการเกิด ความรู้สึกไหลลื่น ความยึดมั่นผูกพันสามารถแสดงออกมาเป็นลักษณะ ทางจิตใจ เช่น ความสามารถในการจดจ่อ การกำกับตนเอง หรือพฤติกรรม เช่น ความทุ่มเทมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน

3. สัมพันธภาพ (Relationship) หมายถึง ความรู้สึกถึงการเชื่อมโยงทางสังคม ความรู้สึกที่ได้รับการใส่ใจ เป็นที่รัก ถูกมองเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่น สามารถแบ่งปันทางอารมณ์ รวมถึงการเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากความเชื่อมโยงทางสังคมที่เกิดขึ้นด้วย

4. การสร้างความหมาย (Meaning) หมายถึง การมีเป้าหมายชีวิตที่เชื่อมโยงกับพลังอำนาจเหนือตน หรือการตระหนักรู้ถึงจุดหมายของการมีชีวิตอยู่บนโลก การที่บุคคลจะสามารถสร้างความหมายของชีวิตได้ก็เนื่องมาจากการที่บุคคลตระหนักรู้ได้ถึงคุณค่าของชีวิต อย่างไรก็ตามการสร้างความหมายของชีวิตของแต่ละบุคคลอาจจะมีความแตกต่างกัน บางคนพบว่า ความหมายของชีวิตคือการได้ใช้เวลาที่ดีร่วมกับครอบครัว หรือคนที่ตนรักบางคนมองว่าความหมายของชีวิต คือการประสบความสำเร็จในด้านอาชีพและมีความร่ำรวย หรือบางคนกลับมองว่าความหมายของชีวิต คือการมีโอกาสได้อุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้กับผู้คนหรือสังคม แม้ว่าแต่ละคนจะมองเห็นความหมายของชีวิตที่แตกต่างกัน แต่หากบุคคลรับรู้ถึงความหมาย

ของชีวิตได้อย่างชัดเจนโดยเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายของชีวิตส่วนตนและอาชีพได้ ก็มีแนวโน้มที่จะมีความสุขได้มาก

5. ความสำเร็จ (Accomplishment) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลถึงการบรรลุถึงเป้าหมายหรือความรู้สึกถึงความสำเร็จ คำว่าความสำเร็จที่ทำให้เกิดความสุขนี้ไม่ได้เน้นความหมายในทางประสบความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวังของสังคม เช่น การร่ำรวย การจบการศึกษาชั้นสูง หรือการมีคู่ครอง แต่หมายถึงการรับรู้ความสำเร็จที่เกิดขึ้นตามที่บุคคลตั้งเป้าหมายเอาไว้ รวมทั้งความสำเร็จ เล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถทำให้บุคคลเกิดความสุขขึ้นมาได้ มีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังภาพ



ที่มา : พัฒนาโดยผู้วิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิด โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สื่อพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ นำมาใช้ในการวิจัยความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป สามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน รวมทั้งพบปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดต่าง ๆ ในการทำงาน จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

- 2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- 2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- 2.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- 2.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- 2.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกัน และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยมีการกำหนดนัดหมายวันสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึก

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน “สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาสรุปผลการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1) อารมณ์เชิงบวก

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีอารมณ์เชิงบวก มีความรู้สึกดี ๆ ในการปฏิบัติงานมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ และบุคลากรมองว่าความสุขในการปฏิบัติงานไม่ใช่แค่เป้าหมายในการทำงาน แต่รวมถึงการได้แก้ไขปัญหา การมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคลากรอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งการมีอารมณ์เชิงบวก มีความรู้สึกดี ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสมาธิ มีความมุ่งมั่นให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่องานสำเร็จสิ่งที่ตามมาคือความภาคภูมิใจ ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“มีความสุขกับงานที่เราทำ และงานที่เรารับผิดชอบ โดยถ้าทำสำเร็จตามเป้าหมายก็จะทำให้มีความภาคภูมิใจ คือการที่เราเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานในหน้าที่ หรืองานที่

ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราว และมองเห็นคุณค่าในงานที่ทำ พร้อมทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

