

สุขภาวะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา : สถาบันพัฒนาข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*
**Well-being in the Work Performance of Civil Servant : A Case Study of Bangkok
Metropolitan Administration Government Teacher and Educational Personnel
Development Institute, Education Department, Bangkok Metropolitan
Administration**

เบญจรัตน์ ตันติyawut¹

Benjarat Tantiyawut

6714830042@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาสุขภาวะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ปัญหาและอุปสรรครวมถึงข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในชีวิตและอาชีพได้ ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แม้บางครั้งจะเกิดปัญหาความขัดแย้งภายในที่ทำงาน แต่โดยรวมมีแนวทางในการรับมือและแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ข้าราชการในระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป เงินเดือน ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรก็ตาม ข้าราชการในระดับตำแหน่งชำนาญการลงมา รายได้และค่าตอบแทนยังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และยังมีปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างมาก ประกอบกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่จำกัด ส่งผลให้ข้าราชการเกิดความเครียด ซึ่งอาจกระทบต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจแต่ในภาพรวมสภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความปลอดภัย เดินทางสะดวก พบปัญหาและอุปสรรค ที่ต้องเจอกับความต้องการและนโยบายของผู้บริหาร ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้ต้องปรับแผนงานอย่างฉับพลัน ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง แนวทางและข้อเสนอแนะส่งเสริมให้มีการพัฒนาตามองค์ประกอบหลักในการพัฒนาสุขภาวะของ (สสส.) สุขภาวะ 4 มิติ

คำสำคัญ: สุขภาวะ ; การปฏิบัติงาน ; ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ

Keywords: Well-being ; Performance ; Bangkok Civil Servants

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง สุขภาวะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา : สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ระบบราชการไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งในด้านนโยบายการบริหารงานภาครัฐ ความคาดหวังของประชาชน การพัฒนาทางเทคโนโลยี ตลอดจนแนวโน้มการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการไทย ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างศักยภาพทุนมนุษย์ตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็น “คนไทยคุณภาพ” โดยให้ความสำคัญกับการมีสุขภาวะที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน “สุขภาวะ” (Well-being) ของบุคลากรในองค์กรถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สุขภาวะที่ดีนั้นจะต้องมีภาวะทางด้านร่างกาย จิตใจ สมอ่งและสังคมมีความสมดุลกันปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ โดยเป็นภาวะที่บุคคลสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคมที่ดี สามารถที่จะบริหารจัดการความเครียด อยู่ในสังคมรอบข้างได้อย่างมีความสุขและทำให้บรรลุเป้าหมายชีวิตได้ (กมลศ ภูวนาธิพงษ์ และอัครนันท์ อริยศรีพงษ์, 2561; นันทวัชร ชือตรง, 2565) ประเทศไทยได้เริ่มมีแนวคิดหลักถึงการพัฒนาสุขภาพบรรจุใน แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) สรุปได้ว่า “สุขภาพ คือ สุขภาวะ” ซึ่งให้ความหมายของ สุขภาพ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์และมีดุลยภาพทั้งทางกาย ใจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อม เน้นการพัฒนาระบบสุขภาพทั้งระบบที่ต้องมีส่วนร่วมกันในการพัฒนาแบบเชิงรุก (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9, 2544) โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร (2567) รายงานว่าข้าราชการจำนวนมากประสบปัญหาความเครียดจากการทำงานและภาวะหมดไฟ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านสุขภาวะที่อาจยังไม่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานราชการที่มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการและส่งเสริมการศึกษาของประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล มีหน่วยงานย่อยภายใต้สังกัด เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์การกำหนด แผนปฏิบัติการ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การวางแผน การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม การบริหารงาน ลูกเสือ ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานลูกเสือในฐานะสำนักงาน ลูกเสือกรุงเทพมหานคร การจัด กลุ่มกองลูกเสือ และการจัดตั้งปรับหมูยุวกาชาด (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2564) ข้าราชการในหน่วยงานดังกล่าวต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาระงานที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจ และสะท้อนมายังประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา สุขภาวะในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมสุขภาวะที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถให้ข้อมูลประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี และปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการครู เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 10 คน ดังนี้ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการครู ระดับอำนาจการสูง จำนวน 1 คน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจัดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ สรุปผลการวิจัยออกเป็นรายด้าน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สุขภาวะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิด ของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน สุรจิตกานต์ ทองนิม, 2565 หน้า 10) องค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข 5 ปัจจัย คือ 1. ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-Being) 2. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-Being) 3. ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Financial Well-Being) 4. ความอยู่ดีมีสุขด้านจิตใจ (Psychological Well-Being) 5. ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-Being) โดยแยกประเด็นออกมาเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-Being)

1.1 การส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบ ของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการครู เป็นงานด้าน HRD ที่ต้องทำงานทั้งกระบวนการตั้งแต่การเขียนโครงการ การจัดประชุม การดำเนินโครงการภายในระยะเวลาที่กำหนดจนเสร็จสิ้นโครงการ พร้อมทั้งมีการประเมินผลการฝึกอบรม ข้าราชการครู เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแบบโครงการในอนาคตต่อไป สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะอยู่ตามสถานที่ฝึกอบรมเอกชน จึงเป็นลักษณะงานที่เป็นงานประจำ (routine) มีระเบียบแบบแผนชัดเจน ดัง

ข้อความจาก ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “พอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจากลักษณะงานมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ และได้พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง พบเจอผู้เข้ารับการอบรมใหม่ๆ อยู่เสมอ ทำให้มีโอกาสในการฝึกการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และยังเป็นงานที่มีคุณค่าและส่งผลต่อการพัฒนาระบบการศึกษา ทำให้เกิดแรงจูงใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน” แต่ก็มีผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ไม่พึงพอใจกับงาน เนื่องจากลักษณะงานมีขอบเขตที่ค่อนข้างจำกัดและมีความเฉพาะทางค่อนข้างมาก เป็นงานลักษณะ ซ้ำๆ เดิมๆ ซึ่งอาจส่งผลให้การพัฒนาทักษะหรือการเรียนรู้ในด้านอื่นๆ เป็นไปได้ยาก” จากการศึกษาพบว่า การพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติอยู่ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เพิ่มความสามารถในการดึงดูดและรักษานักงาน เมื่อพนักงานมีสุขภาพที่ดีและพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้การทำงานในองค์กรราบรื่น ช่วยลดอัตราการลาออกได้อย่างมาก

