

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานในยุคปกติวิถีใหม่

Factor Influencing the Department of Labour Protection and Welfare Civil
Servants' Work Achievement in The New Normal

ภัทรธิดา รัตนจิตราพันธ์^{1*} และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย²

Pattaratida Rattanajitranon^{1*} and Kittipong Keatwatcharachai²

*Corresponding author, e-mail: patta.envi@gmail.com

Received: August 27th, 2021; Revised: December 8th, 2021; Accepted: December 17th, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในยุคปกติวิถีใหม่ ในภาพรวม 2) เปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกอง / ส่วนใน ส่วนกลาง 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และ 4) เสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านมากกว่า 0.7 จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลาง จำนวน 230 ราย และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารกรมจำนวน 3 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ แบบง่าย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ SWOT ผลการวิจัย พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในยุคปกติวิถีใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับผลสัมฤทธิ์ของแต่ละกอง/ส่วนไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ และแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในยุคปกติวิถีใหม่ คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการสร้างแรงผลักดันในการทำงาน รวมถึงนำเทคโนโลยีสมัยใหม่สนับสนุนการปฏิบัติงานและพัฒนา งานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ยุคปกติวิถีใหม่

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Student in Master of Public Administration School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

² รองศาสตราจารย์ประจำสาขาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Associate Professor in Master of Public Administration School of Management Science, Sukhothai Thammathirat

Open University

Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the overall performance level of civil servants in the New Normal, (2) to compare the performance level of the civil servants in each division/bureau in the central office, (3) to analyze factors influencing work performance levels and (4) to offer guidelines to enhance performance levels of civil servants of the Department of Labour Protection and Welfare in the New Normal. The research combined a variety of data collection methods, including the use of a questionnaire, which has a reliability of more than 0.7, gathering results from 230 civil servants working in the Department of Labour Protection and Welfare in the central office. And using an in - depth interview with 3 administrators of the department. The statistics used in the data analysis included frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and simple multiple regression. Qualitative data analysis was also conducted thorough SWOT. The research has found the overall work performance level of the civil servants in the New Normal was at a high level, the work performance level of the civil servants in each division/bureau was not different, and motivation factors had influenced the work performance level of the civil servants of the Department of Labour Protection and Welfare in the New normal, and the guidelines to enhance work performance levels for civil servants in the New Normal were to create incentives to working, determine ways to create motivation to work including the use of modern technology to support work performance and to improve work to increase performance levels

Keywords: Result, Performance of civil servants, The Department of Labor Protection and Welfare, New normal,

บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้โลกยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้รัฐบาลทั่วโลกต้องปฏิรูปการดำเนินงานครั้งใหญ่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชนหลายประเทศมหาอำนาจรวมถึงประเทศไทยต่างมุ่งปฏิรูประบบราชการสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวัดผลการปฏิบัติงานเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับในช่วงปลายปี พ.ศ.2562 มีการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ที่ได้รับระบาดไปทั่วโลกจนถึงปัจจุบัน ทำให้ต้องงดเว้นกิจกรรมบางอย่างเพื่อเว้นระยะห่างสังคม และเป็นการผลักดันให้ผู้คนต้องปรับเปลี่ยนเข้าสู่ “ความปกติรูปแบบใหม่” หรือที่เรียกว่า “New Normal” หมายถึง ความปกติวิถีใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีตเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนทำให้แนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ และเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ที่ไม่คุ้นเคย ทำให้ทุกคนต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำหรับภาครัฐนั้นย่อมได้รับผลกระทบเช่นกันซึ่งจะพบเห็นสัญญาณในหลายด้าน เช่น เรื่องงบประมาณที่ลดลงและการเงินกู้ของ

