รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

Management Model for Work Achievement of General Parliamentary Officials in the Next Normal

วีระพงษ์ เขมวราภรณ์[1] สุดา สุวรรณาภิรมย์[1] และ ธิปัตย์ โสตถิวรรณ์[2]

Verapong Khemvaraporn[1], Suda Suwannapirom[2] and Tipat Sottiwan[2]

[1] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[2] คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

[1] Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

[2] Faculty of Science and Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

E-mail: S64584917023@ssru.ac.th Tel: 081-5529552

Received 18/9/2566

Revised 9/11/2566

Accepted 9/11/2566

บทคัดย่อ

รัฐสภาประกอบด้วยสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา มีหน้าที่และอำนาจทางด้านนิติบัญญัติและด้านอื่น ๆ รวมถึงการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชน การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการพิจารณากฎหมาย ผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้ข้าราชการรัฐสภาเกิดความยากลำบากในการทำงาน เพราะการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรลดลง ต้องทำงานแบบ work from home องค์กรจึงต้องเพิ่มทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และความเปลี่ยนแปลงที่คาดว่ากำลังจะเกิดขึ้น ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ การทำงานที่บ้าน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ การทำงานที่บ้าน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานที่บ้านมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป มากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ ตามลำดับ

3. รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป ได้แก่ มีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ความสุขในการทำงานเกิดได้จากการได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้า และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัจจัยทางด้านบุคคล การทำงานที่บ้าน การมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีทุกรูปแบบ โดยใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับการทำงาน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีการคิดประยุกต์ ด้วยการนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสภาวะที่เฉพาะเจาะจงกับบทบาทหน้าที่เดิมให้เหมาะสมกับบริบทด้านต่าง ๆ ในองค์กร

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ยุควิถีถัดไป

Abstract

The Parliament consisting of the House of Representatives and the Senate has duties and powers in the legislative and other areas including receiving complaints from the people and listening to the opinions of the public in considering the law. The impact of the COVID-19 virus outbreak caused parliamentary officials to face difficulties in their work Organization as the need to increase necessary skills to be consistent with the changes in the present era. These changes are expected. the researcher determines the objectives of the research which consists of 1) to study the level of variables that affect ordinary parliamentary civil servants in the next era. 2) to study the causal factors affecting achievement of ordinary parliamentary civil servants in the next era, and 3) to present the management model for achievement of ordinary parliamentary civil servants in the next era.

The research found that

1. Level of the achievement of work of parliamentary officials, wellness culture, work from home, innovative work behavior and operator adaptation were all rated at a high level.

2. Work from home had the most overall affect the achievement of work of parliamentary officials followed by innovative work behavior, operator adaptation and wellness culture respectively

3. Management model for work achievement of general parliamentary officials in the next normal namely there is planning and setting goals; Monitor and evaluate performance and continually improve efficiency; and performance happiness at work. This comes from receiving praise, advancement, and safety at work including factors on the personal side, working from home being ready to use all forms of technology, using technology to be beneficial and consistent with work behavior for creating innovation in work. This includes applied thinking (applicative thinking) by putting something to good use and by adapting appropriately to the specific conditions of the original role to suit the various contexts in the organization.

Keywords: management style, work achievement, ordinary parliamentary civil servants, next era

1. บทนำ

การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (Covid-19) ทั่วโลกพบผู้ติดเชื้อเป็นจำนวนมาก ในจำนวนนี้เป็นผู้ติดเชื้อในประเทศต่าง ๆ ทั้งในเอเชีย ยุโรป และทวีปอเมริกาเหนือ นำไปสู่การประกาศภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ (public health emergencies of international concern, PHEIC) ภายใต้กฎระเบียบด้านสุขภาพระหว่างประเทศ (international health regulations, IHR) (Wu and McGoogan, 2020) ในช่วงต้นเดือนมีนาคม 2563 โควิด-19 (Covid-19) ได้แพร่ระบาดเข้ามายังประเทศไทย สร้างความเสียหายและผลกระทบในด้านต่าง ๆ เกิดสภาวะเศรษกิจตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด รูปแบบการใช้ชีวิต รูปแบบการทำงานต้องเปลี่ยนไปจากอดีต เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ภาครัฐต้องมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของภาครัฐและการให้บริการประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและภาคส่วนอื่น ๆ ได้อย่างตรงจุด โปร่งใส มีคุณภาพและมาตรฐานเทียบเท่าสากล รวดเร็ว ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาที่ครอบคลุมในทุกมิติ ตั้งแต่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมี 2 เป้าหมาย ได้แก่ 1) บริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และ 2) ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการยกระดับการให้บริการประชาชนโดยพัฒนาช่องทางการรับบริการที่รวดเร็วและง่ายขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์หรือภาวะฉุกเฉิน (Anusonphat and Kinbuakaew, 2021) รูปแบบการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิค-19 ที่มีให้เห็นก็คือ

การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) Fajar, Taqi & Arifin (2020)

ได้ทำการศึกษาและมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานในช่วงโควิค-19 ของบริษัทสตาร์อัพ ตัวแปรที่ทำการศึกษาได้แก่ ภาวะผู้นำ ความพอใจในการทำงาน รวมถึงนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน และวัฒนธรรมการทำงาน พบว่า สมมติฐานทั้ง 4 ยอมรับสมมติฐานและส่งผลต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพงาน ทั้งนี้พบว่าต้องได้รับการสนับสนุนและเข้าใจทั้งองค์กรและพนักงานภายในองค์กร รวมถึงการควบคุมดูแลอย่างต่อเนื่องจะยิ่งทำให้งานมีคุณภาพครบถ้วนเต็มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รัฐสภาประกอบด้วยสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของรัฐสภา มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและประโยชน์ส่วนรวม เน้นการปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ รวมถึงกลไกให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการรัฐสภา ส่งผลถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการรัฐสภาติดเชื้อไวรัสโควิค-19 เป็นจำนวนมาก การมาปฏิบัติงานที่สำนักงานของผู้ป่วยโควิค-19 ยิ่งทำให้มีการแพร่เชื้อสำหรับบุคลากรเป็นวงกว้าง ทำให้ข้าราชการรัฐสภาเกิดความยากลำบากในการทำงาน คณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา (ก.ร.) ในฐานะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการรัฐสภา พ.ศ. 2554 มีมติ ก.ร. ที่ 15/2563 (ว 10) ลงวันที่ 23 มีนาคม 2563 กำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดรัฐสภาใช้เป็นแนวทางในการดำ เนินการเพื่อป้องกันฯ โรคดังกล่าว โดยกำหนดให้มีการทำงานแบบ work from home จำนวนร้อยละ 50 ของพนักงาน ทำให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรลดลง เกิดความเครียดจากการทำงาน ส่งผลถึงปัจจัยผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาลดลงตามไปด้วย เช่น วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ (wellness culture) วิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กรที่มีสภาวะของความสุขลดลง ทั้งทางร่างกาย (physical) อารมณ์ (emotional) สติปัญญา (intellectual) และสังคม (social) สุขภาวะด้านสังคม (social wellness) การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรลดลง เกิดการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน (operator adaptation) ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรต้องปรับตัวให้สามารถทำงานในรูปแบบที่ต่างไปจากเดิมอย่างกะทันหัน รูปแบบการทำงานปรับเปลี่ยนไป เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (innovative work behavior) เพื่อประยุกต์ใช้ภายในองค์กรทำให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการรัฐสภามีความรู้ว่าสามารถเข้าถึงหรือติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้ มีส่วนร่วมกับที่ทำงาน และมีแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจะเป็นเช่นนี้ จำเป็นต้องใช้เครื่องมือดิจิทัลและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (application) ที่ข้าราชการรัฐสภาสามารถเข้าถึงได้ โดยวิธีการทำงานจากที่บ้านพร้อมกับรูปแบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ ความพร้อมของหน่วยงาน ความพร้อมด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์สารสนเทศ มีการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

แม้ว่าก่อนหน้าการเกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิค-19 จะมีหลายองค์กรเริ่มนำการทำงานจากที่บ้านมาปรับใช้ แต่ยังไม่ได้แพร่หลายในสังคมไทยมากนัก เนื่องจากยังกังวลเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง ลดความเสียหายและผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้เหลือน้อยที่สุด และให้ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการบริหารจัดการงานให้สอดคล้องกับข้าราชการรัฐสภาสามัญ ซึ่งจะทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์การทำงานที่บ้าน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