1.2 การเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรม ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และยังคงข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานและยังแก้ปัญหาได้ดีขึ้นอีกด้วย แต่เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการครู ออกนอกพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ เป็นเจ้าหน้าที่โครงการ การทำงานใช้ระยะเวลาหลายเดือน ทำให้มีโอกาสในการเข้ารับการอบรมทักษะใหม่ๆ น้อยมาก จากข้อความ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ไม่ค่อยได้เข้ารับการอบรมเพื่อเสริมทักษะอื่นๆ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานด้านการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและใช้ระยะเวลายาวนาน ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาตนเองได้บ่อยนัก” ทำให้ข้าราชการที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ และต้องการความก้าวหน้า เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ จึงเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเอง จากประสบการณ์การทำงานและการสืบค้นองค์ความรู้เพิ่มเติม เช่นหาความรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ปฏิบัติอยู่ เช่น การอบรมหลักสูตรต่างๆ ด้านลูกเสือหรือยุวกาชาด ระเบียบวิธีปฏิบัติ ขั้นตอนการขอใบอนุญาต เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ และนำมาปรับใช้ในพัฒนางาน

1.3 ความก้าวหน้าและการสร้างความมั่นคงในอาชีพ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง มีระบบและหลักเกณฑ์การประเมินผลที่มีขั้นตอนชัดเจน มีโอกาสในการเติบโตในสายงานตำแหน่งทรัพยากรบุคคล การเลื่อนตำแหน่งในสายงานเดียวกัน จากระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการ หรือจากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งทรัพยากรบุคคล ยังมียังตำแหน่งที่เกื้อกูลสามารถสอบเปลี่ยนข้ามสายงานได้ เช่น นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการศึกษา เป็นต้น ดังข้อความ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (2568) ให้ข้อมูลว่า “มีโอกาสในการเติบโตในสายงานแต่ด้วยลักษณะงานที่ค่อนข้างเฉพาะ จึงอาจจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนมีความเข้าใจในนี้อย่างแตกฉานและถ่องแท้ก่อน” เพื่อมีความรู้ และประสบการณ์ ในทำผลงานทางวิชาการ จึงสามารถเลือกเส้นทางความก้าวหน้าหรือสายงานที่มีโอกาสเติบโตได้

2. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-Being)

2.1 ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคมที่ดี ของพนักงานภายในองค์กรที่ต้องทำงานร่วมกัน การเคารพกันในตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาและสุภาพ สามารถที่จะบริหารจัดการความเครียด ความกดดัน รู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของทีม จะอยู่ในสังคมรอบข้างได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ดังข้อความผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า “มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ

เพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนเป็นอย่างดี ทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและพร้อมแบ่งปันข้อมูลหรือช่วยแก้ปัญหา เนื่องจากลักษณะงานส่วนใหญ่มุ่งเน้นการดำเนินงานในรูปแบบทีม เพราะภารกิจหลักของกลุ่มงานเป็นการจัดฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือและผู้บังคับบัญชาเยาวชนฯ ซึ่งจัดขึ้นในรูปแบบพักค้างและแต่ละหลักสูตรมีระยะเวลาอบรมหลายวัน”

2.2 ปัจจัยที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จากข้อความ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (2568) ให้ข้อมูลว่า “งานบางอย่างก็ต้องช่วยเหลือกันถึงจะทำสำเร็จได้ มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริม เช่น การยึดถือเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน และมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” เนื่องจากก่อนเริ่มดำเนินงานจะมีการประชุม แบ่งโครงการได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร แบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรม ไม่ว่าจะ เป็นปัญหา ข้อเสนอแนะต่างๆในปีที่ผ่านมา เพื่อปรับเปลี่ยน และแก้ไขปัญหาต่างๆ และโครงการอบรมส่วนใหญ่ จะไม่ทับซ้อนกัน เนื่องจากบุคลากรมีจำกัด เพื่อนร่วมงานจึงมีความเข้าใจและไว้วางใจกัน ทุกคนจึงให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนภายในกลุ่มงานเป็นอย่างดี

2.3 ปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานและแนวทางการจัดการ จากการศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกิดในที่ทำงานส่วนใหญ่จะเป็น การแจกจ่ายงานหรือแบ่งงานที่ไม่เท่าเทียม สมาชิกในทีมมีบางคนที่ได้รับภาระงานที่มากเกินไป และความไม่ชัดเจนในเรื่องของบทบาทหน้าที่ ความเข้าใจผิดการสื่อสารที่ผิดพลาด และความแตกต่างทางบุคลิกภาพ ความคาดหวังของผู้บริหาร นำไปสู่ความขัดแย้งในที่ทำงาน การพูดคุยกันด้วยเหตุผล ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของแต่ละคน ระบุปัญหาให้ชัดเจน ช่วยกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและหาทางออกร่วมกัน จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานได้ ดังข้อความผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า “เคยประสบปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการตีความหรือการใช้ระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยได้ใช้วิธีรับมือด้วยการพูดคุย ชี้แจงหลักเกณฑ์และข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน รวมถึงปรึกษาผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า “เคยเกิดความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดใจ โดยมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงานเป็นหลักเป็นบางครั้ง แต่ไม่ถึงกับขัดแย้งจนทำให้งานเสียหาย”

3. ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Financial Well-Being)

3.1 เงินเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน พบว่า ในระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป ส่วนใหญ่จะบอกว่าเพียงพอ เหมาะสมเพราะได้ตามฐานเงินเดือนและอายุราชการ และยังได้รับเงินประจำตำแหน่ง ค่าเดินทาง ส่วนระดับตำแหน่งชำนาญการการพิเศษลงมา ให้ข้อมูลว่าไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากในปัจจุบันมีอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร จึงมองว่าค่าตอบแทนยังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ ดังข้อความผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องด้วยปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นโดยเฉพาะใน กรุงเทพมหานคร ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่ค่อนข้างไกล เพราะต้องไปจัดอบรมนอกสถานที่เป็นระยะเวลานาน และค่าเช่าห้องพักเพราะข้าราชการส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด แต่ได้รับการบรรจุในกรุงเทพมหานคร ทำให้ค่าใช้จ่ายจึงไม่ค่อยเพียงพอ”