รัฐบาลทำให้การบริหารจัดการภาครัฐต้องมีการใส่ใจเรื่องของต้นทุน (cost conscious) ส่งผลต่อนโยบายการบริหารคนของภาครัฐที่ต้องใช้กำลังคนให้น้อยลง (lean manpower) ซึ่งสังเกตได้ว่าภาครัฐมีการลดขนาดขององค์กร (downsizing) และมีการลดสัดส่วนของบุคลากรให้น้อยลง เนื่องจากค่าใช้จ่ายเฉลี่ยที่รัฐจะต้องจ่ายเงินให้แก่ข้าราชการหนึ่งคนตลอดการรับราชการมีค่าประมาณ 26.8 ล้านบาท ดังนั้น จากวิกฤตที่เกิดขึ้นและแนวโน้มในเรื่องของการบริหารงบประมาณที่ขาดดุล อีกทั้งต้องใช้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด การใช้กำลังคนของหน่วยงานภาครัฐจึงมีการปรับการบริหารกำลังคนแบบไม่ให้สูญเปล่า ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งจะเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน จึงมีการกำหนดผลลัพธ์ของแต่ละโครงการในองค์กร ให้มีความสอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการทำงานหลักไว้อย่างชัดเจน การวัดความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน ตลอดจนการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เพื่อให้สามารถสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจากองค์กรของภาครัฐได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 โดยให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายและเป็นการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจในการกำหนดมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การแรงงานสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และการสวัสดิการแรงงาน เพื่อการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางการค้าให้กับธุรกิจ เพื่อช่วยขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป ซึ่งกรมฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และกำหนดแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. 2563 - 2565) โดยกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง เครือข่ายการทำงาน และประชาชน ได้รับการคุ้มครองและการบริการที่ดีจากกรมฯ ภายใต้วิสัยทัศน์ "แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต่อไป

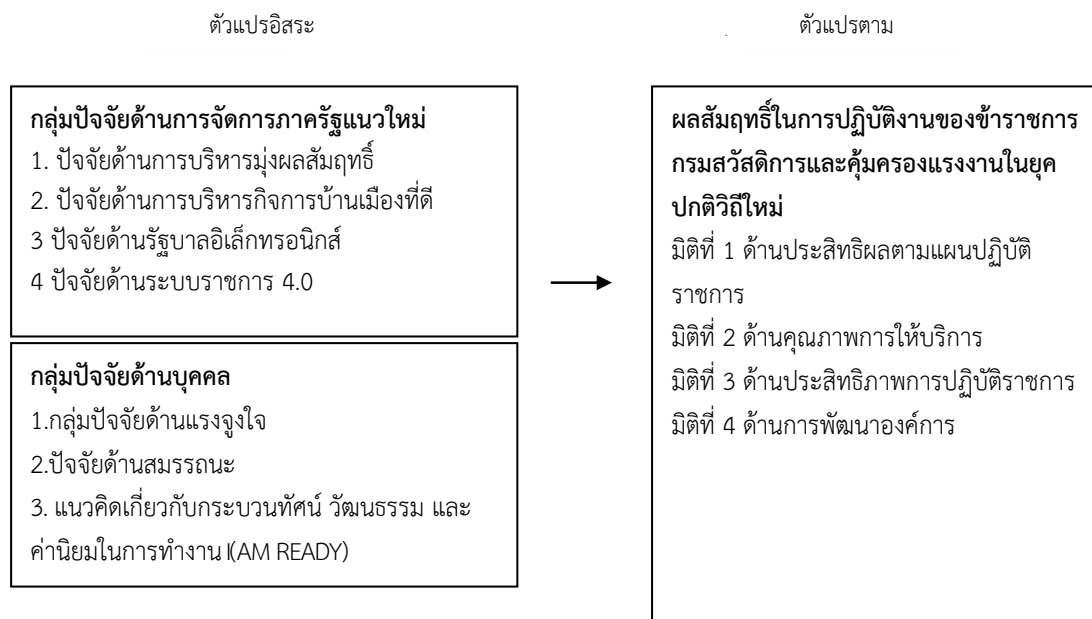
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติ วิถีใหม่ในภาพรวม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกอง /สำนัก ในส่วนกลาง สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่

4. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยุคปกติวิถีใหม่

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร และกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประชากร คือข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานส่วนกลาง จำนวน 23 กอง/สำนัก จำนวน 540 ราย กลุ่มตัวอย่าง คือ ตัวแทนของประชากร จำนวน 230 ราย คำนวณจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ 0.05 ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) เพื่อหาสัดส่วนที่เหมาะสมตามจำนวนตัวแทนของประชากรของแต่ละกอง/สำนัก กลุ่มที่ 2 ประชากร คือ ผู้บริหารของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 3 ราย กลุ่มตัวอย่าง คือ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสานวิธี เครื่องมือในการวิจัยจึงมีแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (check list)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ปัจจัยด้านระบบราชการ 4.0 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อชี้วัดระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ แบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นการประเมินความคิดเห็นโดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Liker's Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อหาแนวทางที่จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตลอดจนนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา และนำมาปรับปรุงข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of consistency : IOC) และทำการประเมินผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ ปรากฏค่าดัชนีความเที่ยงตรงระหว่างข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.66 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยนำไปทดสอบกับข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 30 ราย และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช (Cronbach Alpha-Coefficient) ที่ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .70 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.84 ถึง 0.97 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้

2. แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างใช้สัมภาษณ์อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมจำนวน 3 คน โดยทั้ง 3 คนเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องประเมินผลสัมฤทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแบบสอบถามประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคและแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน ซึ่งมีอัตราการตอบกลับค่อนข้างสูง อัตราส่วนร้อยละ 100 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 46 วัน คือ 1 พฤษภาคม 2564 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2564 เมื่อได้รับการตอบกลับแบบสอบถามครบจำนวนตามที่คำนวณไว้แล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รวมจำนวน 3 ราย และผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการศึกษาหนังสือ ตำรา บทความ เอกสารต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ก่อนนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และ การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ F-test (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบง่าย (Enter)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจากการสัมภาษณ์ ค้นคว้าเอกสาร โดยผู้วิจัยจะทำการแยกแยะประเด็นคำตอบ จัดกลุ่มคำตอบ และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบ SWOT Analysis ในการนำเสนอผลการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาจำนวนร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน (ร้อยละ 63.1) มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 105 (ร้อยละ 45.6) สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่โสด จำนวน 136 คน (ร้อยละ 59.2) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 205 (ร้อยละ 89.2) อัตราเงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 130 (ร้อยละ 56.5) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 148 คน (ร้อยละ 64.3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 163 ปี (ร้อยละ 70.9) และส่วนใหญ่สังกัดกองความปลอดภัยแรงงาน จำนวน 46 คน (ร้อยละ 20.1)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อตัวแปรอิสระได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 3) ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ 4) ปัจจัยด้านระบบราชการ 4.0 5) กลุ่มปัจจัยด้านแรงจูงใจ 6) ปัจจัยด้านสมรรถนะ 7) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรอิสระในภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
1. ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.84	0.73	มาก
2. ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.24	0.66	มากที่สุด
3. ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	3.99	0.73	มาก
4. ปัจจัยด้านระบบราชการ 4.0	4.03	0.64	มาก
5. กลุ่มปัจจัยด้านแรงจูงใจ	4.04	0.73	มาก
6. ปัจจัยด้านสมรรถนะ	4.17	0.70	มาก
7. ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY)	4.43	0.64	มากที่สุด
รวม	4.11	0.69	มาก

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรอิสระในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) และปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่วนปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะ ,ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ,ปัจจัยด้านระบบราชการ 4.0,ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรอิสระ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในยุคปกติวิถีใหม่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ	3.97	0.67	มาก
มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ	3.88	0.80	มาก
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	3.89	0.73	มาก
มิติที่ 4 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	3.88	0.70	มาก
รวม	3.93	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 หากพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ทุกมิติอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ของแต่ละกอง/สำนัก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่แต่ละกอง/สำนัก

กอง/สำนัก	N	$\bar{x}$	S.D	F	Sig. (2-tailed)
สำนักตรวจราชการกรม	4	4.22	0.70	1.091	.358
สำนักงานเลขานุการกรม	5	4.13	0.07		
กองคุ้มครองแรงงาน	19	3.70	0.54		
กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ	5	3.86	0.39		
กองนิติการ	10	4.16	0.70		
กองบริหารการคลัง	9	3.97	0.77		
กองการเจ้าหน้าที่	11	3.80	0.67		
กองสวัสดิการแรงงาน	9	3.88	0.61		
สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน	23	3.91	0.64		
สำนักงานแรงงานสัมพันธ์	25	3.81	0.57		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1	6	3.99	0.50		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 2	6	4.03	0.86		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 3	6	3.81	0.83		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 4	6	4.36	0.46		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5	6	4.10	0.59		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 6	6	3.83	0.70		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 7	5	3.62	0.57		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8	6	3.77	0.74		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 9	6	3.84	0.28		
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 10	6	3.87	0.35		
กลุ่มงานตรวจสอบภายใน	3	4.91	0.16		
กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร	2	3.67	0.71		
กองความปลอดภัยแรงงาน	46	4.04	0.52		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ของแต่ละกอง/สำนักไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่

ผลการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ และปัจจัยด้านระบบราชการ 4.0 มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	4.147	.360		11.528	.000
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	-.073	.133	-.061	-.551	.582
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (X_2)	-.092	.128	-.079	-.725	.469
ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (X_3)	-.063	.097	-.060	-.647	.518
ปัจจัยด้านระบบราชการ 4.0 (X_4)	.178	.157	.147	1.132	.259
R square = 0.008 F = 0.449 Sig = 0.773					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในภาพรวมและรายด้านไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาปัจจัยด้านบุคคลอย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	3.732	.450		8.297	.000
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_1)	-.258	.118	-.259	-2.178	.030*
ปัจจัยด้านสมรรถนะ (X_2)	.212	.120	.209	1.761	.080
ปัจจัยด้านกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) (X_3)	.082	.071	.076	1.154	.250
R square = 0.028 F = 2.198 Sig = 0.089					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอธิบายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ได้ร้อยละ 2.80 ส่วนภาพรวมและด้านอื่นๆ ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ โดยสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y \text{ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุค New normal} = 3.732 + (-.258) (X_1) + .212 (X_2) + .082 (X_3)$$

โดยที่ X_1 คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

X_2 คือ ปัจจัยด้านสมรรถนะ

X_3 คือ ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY)

ผลการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านบุคคล อย่างน้อย 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ปัจจัยด้านระบบราชการ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านสมรรถนะและปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	3.749	.494		7.589	.000
ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	-.034	.133	-.029	-.259	.796
ปัจจัยด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (X_2)	-.062	.141	-.053	-.443	.658
ปัจจัยด้านรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (X_3)	-.061	.097	-.058	-.629	.530
ปัจจัยด้านระบบราชการ 4.0 (X_4)	.150	.158	.124	.948	.344
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X_5)	-.243	.126	-.244	-1.931	.055
ปัจจัยด้านสมรรถนะ (X_6)	.198	.127	.195	1.567	.118
ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน (I AM READY) (X_7)	.085	.073	.079	1.167	.245
R square = 0.008 F = 0.449 Sig = 0.773					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่และปัจจัยด้านบุคคลในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุค New Normal อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยุคปวกติวิธิใหม่

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยุคปวกติวิธิใหม่ให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น จำนวน 67 ความคิดเห็น ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าความถี่และร้อยละแนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยุคปวกติวิธิใหม่ให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

ข้อ	ข้อเสนอแนะอื่นๆ	จำนวน(ความถี่)	ร้อยละ
1	การเพิ่มงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	18	26.88
2	การสร้างข้าราชการยุคใหม่ที่มีทักษะและความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	15	22.39
3	การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่	12	17.92
4	การสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานแบบ work from home เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง	9	13.43
5	การสนับสนุนโปรแกรมการทำงาน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมลงทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์	6	8.96
6	มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะได้ตรวจสอบข้อมูลได้โดยตรงและรวดเร็ว เช่น ตรวจสอบที่ตั้ง/ที่อยู่ของนายจ้างจากทะเบียนการค้าหรือฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์ของกระทรวงมหาดไทย	5	7.46
7	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ตามวุฒิการศึกษาและตามตำแหน่งที่เข้ารับสมัคร	2	2.96
รวม		67	100

จากตารางที่ 7 แนวทางในการเสริมสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยุคปวกติวิธิใหม่ให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นคือ การเพิ่มงบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 26.88 รองลงมา ได้แก่ การสร้างข้าราชการยุคใหม่ที่มีทักษะและความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน และมีความสามารถในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ร้อยละ 22.39, การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองให้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ร้อยละ17.92 ,การสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานแบบ work from home เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ร้อยละ 13.43 ,การสนับสนุนโปรแกรมการทำงาน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมลงทะเบียนวัสดุ ครุภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 8.96 ,มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะได้ตรวจสอบข้อมูลได้โดยตรงและรวดเร็ว เช่น ตรวจสอบที่ตั้ง/ที่อยู่

ของนายจ้างจากทะเบียนการค้าหรือฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร์ของกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น ร้อยละ 7.46 และผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ตามวุฒิการศึกษาและตามตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร ร้อยละ 2.96 ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 3 คน ได้แก่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งทั้ง 3 ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องประเมินผลสัมฤทธิ์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่ามีเหมาะสมที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส อุปสรรค และข้อเสนอแนะ/แนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปทวิธิใหม่ ดังนี้