“มีความรู้สึกด้านบวกในการทำงาน ความสุขในการทำงานไม่ใช่แค่เป้าหมายปลายทาง แต่คือกระบวนการระหว่างทางที่จะได้ร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ประสานการทำงานกับผู้ที่มาติดต่อราชการ และเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค การที่มีทัศนคติที่ดี และการมีความภูมิใจในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และการแก้ไขปัญหา ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นโอกาสในการพัฒนาและสร้างคุณค่าให้ตนเองและองค์กร” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5, 2568)

2) ความยึดมั่นผูกพัน

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความยึดมั่นผูกพันกับการปฏิบัติงาน และรู้สึกมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน มองว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เมื่อบุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันกับการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดกระบวนการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหา เกิดทักษะ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและส่งผลให้งานในองค์กรมีประสิทธิภาพ ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“ผลสำเร็จของงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล คือการจัดการเกี่ยวกับคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การอบรมพัฒนา การดูแลสวัสดิการ เมื่อดำเนินงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรมี ทูมมนุษย์ ที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลสนับสนุนงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

“ได้ทำงานตามที่เรามีความรู้ความสามารถ และมีการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และสามารถแสดงความคิดเห็นต่องานที่เรามีส่วนร่วม ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นกับงาน และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, 2568)

3) สัมพันธภาพ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีสัมพันธภาพ ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้การทำงานมีความราบรื่น และได้รับความร่วมมือร่วมใจ เกิดความสามัคคีในองค์กร ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานสามารถพัฒนางานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ และได้รับมิตรภาพที่ดีในการทำงานทั้งในระดับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“ได้รับมิตรภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา คือ ความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร เอื้อเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยวในที่ทำงาน ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

“ได้รับมิตรภาพที่ดี สามารถแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เรารู้สึกเหมือนอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข เพื่อนร่วมงานพร้อม

ช่วยเหลือกันในเรื่องงาน กล้าที่จะพูดในสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีและสามารถพัฒนางานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6, 2568)

4) การสร้างความหมาย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เห็นว่าการทำงานมีความหมายกับชีวิต และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่า ทำให้ชีวิตมีเป้าหมายชัดเจน การทำงานคือโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเอง การทำงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชีวิตรอบด้าน ทั้งในด้านทักษะ ความสัมพันธ์ เป้าหมาย รวมไปถึงด้านจิตใจ และเป็นการสร้างประโยชน์ให้องค์กร การสร้างความหมาย คือการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายและทิศทางในชีวิตชัดเจน เมื่อได้ใช้ความรู้ความสามารถลงมือทำเต็มที่จะยิ่งทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตัวเอง ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“การทำงานเป็นหน้าที่และเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่จะทำให้เราสามารถดำรงชีวิตได้ในสังคม ไม่เป็นภาระของใคร การมีงานทำยังสร้างความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว การทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินชีวิต ที่ช่วยให้เราสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่เป็นภาระให้กับคนอื่น ทำให้เราใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมาย และมีคุณค่าในสังคม” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

“การทำงานช่วยให้ชีวิตมีเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น ยิ่งเมื่อได้ใช้ความรู้ความสามารถลงมือทำเต็มที่จะยิ่งทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตัวเอง การทำงานยังเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ชีวิตมีทิศทางมีความหมาย และสร้างคุณค่าในตัวเอง เมื่อเราใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ จะยิ่งทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง และมีแรงบันดาลใจในการพัฒนางานต่อไป” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2, 2568)

5) ความสำเร็จ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เห็นว่าการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จคือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และงานจะสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เกิดจากบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“มีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพ และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทำให้เราทำงานได้อย่างมีคุณภาพ เกิดข้อผิดพลาดน้อย และบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

“ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีสมาธิในการทำงาน ไม่หมดไฟในการทำงาน เราสามารถที่จะจดจ่ออยู่กับงานที่ทำโดยไม่ถูกรบกวนจากสิ่งแวดล้อม หรือความคิดเชิงลบของตนเอง ทำให้วางแผนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจได้รอบคอบ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4, 2568)

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน มีความสอดคล้องกับแนวคิดด้านสุขภาวะ (Well-being theory : WBT) Seligman (2011 อ้างถึงใน นิโบล สัตบุตร์ 2564, หน้า 19-21) โดยมีความเชื่อมโยงกันทั้ง 5 ด้าน