3.2 สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียน, โบนัส เป็นต้น) ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า การเบิกค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐสามารถเบิกจ่ายตรงได้ใน โรงพยาบาลรัฐที่ครอบคลุมและระบุไว้ ใช้สิทธิเบิกได้ทั้งบิดา มารดา แต่มีข้อจำกัดในการเบิกจ่ายรักษายาบางชนิดที่ไม่สามารถใช้สิทธิได้ และยังสามารถเบิกค่าเล่าเรียนทุนการศึกษาของบุตร และทุนการศึกษาของตนเองที่

ประสงค์จะเรียนต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นได้ มีเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ของกรม. และเงินรางวัลประจำปี (Bonus) อีกด้วย ดังข้อความผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “เหมาะสม เพราะได้ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลให้ตัวเอง และครอบครัว เนื่องจากค่ารักษาพยาบาลมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ทำให้สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาไปได้มาก” และ ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2568) ให้ข้อมูลว่า “เหมาะสม ได้รับทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทำให้มีโอกาสในการเรียนต่อและเอามาใช้ในการลดระยะเวลาในเลื่อนตำแหน่งได้”

3.3 การวางแผนการบริหารจัดการเงิน เช่น การวางแผนการออม การวางแผนค่าใช้จ่าย จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการ มีการวางแผนการบริหารจัดการเงิน โดยมีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย แบ่งเงินออมและเงินลงทุน โดยจัดสรรเงินตามสัดส่วนต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น เงินสำรองฉุกเฉิน เงินฝากธนาคาร เงินฝากสหกรณ์ออมทรัพย์และทุนเรือนหุ้นสหกรณ์ มีการทำประกันสะสมทรัพย์ เพื่อจัดการรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ถึงจะมีความมั่นคงทางการเงิน มีสวัสดิการต่างๆ แต่ถ้าเทียบกับเอกชนที่มีเงินเดือนมากกว่า และสถานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร ที่มีค่าครองชีพสูง จึงมีการเตรียมพร้อมให้มีเงินใช้เพียงพอหลังจากการเกษียณ การวางแผนการบริหารจัดการเงินจะช่วยให้ข้าราชการมีความมั่นคง ลดหนี้ มีเงินออมหลังเกษียณ และใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพ

4. ความมั่งคั่งมีสุขด้านจิตใจ (Psychological Well-Being)

4.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่ามีผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจ เนื่องจากงานที่ต้องรับผิดชอบมีลักษณะเป็นโครงการที่ต้องเริ่มจากการเสนอโครงการ การเปลี่ยนแปลงโครงการ การจัดประชุม จัดหาวิทยากร หาสถานที่อบรม เป็นต้น และยังต้องสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารทางการเมือง ที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง การเสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาหลายขั้นตอน ทำให้เกิดภาระงานที่เยอะและล่าช้า ด้วยเวลากระชั้นชิดที่มีกรอบระยะเวลาที่กำหนด ทำให้บางครั้งเกิดความเครียดและความกดดันจากการทำงาน กลัวไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ดังข้อความผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างมากและมีผลต่อสภาพจิตใจ เนื่องจากเป็นภาระงานที่เพิ่มเติมจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่เดิม ทำให้ต้องบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเข้มงวด บางช่วงมีความเครียดและความกดดันเพิ่มขึ้น แม้ยังสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามหน้าที่ได้ก็ตาม” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม แต่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการจัดฝึกอบรมให้ข้าราชการครูฯ ในหลักสูตรลูกเสือ-ยุวกาชาด ซึ่งมีการดำเนินการหลายโครงการ หลายหลักสูตร และหลายรุ่นต่อเนื่องกัน (เฉพาะหลักสูตรอบรมโครงการปฐมนิเทศ กิจกรรมอบรมลูกเสือ-ยุวกาชาด ในปีงบประมาณ 2568 มีจำนวน 4 หลักสูตร 12 รุ่น นอกจากนี้กลุ่มงานยังมีการจัดฝึกอบรมโครงการต่างๆอีกหลายโครงการฯ และมีหลายหลักสูตรที่มีระยะเวลาอบรมติดกัน 7 วัน 6 คืน) ทำให้ต้องใช้พลังงานและพลังจิตใจในการทำงานค่อนข้างสูง เพราะต้องรับมือกับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมาก”

4.2 ความสามารถในการรับมือกับปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน พบว่าข้าราชการฯ มีวิธีหรือกิจกรรมที่ช่วยให้ผ่อนคลายจิตใจเมื่อต้องเจอกับความเครียดในการทำงาน เมื่อปริมาณงานที่มากยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาสำหรับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัวลดความสัมพันธ์กับครอบครัวอาจเกิดความตึงเครียด ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสุขและความพึงพอใจในชีวิต อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวได้ ส่วนใหญ่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป จะมีวิธีรับมือกับปัญหา ดังข้อความผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ถึงจะเจอความเครียดและความกดดันในการทำงาน ยังมีวิธีรับมือกับปัญหาและความท้าทายในการ

ทำงานได้ เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานพอสมควร ทำให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ หาวิธีแก้ไข และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เมื่อเกิดความเครียดจะใช้วิธีผ่อนคลาย เช่น การพักผ่อนให้เพียงพอ ฟังเพลง เป็นต้น” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2568) ให้ข้อมูลว่า “สามารถรับมือกับปัญหาจากการทำงานได้ดี โดยไม่ต้องคิดเรื่องงานในเวลาเลิกงาน จะช่วยลดความเครียดในการทำงานได้” ส่วนระดับตำแหน่งปฏิบัติการจะรับมือได้ปานกลางหรือยังไม่สามารถจัดการความเครียดออกไปได้ ดังข้อความผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 (2568) ให้ข้อมูลว่า “เนื่องจากบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรม ปัญหาที่เจอส่วนใหญ่จึงเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การเจ็บป่วยของผู้เข้าอบรม สภาพอากาศที่ส่งผลต่อแผนกิจกรรม เช่น ฝนตกแต่มีกิจกรรมเดินทางไกล จำเป็นต้องมีการปรับตัวตามสถานการณ์นั้นๆ ถ้ามีโครงการฝึกอบรมติดต่อกันหลายวันโดยไม่ได้พัก ก็จะมีเกิดความเครียดสูง”