1. จุดแข็งหรือข้อดีภายในหน่วยงานที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปทวิธิใหม่ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น มีดังนี้

1.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยมีหน่วยงานปฏิบัติในสังกัดครอบคลุมทั่วประเทศ

1.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมุ่งเน้นให้ปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางที่กรมกำหนดอย่างเคร่งครัด มีการทำงานเชิงรุก ทำงาน เป็นทีม และมีความสามัคคี พร้อมทั้งรับการเปลี่ยนแปลงมีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศเวลาให้ราชการ มีความพร้อมกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีการกำกับดูแล ติดตามการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง เป็นประจำ มีระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นใน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มีบทบาทมากขึ้น

1.3 การส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

2. จุดอ่อนหรือสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงภายในหน่วยงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปทวิธิใหม่ มีดังนี้

2.1 อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานกับปริมาณงานมากที่เพิ่มขึ้นและหลายด้าน ทำให้กรมต้องเร่งรัดในการพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในการกิจหน้าที่ รวมถึงการปลูกฝังความมีจิตบริการและการเป็นข้าราชการที่ดีควบคู่ไปด้วย

2.2 การพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ผู้รับบริการมีความต้องการเข้าถึงข้อมูลและบริการที่สะดวกและ รวดเร็ว กรมจึงต้องพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภารกิจ/หน้าที่ของหน่วยงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น เพิ่มช่องทางการติดต่อสอบถามข้อมูล ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน และการติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของกรม

3. โอกาสหรือปัจจัยสนับสนุนที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุค ปทวิธิใหม่มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น มีดังนี้

3.1 กรมต้องมีการพัฒนาและการบูรณาการการทำงานร่วมกันภายในสังกัดกระทรวงและหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ จัดตั้งเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพิ่มช่องทางการติดต่อและประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายเพื่อให้ประชาชนรับรู้การทำงานมากขึ้น

3.2 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของส่วนราชการในอนาคต โดยตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมบุคลากร

3.3 การวางแผนนโยบายการทำงานของรัฐบาลมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติราชการ รวมถึงปรับปรุงกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดการพัฒนาภารกิจด้านต่าง ๆ ของกรม มีการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงกระบวนการให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดขั้นตอนการทำงาน และเพิ่มช่องทางการให้บริการที่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงสนับสนุนให้มีการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เป็นเอื้อประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของกรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การปฏิบัติราชการในยุคปทวิธิใหม่ ควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของกรมอย่างใกล้ชิด โดยอาจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำกับ ดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของกรมอย่างใกล้ชิด โดยอาจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการในรูปแบบของคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ

4. อุปสรรคหรือข้อจำกัดต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปทวิธิใหม่ มีดังนี้

4.1 นายจ้าง ลูกจ้างมีทัศนคติไม่ดีต่อหน่วยงานไม่เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงเพราะเกรงว่าจะถูกเลิกจ้าง รวมถึงการคาดหวังกับบทบาทการปฏิบัติงานที่เกินขอบข่ายและภารกิจของกรม ส่งผลให้กรมต้องเร่งรัดในการสร้างความเชื่อมั่น และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่ถูกต้องไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ภารกิจกรมในช่องทางที่หลากหลายขึ้น ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้มากขึ้น

4.2 บุคลากรปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ต้องพัฒนาตนเอง และปรับตัวให้ทำงานได้รวดเร็วขึ้น

5. ข้อเสนอแนะ/แนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปทวิธิใหม่ให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น มีดังนี้

5.1 บุคลากรกรมทุกระดับควรมีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) และทัศนคติในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถรับมือและปรับตัวให้ทำงานร่วมกันภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่มีอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติและพัฒนาการทำงาน ลดระยะเวลาการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนยิ่งขึ้น

5.2 การปรับตัวในการเรียนรู้ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ ไม่ยึดติดกับการเรียนรู้แบบเดิม ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้ทันผู้อื่น

5.3 สนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกรมให้เข้าถึงผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น ต้องอาศัยกลไกของอาสาสมัครแรงงานและเครือข่ายด้านแรงงาน เพื่อส่งเสริมให้เป็นเครือข่ายในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาด้านแรงงานให้กับกรม