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน มีมาจากปัจจัยหลายประการ มีทั้งในเรื่องความรู้สึกภายในจิตใจของบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดองค์ความรู้และความสามารถไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลงซึ่งส่งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ กระบวนการทำงานที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้บุคลากรหมดไฟในการทำงาน ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางาน ปัญหาที่กล่าวมามีความเชื่อมโยงกันดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“บุคลากรไม่มีความผูกพันกับงาน บุคลากรขาดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และหมดไฟในการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรไม่มีความผูกพัน ขาดความรู้ จะส่งผลให้หมดไฟในการทำงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่อผลงานและภาพรวมขององค์กร และขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางาน” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

“ไม่มีความรู้สึกเชิงบวก ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมาก และมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานหลายขั้นตอน ทำให้หมดไฟในการทำงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจและความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เนื่องจากต้องแบกรับภาระงานที่มากเกินไป และขั้นตอนการทำงานที่มีความซับซ้อน ทำให้เกิดการเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ขาดเวลาพักผ่อน เวลาในชีวิตส่วนตัวลดลง” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, 2568)

3. ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

จากการศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมองเห็นความสำคัญในการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร รวมทั้งปริมาณงานที่เหมาะสม แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คือการดูแลบุคลากรในทุกด้าน ทั้งเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจ สวัสดิการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น จัดกิจกรรม Team building กิจกรรมสันทนาการ มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และส่งเสริมการทำงานแบบ Work Life balance จะทำให้องค์กรลดการสูญเสียอัตราค่าจ้างได้ สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาวะของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน รัฐศิริจันทร์ วงศ์กันต์ 2567, หน้า 21) กล่าวว่า ปัจจัยสุขภาวะ (Hygiene Factors) โดยปัจจัยกลุ่มนี้จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ซึ่งปัจจัยกลุ่มนี้ได้แก่ สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น ดังข้อความจากการสัมภาษณ์ที่ว่า

“สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าอยู่ ให้มีความพร้อมในการทำงาน รวมทั้งสวัสดิอุปกรณ์สถานที่ และการสื่อสารภายในองค์กรของคนในองค์กรทุกคนต้องมีความทั่วถึง คือการจัดสภาพแวดล้อมทั้งกายภาพและจิตใจให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด มีความเป็นมิตร และการสื่อสารภายในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีคุณค่าเท่าเทียมกัน” (จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1, 2568)

อภิปรายผล

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน “สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ข้อค้นพบของการวิจัย ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน “สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) อารมณ์เชิงบวก 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) สัมพันธภาพ 4) การสร้างความหมาย 5) ความสำเร็จ ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในทุกด้าน ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัย พงศ์ชัย ฅัญญูโสภณ (2567) เรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง พบว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรมีภาพรวมด้านความรับผิดชอบ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และวัลลภ รัชนีตรานนท์ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกว.) พบว่า ความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร และได้สอดคล้องกับผลการวิจัย กุลธิดา ไทยสุริโย (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย กฤษณา บุญโยประการ (2561) เรื่อง ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่า ความสุขในการทำงาน เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสวัสดิการ ด้านนโยบาย การบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นแรงสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความผูกพันและรักองค์การ