4.3 การบริหารจัดการสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวหลังการทำงาน (Work Life Balance) จากการศึกษาพบว่า มี Work-Life Balance เนื่องจากข้าราชการมีวันหยุดที่มีแบบแผน สามารถใช้สิทธิการลาพักผ่อนได้ จึงสามารถบริหารจัดการสมดุลการใช้ชีวิตการทำงานได้ในช่วงเวลาทำงานปกติ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว งานไม่ค้าง และสามารถประสานงานต่างๆ ได้อย่างราบรื่นไปพร้อมกับการใช้เวลาที่มีคุณภาพกับครอบครัว และมีเวลาในการพัฒนาตัวเอง รวมถึงออกกำลังกาย หางานอดิเรกใหม่ๆ ทำ วางแผนการทำงาน และชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดผลกระทบซึ่งกันและกัน แต่ความสมดุลจะลดลงอย่างมากในช่วงที่จัดฝึกอบรมหนัก หลายหลักสูตร หลายรุ่นติดต่อกัน จะหมดแรงกาย เกิดความเบื่อหน่าย ดังนั้นการบริหารจัดการสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวหลังการทำงานอย่างลงตัว ช่วยส่งเสริมทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ และความสุขในการดำรงชีวิต เมื่อบุคคลสามารถจัดการชีวิตได้อย่างเหมาะสม จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ดังข้อความผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2568) ให้ข้อมูลว่า “การบริหารจัดการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวยังไม่ลงตัวในบางครั้ง เนื่องจากภาระงานค่อนข้างมากและต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เวลาพักผ่อนส่วนตัวลดลง อย่างไรก็ตาม ในช่วงวันหยุดยาวจะจัดสรรเวลาให้ตนเองและครอบครัว เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกายจิตใจให้พร้อมกลับมาปฏิบัติงาน”

5. ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-Being)

5.1 สถานที่ทำงาน มีความปลอดภัย เดินทางสะดวก มีที่จอดรถ พื้นที่สีเขียว มีการระบายอากาศ ไม่มีมลภาวะทางเสียงรบกวนในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ช่วยสร้างความรู้สึkmั่นคง ปลอดภัย และลดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ แต่ก็มีปัญหาในบางเรื่อง เช่น ที่จอดรถในระดับตำแหน่งระดับชำนาญการลงมา จะไม่มีที่จอดรถรองรับไว้ให้ เนื่องจากสถานที่ทำงานมีพื้นที่จำกัด จะมีที่จอดรถไว้ให้สำหรับผู้บริหารเท่านั้น ทำให้ที่จอดรถไม่เพียงพอต่อบุคลากรในสำนัก ทำให้ต้องตื่นเช้ามาก เพื่อมาหาที่จอดรถไว้ก่อน อาจส่งผลต่อสุขภาพได้

5.2 สถานที่ทำงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ที่สนับสนุนการทำงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เอื้อในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านให้ข้อมูลว่า สถานที่ทำงานมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง แต่ยังมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของงานในบางช่วง ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความอยู่ดีมีสุขของบุคลากร หากสถานที่ทำงานมีการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ย่อมช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น ลดอุปสรรคในการทำงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

ส่วนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการฯ มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ความต้องการและนโยบายของผู้บริหารฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำที่ต้องรับนโยบาย ที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้ต้องปรับแผนงานอย่างฉับพลันและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเร่งด่วน งานขาดความต่อเนื่อง บางนโยบาย/โครงการ ต้องดำเนินการอย่างเร่งรีบเพื่อผลทางการเมือง และนโยบายบางอย่างไม่เหมาะสมกับพื้นที่ งบประมาณและทรัพยากร โครงการของสถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯ โดนฝ่ายการเมืองเข้ามาแทรกแซง เปลี่ยนรูปแบบการอบรม และยังมีข้อจำกัดเรื่องการบริหารจัดการงานในปริมาณมาก ขาดการแจกแจงงานและการประสานงานที่ดีพอ บางกลุ่มงานมีอัตรากำลังน้อยกว่าปริมาณงาน ทำให้ภาระงานไปอยู่กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากเกินไป การประสานงานระหว่างสำนักการศึกษา ไปสำนักงานเขต 50 เขต และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เรื่องในการส่งหนังสือแจ้งกำหนดการต่างๆให้ข้าราชการครูฯทราบ บางครั้งมีหนังสือราชการตกหล่น ข้าราชการครูและบุคลากรฯ ได้รับเอกสารไม่ทันในเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ บางภารกิจยังมีข้อจำกัดด้านระเบียบและขั้นตอนทางราชการ ซึ่งมักใช้ระยะเวลาดำเนินการนาน การเสนอหนังสือมีหลายขั้นตอน ชับซ้อนและต้องผ่านผู้บังคับบัญชาหลายชั้น ในบางครั้งการเสนอหนังสือทำให้เกิดความล่าช้าทำให้การขับเคลื่อนงานบางเรื่องไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามสถานการณ์หรือความต้องการของหน่วยงาน กฎระเบียบบางอย่างล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ระเบียบขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณ มีข้อจำกัด ทำให้ไม่สามารถเลือก วิทยากร และสถานที่อบรม ได้ตามความเหมาะสมกับระยะเวลาปฏิบัติงาน หรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาวะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการฯ มีแนวทางและข้อเสนอแนะที่ต้องการปรับปรุงการพัฒนาสุขภาวะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ตามองค์ประกอบหลักในการพัฒนาสุขภาวะของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สุขภาวะ 4 มิติ กาย, จิตใจและอารมณ์, สังคมและสิ่งแวดล้อม, และปัญญา เช่น ด้านร่างกาย มีสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมการออกกำลังกาย ห้องฟิตเนสที่มีอุปกรณ์เพียงพอกับบุคลากรในสำนักการศึกษา หรือสนับสนุนการเดินทางขึ้นลงบันไดแทนการใช้ลิฟต์ เพื่อให้พนักงานมีการเคลื่อนไหวร่างกาย บังคับการตรวจสุขภาพประจำปี โดยบุคลากรทุกคนต้องผ่านการตรวจสุขภาพ และนำผลลัพธ์ไปรวมกับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการดูแลสุขภาพมากขึ้น ด้านจิตใจและอารมณ์ มีช่องทางให้คำปรึกษา นักจิตวิทยาหรือที่ปรึกษา ประจำสำนักการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการได้มีการพูดคุย ปรึกษาและเรียนรู้เทคนิคจัดการความเครียดได้อย่างถูกต้อง มีการจัดอบรมหรือจัดกิจกรรมภายในสำนักการศึกษา เสริมสร้างให้ข้าราชการเพิ่มความเข้มแข็งทางจิตใจ เพื่อลดความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้าหรือวิตกกังวล ที่เกิดจากความกดดันในการทำงาน การจัดอบรมหรือกิจกรรมยังสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม สนับสนุน Work-Life Balance สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดี เน้นการสื่อสาร ความไว้วางใจ และการให้เกียรติเพื่อร่วมงาน มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ เพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระหว่างการปฏิบัติงาน มีการพูดคุยสร้างบรรยากาศที่ดีและ

ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ สภาพแวดล้อมที่ดีกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์งานจะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านปัญญา ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการในการพัฒนาศักยภาพโดยผ่านการเรียนรู้ โดยสามารถทำผ่านกิจกรรมทางศาสนา ความเชื่อ และกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ ทั้งทางวิทยาศาสตร์ วัฒนธรรม และปัญญาญาณ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพทางปัญญาอย่างเป็นระบบ และยังเพิ่มความสามารถในการอดทนอดกลั้นต่อความไม่แน่นอนในสถานการณ์พลิกผัน สามารถสงบใจ เฝ้ามอง รับฟัง และเปิดกว้างเพื่อรับรู้สถานการณ์อย่างลึกซึ้ง จนเกิดมุมมองที่สดใหม่และยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ) เป็นต้น พิจารณาให้ปริมาณการฝึกอบรมเป็นไปอย่างเหมาะสม ลดโครงการอบรมที่มีลักษณะเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยสำรวจความต้องการของข้าราชการครู ว่าต้องการพัฒนาหรือเพิ่มทักษะด้านใด เพื่อลดภาระงานก่อนข้างมาก และได้มีเวลาพักผ่อนส่วนตัวมากขึ้นเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มงานให้สอดคล้องกับภาระงาน และอยากให้ปรับเปลี่ยนระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เอื้อให้กับผู้อาวุโสในการเลื่อนตำแหน่ง อยากให้ใช้เกณฑ์การทำงานผลงานเป็นหลัก เพื่อเกิดการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. **สภาวะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร** จากการศึกษาพบว่า การมีสภาวะที่ดีนั้นจะต้องมีภาวะทางด้านร่างกาย จิตใจ สมองและสังคมมีความสมดุลกันปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ โดยเป็นภาวะที่บุคคลสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคมที่ดี สามารถที่จะบริหารจัดการความเครียด อยู่ในสังคมรอบข้างได้อย่างมีความสุขและทำให้บรรลุเป้าหมายชีวิตได้ (กมลลาด ภูวนาธิพงษ์ และอัครนันท์ อริยศรีพงษ์, 2561; นันทวัชร ชื่อดวง, 2565) ซึ่งในที่นี้จะหมายถึงสภาวะด้านต่าง ๆ ของพนักงานภายในองค์กรที่ต้องทำงานร่วมกัน เพราะความเครียดจากการทำงานนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นได้แค่จากการที่ต้องทำงานร่วมกันกับผู้อื่น แต่ยังเป็นทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำงาน, สุขภาพร่างกายของเขา, หน้าที่การงานของตัวเอง และการใช้จ่ายเงินของตนเองการขาดสมดุลขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ย่อมส่งผลต่อองค์ประกอบอื่น ๆ เสมอ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา สภาวะในการปฏิบัติงานในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิด ของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน สุรติกันต์ ทองฉิม, 2565 หน้า 10) องค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข 5 ปัจจัย คือ 1. ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-Being) 2. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-Being) 3. ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Financial Well-Being) 4. ความอยู่ดีมีสุขด้านจิตใจ (Psychological Well-Being) 5. ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-Being) โดยแยกประเด็นออกมาเป็นหัวข้อ ดังนี้

1.1 **ความอยู่ดีมีสุขทางอาชีพ (Career Well-Being)** พบว่า ข้าราชการฯ งานมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถ และได้พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นงานที่มีคุณค่าและส่งผลต่อการพัฒนาระบบการศึกษา ได้ความรู้กับประสบการณ์ใหม่ๆ แต่ลักษณะงานมีขอบเขตที่ค่อนข้างจำกัดและมีความเฉพาะทางค่อนข้างมาก งานบางอย่างที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ไม่ตรงตามภารกิจของกลุ่มงาน เนื่องจากผู้บริหารมองเห็นศักยภาพเพื่อให้งานสำเร็จ ซึ่งอาจส่งผลให้การพัฒนาทักษะหรือการเรียนรู้ในด้านอื่นๆ เป็นไปได้ยาก แต่มีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนใหญ่เป็นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเองจากประสบการณ์การทำงานและการสืบค้นองค์ความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้เรียนรู้เฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความมั่นคง และสามารถสร้างความก้าวหน้าในเส้นทางการเติบโตในสายงานตำแหน่งทรัพยากรบุคคลเนื่องจากมีระบบและหลักเกณฑ์การประเมินผล ซึ่ง

สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Need Theory) McClelland เชื่อว่า ความต้องการของคนมากจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้นี้มีอิทธิพลสูงใจ ทำให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา McClelland และผู้ร่วมงานของเขา (1940, อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2560 หน้า 93-94) เมื่อข้าราชการมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ย่อมส่งผลให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ Peter Warr (1990, อ้างถึงใน อัมพร วิจิตรพลยุทธ, 2564 หน้า 85) ซึ่งอธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นข้างในจิตใจ อันเป็นผลมาจากการตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกกระตือรือร้น และรู้สึกสนุกในงานที่ทำ ย่อมส่งผลให้การ ทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ (ธนเดช สอนสะอาด และคนอื่นๆ 2560, หน้า 48-49) ระบบราชการที่ดี หากมีการพัฒนาให้ความรู้และทางก้าวหน้าทำให้คนได้มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพอย่างมั่นคง ประกอบอาชีพได้อย่างอยู่ดีมีสุข และถ้าคนที่ ทั้งเก่งและดี ก็จะมีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการ

1.2 ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-Being) พบว่า ข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือได้รับการสนับสนุน ในการทำงาน เป็นอย่างดี มีการพูดคุยในเรื่องภาระงาน แบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสนับสนุนและพร้อมแบ่งปันข้อมูลหรือช่วยแก้ปัญหา ยึดถือเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน เนื่องจากลักษณะงานส่วนใหญ่มุ่งเน้นการดำเนินงานในรูปแบบทีม ส่วนปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานบางครั้ง แต่ไม่ถึงกับขัดแย้งจนทำให้งานเสียหาย ใช้วิธีรับมือด้วยการพูดคุยวิธีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นอย่างเปิดใจ มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี PERMA โดย Seligman (2004, อ้างถึงใน ชาญพล หลงสวัสดิ์ และ ธรรมรัตน์ มะโรหบุตร 2566, หน้า 137-138) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะ ที่เป็นจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ความสัมพันธ์ที่ดี (Relationship) เป็นความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ในความสัมพันธ์เหล่านี้มีความรู้สึกการเอาใจใส่และความพึงพอใจรวมอยู่ด้วย และยังคงสอดคล้องกับ ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (ERG Theory) Alderfer (1969, อ้างถึงใน รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย, 2563 หน้า 7) ที่เป็นทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Need) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ความรัก มิตรภาพ และเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นหรือสังคมรอบข้าง ซึ่งถ้าเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการความสัมพันธ์สามารถเทียบได้กับ ความต้องการสังคม (Social Need) และความต้องการมีคุณค่า (Self-Esteem) และมีทฤษฎี ความต้องการของ McClelland (McClelland's Need Theory) McClelland (1940, อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2560 หน้า 93-94) ในความต้องการ สัมพันธ์ (Need for Affiliation : nAff) เป็นความต้องการรักษาสัมพันธภาพที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น คล้ายความต้องการของสังคมของ Maslow ลักษณะของคนที่มีความต้องการสัมพันธ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับ ความเชื่อมั่นหรือกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นจริงใจ เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่น ชอบสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และยังคงสอดคล้องกับ องค์การอนามัยโลก WHO (1996 อ้างถึงใน ธีรุตติ สลิวังศ์, 2557 หน้า 28) ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น มีการยอมรับและร่วมกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือมีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล คำนึงถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือค่านิ่งแต่พวกพ้อง

1.3 ความอยู่ดีมีสุขทางการเงิน (Financial Well-Being) พบว่า ข้าราชการฯ ในระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษขึ้นไป ค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันตามภาวะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน เพราะมีการขยายฐานเงินเดือนในระยะเวลาหลายปี ส่วนผู้ให้ข้อมูล ระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษลงมา ให้ข้อมูลว่า ไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากในปัจจุบันมีอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายพื้นฐาน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าตอบแทนยังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความรับผิดชอบที่ปฏิบัติ แต่สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียน, โบนัส เป็นต้น) เหมาะสม เพราะได้ใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาลให้ตัวเอง และครอบครัว ทำให้ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาไปได้มาก และมีทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ทำให้มีโอกาสในการเรียนต่อและเอามาใช้ในการปรับระดับได้ แต่ยังมีสิทธิค่ารักษาพยาบาล ที่มีข้อจำกัดในการเบิกจ่ายยารักษาโรคบางประเภท และผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ มีการวางแผนการบริหารจัดการการเงิน โดยมีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่าย แบ่งเงินออมและเงินลงทุน โดยจัดสรรเงินตามสัดส่วนต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายจำเป็น เงินสำรองฉุกเฉิน เงินฝากธนาคาร เงินฝากสหกรณ์ออมทรัพย์ และทุนเรือนหุ้นสหกรณ์ มี มีการทำประกันสะสมทรัพย์ และยังคงสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2567 หน้า 18) โดยที่ความต้องการขั้นต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จากนั้นมนุษย์จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ในความต้องการทางกายพื้นฐาน (Basic Physiological Needs) คือ ความต้องการการได้รับการตอบสนองทางกายเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร การ รักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถดำรงชีพอยู่ได้แล้ว จึงจะมีความต้องการที่สูงขึ้น Rahman et al (2021, อ้างถึงใน รวีพรรณ อุตริพันธ์ และ ปิติพัฒน์ นิตยกุลพันธ์, 2566 หน้า 100) ว่าความอยู่ดีมีสุขทางการเงินเป็นการรับรู้ถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมายทางการเงินและชำระหนี้สินที่มีในปัจจุบันได้อย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงความรู้สึกลดอดภัยทางการเงินในอนาคต และช่วยให้บุคคลมีความมั่นคง ทางการเงิน ลดความวิตกกังวลและความเครียดลง