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปทวิธิใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการกระจายภารกิจและกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด 76 จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ปฏิบัติภารกิจและมีอำนาจตัดสินใจโดยการปฏิบัติงานดังกล่าว ยึดหลักการกระจายอำนาจ สอดคล้อง

กับแนวคิดของโจนาธาน บอสตัน และคณะ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2552) กล่าวคือ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการถ่ายโอนอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน ถึงแม้ว่าในช่วงสถานการณ์ปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้มีมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) แต่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก็ยังมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะกรมได้มีมาตรการเพิ่มช่องทางการให้บริการแบบออนไลน์ โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (กฤษณ์ รักชาติเจริญ, 2555: 104 และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ 2549: 63-65) ได้กล่าวถึง รูปแบบของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (1) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานระหว่างรัฐบาลสู่หน่วยงานภาครัฐ หรือรัฐบาลของรัฐอื่น (2) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานระหว่างรัฐบาลสู่ประชาชน (3) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานระหว่างรัฐบาลสู่บุคลากรในหน่วยงาน/องค์กร และ (4) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารงานระหว่างรัฐบาลสู่องค์กรธุรกิจ

2. จากการศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกอง /สำนักในส่วนกลางสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิธีใหม่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการปฏิบัติการของข้าราชการมีการปฏิบัติงานโดยยึดแผนการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ โดยคณะผู้บริหารได้กำหนดแผนงาน โครงการ ระดับผลผลิต และรายการค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ เป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของกรมให้หน่วยงานในสังกัดได้ยึดเป็นแนวทางเดียวกัน โดยได้รับการสนับสนุนของผู้บริหารและการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดหลักสมรรถนะ ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

3. จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิธีใหม่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิธีใหม่ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก (ลัดดา กุลนันทน์ 2544: 18) กล่าวคือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบคือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย ปัจจัย 5 ประการคือความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา 5 ประการคือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิธีใหม่ จำนวน 1 ตัวแปร คือปัจจัยด้านแรงจูงใจ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิธีใหม่ มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจัดให้มีปัจจัยด้านแรงจูงใจ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน (achievement) ผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุนการทำงานของข้าราชการให้ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงานเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (recognition) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) และ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (advancement) ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หรือการ แสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ และหน่วยงานควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และนำมาใช้อย่างจริงจังโดยประเมินจากผลสมฤทธิ์ของ งาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน

3. ลักษณะของงาน (work itself) และความรับผิดชอบ (responsibility) หน่วยงานควรสนับสนุน ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่อย่างเต็มที่ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือ สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้โดยลำพังโดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) หน่วยงานควรจัดให้สภาพของการทำงานมี ความสะดวกสบาย ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน การคมนาคม ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และบรรยากาศในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน

5. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (salary and fringe benefit) หน่วยควรกำหนดผลสมฤทธิ์ของ งานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำมาพิจารณาในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุคปกติวิถีใหม่ทั้ง 2 พื้นที่ เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายให้เหมาะสมและสอดคล้องกัน

2. ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในยุคปกติวิถีใหม่ ในแต่ละหน่วยงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการสร้างแรงผลักดันในการทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้น

3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในยุค ปกติวิถีใหม่ในแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและออกแบบระบบการทำงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณ์ รักชาติเจริญ. (2555). ตัวแบบการประเมินรัฐอิเล็กทรอนิกส์. *วารสารนักบริหาร*. 32(3): 103-110.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). *รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2552). *ทิศทางและแนวโน้มของรัฐประศาสนศาสตร์*. เอกสารการสอนชุดวิชาแนวคิดทฤษฎีและ หลักการ รัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 15 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัย.

ลัดดา กุลนันทน์.(2543). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุคลานุกรม

นายอภิญญา สุจริตานันท์.(ผู้ให้สัมภาษณ์). ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์ (ผู้สัมภาษณ์).ที่ ชั้น 14 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400. เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2564.

นายวรรณรัตน์ ศรีสุใส.(ผู้ให้สัมภาษณ์). ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์ (ผู้สัมภาษณ์).ที่ ชั้น 14 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400. เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2564.

นายเกริกไกร นาสมยงค์.(ผู้ให้สัมภาษณ์). ภัทรธิดา รัตนจิตรานนท์ (ผู้สัมภาษณ์).ที่ ชั้น 14 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400. เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2564.