ข้อค้นพบของการวิจัย ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน มีมาจากปัจจัยหลายประการ มีทั้งในเรื่องความรู้สึกภายในจิตใจของบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดองค์ความรู้และความสามารถไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลงซึ่งส่งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ กระบวนการทำงานที่มีความซับซ้อน ส่งผลให้บุคลากรหมดไฟในการทำงาน ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนางาน ปัญหาที่กล่าวมา มีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Barnard (1938 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล 2567, หน้า 10-11) ได้อธิบายว่า องค์การประกอบด้วยคน คนมีหัวใจ คนไม่ใช่หุ่นยนต์ ศาสตร์ว่าด้วยการจูงใจ (willingness) ทำอย่างไรฝ่ายบริหารจะสามารถ มีความเป็นผู้นำ (leadership) ที่เก่งถึงขนาดทำให้คนมีความสามารถ เข้ามาร่วมทำงานในองค์กรด้วยความเต็มใจจึงต้องศึกษาเรื่องการจูงใจ หรือการโน้มน้าวคน ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน คนในองค์กรต้องสร้างแรงจูงใจหลายรูปแบบ ไม่ใช่เงินอย่างเดียว ต้องมีความเข้าใจจิตใจของคนในองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อค้นพบของการวิจัย ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และมองเห็นความสำคัญในการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกแก่บุคลากร รวมทั้งปริมาณงานที่มีความเหมาะสม แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข คือการดูแลบุคลากรในทุกด้าน ทั้งเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจ สวัสดิการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การ เช่น จัดกิจกรรม Team building กิจกรรมสันทนาการ มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และส่งเสริมการทำงานแบบ Work Life balance จะทำให้องค์การลดการสูญเสียอัตรากำลังได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2533 อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์กุล, 2567, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ เช่น การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคคล การฝึกอบรมและพัฒนา สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยจะเป็นการศึกษา ทำความเข้าใจแรงจูงใจและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาวิเคราะห์วางแผนและพัฒนาต่อยอดให้เหมาะสมตามแต่ละจุดประสงค์ที่ต้องการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ควรส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรต่อบทบาทหน้าที่

มองเห็นคุณค่าในงานราชการว่าเป็นการรับใช้ประชาชนและประเทศชาติ มองปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต มีจิตใจที่พร้อมเผชิญปัญหาต่าง ๆ ยอมรับในข้อจำกัดของระบบ แต่พยายามหาวิธีทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2. สร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน

เคารพลำดับชั้น แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ทุกระดับ สนับสนุนและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ช่วยแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ มุ่งเป้าหมายไปที่ความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก จัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีในองค์กร

3. บริหารเวลาและงานอย่างเหมาะสม

ส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบ Work Life balance ให้มีความสมดุลระหว่างงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว วางแผนงานรายสัปดาห์/รายวัน เพื่อลดความเร่งรีบ และลดความกดดัน จัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อวางแผนในการทำงานตามความสำคัญ และความเร่งด่วนของงาน

4. จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้น่าอยู่

จัดโต๊ะทำงานให้เรียบร้อย หรือจัดกิจกรรม 5 ส. ภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน สร้างมุมพักผ่อนภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลาย

5. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์และนำมาปรับใช้ในบริบทของตนเอง

6. ใส่ใจสุขภาพกายและใจ

ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และพักผ่อนให้เพียงพอ ผูกสมาธิ ช่วยลดความเครียดสะสม พุดคุยปรึกษา หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เมื่อรู้สึกกดดันหรือประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำคำแนะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

7. มีการดูแลสุขภาพจิตของบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ควรมีการจัดอบรมด้านสภาพจิตใจ กับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันภายในจิตใจ ทำให้สามารถจัดการกับความเครียดภายในจิตใจได้ เนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย ข้อมูลทุกหน่วยงานใน “สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” เพื่อให้มองเห็นภาพรวมทั้งหมดจะทำให้ทราบถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งปัญหา และอุปสรรคได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษา ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานเพื่อ “สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” จะได้หาแนวทางในการแก้ไขต่อไป

3. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรใน “สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” เท่านั้น ครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรกรมอื่น ๆ ในสังกัด “กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์” เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างของบุคลากรแต่ละกรมด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา บุญโยประการ. (2561). *ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน*. การค้นคว้าอิสระสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิโลบล สัตบุตร์. (2564). *แบบการสอนของอาจารย์กับความสุขในการเรียนของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ประภัสสร แก้วแสงแจ่ม และ วัลลภ รัชนีตรานนท์. (2566). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)*. วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ 1(1), 1.

- พงศ์ชัย ณีภูโสมณ. (2567). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบางละมุง. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ) สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล. *สัมภาษณ์.* มิถุนายน, 27
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ. *สัมภาษณ์.* มิถุนายน, 25
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ. *สัมภาษณ์.* มิถุนายน, 25
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์.* มิถุนายน, 30
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์.* มิถุนายน, 25
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6. (2568). เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน. *สัมภาษณ์.* มิถุนายน, 27