1.4 ความอยู่ดีมีสุขด้านจิตใจ (Psychological Well-Being) พบว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างมากและมีผลต่อสภาพจิตใจ เนื่องจากเป็นภาระงานที่เพิ่มเติมจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่เดิม ทำให้ต้องบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเข้มงวด บางช่วงมีความเครียดและความกดดันเพิ่มขึ้น แม้ยังสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามหน้าที่ได้ก็ตาม ลักษณะที่มีระยะเวลาอบรมติดกัน มีการพักค้าง 7 วัน 6 คืน ทำให้ต้องใช้พลังกายและพลังจิตใจในการทำงานค่อนข้างสูง ลักษณะงานโครงการฝึกอบรมเริ่มทำตั้งแต่ร่างโครงการ การจัดประชุม จัดหาวิทยากร ที่สถานที่อบรม และเป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ เนื่องจากต้องคอยดูแลจำนวนคนอบรม ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นภาระงานที่เยาะและด้วยเวลากระชั้นชิดทำให้เกิดความเครียดบ้าง วิธีรับมือกับปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือกิจกรรมอะไรที่ช่วยให้ผ่อนคลายจิตใจเมื่อต้องเจอกับความเครียดในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานพอสมควร ทำให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ หาวิธีแก้ไข และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เมื่อเกิดความเครียดจะใช้วิธีผ่อนคลาย เช่น การพักผ่อนให้เพียงพอ ฟังเพลง มีการบริหารจัดการสมดุลการใช้ชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว หลังการทำงาน (Work Life Balance) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่าน มีการบริหารจัดการสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวยังไม่ลงตัวในภาพรวม เนื่องจากภาระงานค่อนข้างมากและต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เวลาพักผ่อนส่วนตัวลดลง อย่างไรก็ตาม ในช่วงวันหยุดยาวจะจัดสรรเวลาให้ตนเองและครอบครัว เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้พร้อมกลับมาปฏิบัติงาน แต่ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ ให้ข้อมูลว่ามี Work-Life Balance สามารถบริหารจัดการสมดุลการใช้ชีวิตการทำงานได้ดีในช่วงเวลาทำงานปกติ สามารถทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ รวดเร็ว งานไม่ค้าง และสามารถประสานงานต่างๆได้อย่างราบรื่นไปพร้อมกับการใช้เวลาที่มีคุณภาพกับครอบครัว และมีเวลาในการพัฒนาตัวเอง รวมถึงออกกำลังกาย หางานอดิเรกใหม่ๆทำ สอดคล้องกับทฤษฎี PERMA โดย Seligman (2004, อ้างถึงใน ฌัฐพล หลงสวาสดี และธรรมรัตน์ มะโรหบุตร 2566 , หน้า 137-138) ได้คิด “ทฤษฎีความสุขที่แท้จริง” โดยมีองค์ประกอบที่อธิบายถึงความสุข ได้แก่ ความหมายและความผูกพัน อารมณ์เชิงบวก แต่มีการวิจัยพบว่าทฤษฎีความสุขที่แท้จริง มีการอ้างถึงอารมณ์ของผู้คนมากกว่าที่จะเรียกว่า “ความสุข” เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตโดยรวม ต่อมา Seligman (2011, อ้างถึงใน ฌัฐพล หลงสวาสดี และธรรมรัตน์ มะโรหบุตร 2566 , หน้า 137-138) ใช้ทฤษฎี PERMA ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาวะ ที่เป็นจิตวิทยาเชิงบวก ที่ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อารมณ์เชิงบวก (Positive emotions) เป็นสิ่งที่จำเป็นในการเป็นอยู่ที่ดี เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่มีผลต่อบุคคล เช่น รู้สึกสนุกสนาน รู้สึกขอบคุณ มีความหวัง รัก รู้สึกเพลิดเพลิน ภาคภูมิใจและความสบายใจ ข้าราชการที่มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถรับมือกับความกดดันจากงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจในงาน จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1.5 ความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม (Community Well-Being) พบว่า สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและเดินทางสะดวก โดยรวมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการระบายอากาศที่ดี และไม่มีมลภาวะทางเสียงรบกวนในการปฏิบัติงาน แต่ปัญหาเรื่องจอร์ดรถจะพบใน ระดับ ตำแหน่งชำนาญการลงมา เนื่องจากสถานที่ทำงานจะมีที่จอร์ดรถไว้ให้สำหรับผู้บริหารเท่านั้น ทำให้จอร์ดรถไม่เพียงพอต่อบุคลากรในสำนัก ทำให้ต้องมาเช่ามาก เพื่อมาหาที่จอร์ดรถ มีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง แต่ยังมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของงานในบางช่วง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (ERG Theory) Alderfer (1969, อ้างถึงใน รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย, 2563 หน้า 7) ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความต้องการซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ และเรียกทฤษฎีนี้ว่า ERG Model ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existing Need) เป็นความต้องการพื้นฐานสำคัญ ในปัจจัยที่จำเป็นต่อการอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหารและน้ำ ความปลอดภัย ที่อยู่อาศัยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงเนตร ธรรมกุล (2555, หน้า 6) คือ พื้นฐานของความเป็นเลิศสำหรับสุขภาวะในองค์กร คือ ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ในการทำสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้มีสุขภาวะ เพื่อพนักงานจะมีสุขภาวะที่ดี โดยต้องมี สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่เชื่อมโยงถึงการปฏิบัติต่อสุขภาพ และ สิ่งแวดล้อมทางสังคมและแหล่งประโยชน์ส่วนบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้สิ่งที่ควรมี คือ ตัวขับเคลื่อนให้เกิดสุขภาวะในที่ทำงาน คือ ภาวะผู้นำ การวางแผน จุดเน้นต่อคนในเรื่องสุขภาวะกระบวนการจัดการสร้างสุขภาวะ และผลลัพธ์ จะต้องเชื่อมโยงถึงกันและกัน ทำให้เป็นวิถีธรรมชาติในการทำงาน ซึ่งพุ่งเป้าไปยังสุขภาวะ โดยมีจุดเน้นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯ ที่ต้องเจอกับความต้องการและนโยบายของผู้บริหาร ฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้ต้องปรับแผนงานอย่างฉับพลันและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเร่งด่วน งานขาดความต่อเนื่อง บางนโยบาย/โครงการ ต้องดำเนินการอย่างเร่งรีบเพื่อผลทางการเมือง ทำให้ข้าราชการฯ ไม่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เพราะต้องทำตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ ข้อจำกัดเรื่องการบริหารจัดการงานในปริมาณมาก ขาดการแจกแจงงาน และการประสานงานที่ดีพอ และปัญหาบุคลากรเป็นคนต่างพื้นที่ ครอบกําหนดการดำรงตำแหน่ง จึงขอย้าย

กลับภูมิลาเนา ทำให้ต้องมีการเรียกข้าราชการที่บรรจุใหม่อยู่เสมอ ทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนเจ้าหน้าที่งานจึงขาดความต่อเนื่อง มีปัญหาการส่งต่องาน และในบางตำแหน่งบางกลุ่มงานมีอัตรากำลังน้อยกว่าปริมาณงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม สอดคล้องกับอุปสรรคในการทำงาน จักรภพ ศรมณี (2568, หน้า 29) อธิบายไว้ว่า นอกจากจะได้พิจารณาด้านการตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานแล้ว ในการปฏิบัติงาน ทุกๆ หน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน ย่อมจะต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเสมอ

3. แนวทางในการพัฒนาสุขภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า พบว่าข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯ มีแนวทาง ดังนี้ ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ตามองค์ประกอบหลักในการพัฒนาสุขภาพของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สุขภาวะ 4 มิติ กาย, จิตใจและอารมณ์, สังคมและสิ่งแวดล้อม, และปัญญา มีสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมการออกกำลังกาย บุคลากรทุกคนต้องผ่านการตรวจสุขภาพ และนำผลลัพธ์ไปรวมกับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการดูแลสุขภาพมากขึ้น มีช่องทางให้คำปรึกษานักจิตวิทยาหรือที่ปรึกษา ประจำสำนักการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการได้มีการพูดคุย ปรึกษาและเรียนรู้เทคนิคจัดการความเครียดได้อย่างถูกต้อง เพื่อลดความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิต เช่น ภาวะซึมเศร้าหรือวิตกกังวลที่เกิดจากความกดดันในการทำงาน สนับสนุน Work-Life Balance สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดี เน้นการสื่อสาร ความไว้วางใจ และการให้เกียรติเพื่อร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่ดีกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์งานจะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการในการพัฒนาศักยภาพโดยผ่านการเรียนรู้ และอยากให้ปรับเปลี่ยนระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เอื้อให้กับผู้อาวุโส ในการเลื่อนตำแหน่ง อยากให้ใช้เกณฑ์การทำผลงานเป็นหลัก เพื่อเกิดการพัฒนาดตนเองได้มากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพล หลงสวัสดิ์ และธรรมรัตน์ มะโรหบุตร (2566) ศึกษาสุขภาพในที่ทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า การดำเนินงานขององค์กรในการดูแลสุขภาพของบุคลากรด้านสุขภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางจิตสังคม สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อสุขภาพและความร่วมมือกับชุมชนทำให้บุคลากรด้านสุขภาพมีมุมมองในเชิงบวกรู้สึกถึงการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมและมีบทบาทของการมีส่วนร่วมจนเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กร กัลยา วงษ์ลัมัย (2556, หน้า 10) กล่าวว่า องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือคนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย Porter & Steers (1995, อ้างถึงใน ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์, 2559 หน้า 27) ศึกษาวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติการ การกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ควรเปิดพื้นที่ให้ข้าราชการฯ สามารถเสนอแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ๆ ในที่ประชุมและร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อปรับหลักสูตรการฝึกอบรมใหม่ๆ โดยเน้นใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้

ได้ทุกที่ทุกเวลา ลดระยะเวลาการออกโครงการฝึกอบรมที่มีระยะเวลานานเกินไป ลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็น และขั้นตอนการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน และยังปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อีกด้วย

2. กรุงเทพมหานครควรจัดตั้งระบบดูแลสุขภาพข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญอย่างเป็นระบบ บูรณาการ การทำงานร่วมกันระหว่างสำนักงานการแพทย์ สำนักงานามัย ของกรุงเทพมหานคร โดยผู้บริหาร กำหนดนโยบายสุขภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีช่องทางรับฟัง คำปรึกษาจากข้าราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงาน ให้ข้าราชการมีสุขภาพกายและใจที่ดี

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

1. กรุงเทพมหานครควรจัดอบรมพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและหัวหน้างานให้มีทักษะการดูแลสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงาน เรียนรู้การสื่อสารเชิงบวก การบริหารงานแบบเข้าใจผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดตั้งคณะทำงาน สสำรวจสุขภาพผู้ปฏิบัติงาน และแนวทางช่วยเหลือ/แก้ไข สุขภาพกายและสุขภาพจิตของข้าราชการฯ

2. สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการอบรม รูปแบบการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อลดความซ้ำซ้อน ของโครงการอบรมที่มีลักษณะคล้ายกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาระดับสุขภาพในการปฏิบัติงานของทั้งข้าราชการและลูกจ้าง บุคลากรทั้งหมดใน หน่วยงานสำนักงานการศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถอธิบายระดับสุขภาพในการปฏิบัติงานได้ อย่างชัดเจนขึ้น เพื่อนำมาข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบสุขภาพของข้าราชการกับพนักงานภาคเอกชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไป กำหนดนโยบาย แนวทางส่งเสริมสุขภาพให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลลาศ ภูวนาธิพงศ์ และอัครนันท์ อริยศรีพงษ์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมและจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อสุขภาพองค์กรรวมแนวพุทธของครอบครัวในชุมชน อาคารสูง เขตกรุงเทพมหานคร. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กัลยา วงษ์ลัมัย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องประดับ เครดิต(ธนาคารกรุงศรีอยุธยา). สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9. (2544). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545 - 2549. วารสารนโยบายและ แผนสาธารณสุข, 4(1), 49-114.
- จักรภาพ ศรีมณี (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ณัฐพล หลงสวัสดิ์ และธรรมรัตน์ มะโหระบุตร. (2566). สุขภาพในที่ทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 2(ปีที่ 9), 184-200.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การสร้างสุขภาพในองค์กร. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 6(1), 6
- ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโรเลต ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ชนเดช สอนสะอาด, ชมภูณัฐ หุ่นาค, พลศักดิ์ จิรไกรศิริ และวิพร เกตุแก้ว (2560). ความสุขในการทำงานของข้าราชการไทย.วารสารสารสนเทศ,16(2), 48-49.
- ธัญรดี สลิ่งศ์. (2557). ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี กรณีศึกษา ข้าราชการกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์.การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นันทวัชร ชื่อตรง. (2565).การพัฒนากิจกรรมเพื่อการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุชาวไทย.วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีพรพรรณ อุดรินทร์ และปิติพัฒน์ นิตยกุลพันธ์. (2566) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขทางการเงินของประชาชนวัยทำงานในเขตเทศบาลเมืองบุรีรัมย์. วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 16(3), 100
- รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย.(2563). การศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชน ในการทำงานช่วงสถานการณ์COVID-19.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รัฐศิริพันธ์ วิ่งกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560).มนุษย์สัมพันธ์:พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร.พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิถีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สภาพัฒน์ (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2564). คู่มือการปฏิบัติงานสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2568, จาก<https://webportal.bangkok.go.th/bangkokeducation>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2565). รายงานประจำปี 2565.ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://www.ocsc.go.th/wp-content/uploads/2024/04/รายงานประจำปี-2565-สำนักงาน-ก.พ-1.pdf>
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. (2567). รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/RH2i3>
- สุรติกานต์ ทองฉิม. (2565). ความอยู่ดีมีสุขและความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัมพร วิจิตรพลยุทธ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 4.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 4.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 4.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 8.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 8.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 10.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 10.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 12