1.1.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

1.2 สมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไปได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ การทำงานที่บ้าน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

1.2.2 วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ได้รับอิทธิพลจากการทำงานที่บ้าน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

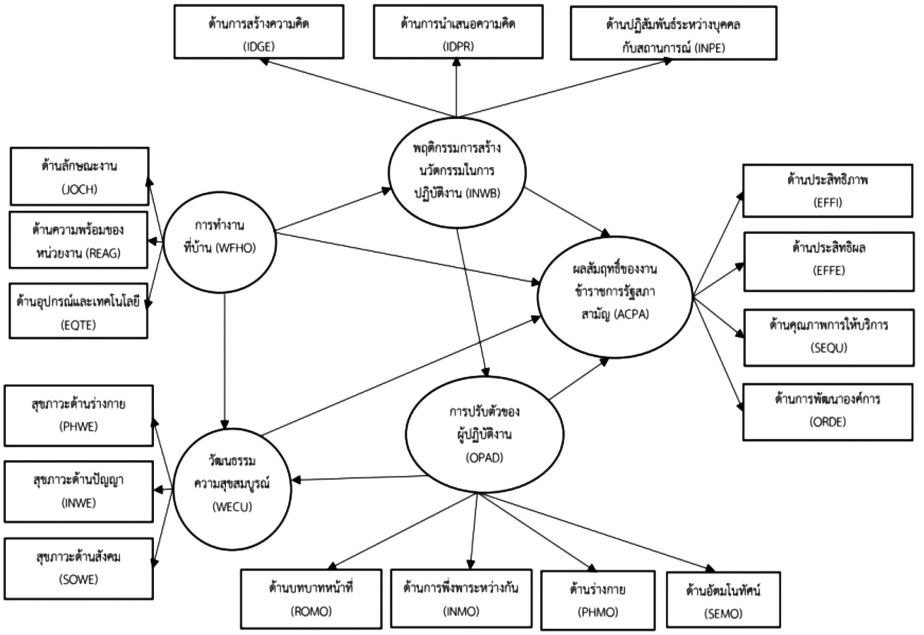
1.2.3 พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากการทำงานที่บ้าน

1.2.4 การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

1.2.5 ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ การทำงานที่บ้าน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. วิธีการศึกษา

การออกแบบวิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (mixed methods) โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยใช้การศึกษาเอกสาร (documentary research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการรัฐสภาสามัญ จำนวน 3,509 คน ประกอบด้วยข้าราชการส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สว.) จำนวน 1,192 คน และข้าราชการส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สส.) จำนวน 2,317 คน (The Secretariat of the Senate, 2021)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (structural equation modeling: SEM) ในการวิเคราะห์ ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับเทคนิควิธีนี้ควรมีขนาดใหญ่ เนื่องจากจะมีโอกาสให้ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็กกว่า โดย ไคลน์ (Kline, 2005) เสนอว่า ขนาดตัวอย่างควรมีไม่ต่ำกว่า 20 เท่าของตัวแปรสังเกต และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งสิ้น 17 ตัวแปร ทำให้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 340 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แบบมีสัดส่วน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารของรัฐสภา จำนวน 3 ท่าน ข้าราชการส่วนของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (สว.) จำนวน 3 ท่าน ข้าราชการส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สส.) จำนวน 6 ท่าน ข้าราชการทางการเมือง จำนวน 3 ท่าน รวมทั้งหมด 15 ท่าน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

2.1 แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป โดยเป็นข้อคำถามแบบลิเคิร์ทสเกล (Likert scale) 5 ระดับ จากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha: α) รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.70 (Hair et al., 2010) นั่นคือ ข้อคำถามมีความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง แบบสอบถามชุดนี้มีคุณภาพดี สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ดี

2.2 แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: ความเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

ส่วนที่ 2: ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

ส่วนที่ 3: ปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ทำให้งานของข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไปไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

ส่วนที่ 4: กระบวนการบริหารจัดการงานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป ควรเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 5: รูปแบบการบริหารจัดการงานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป ควรเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 6: ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับรูปแบบการทำงานแบบ hybrid working

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) นัดหมายการสัมภาษณ์ 2) ดำเนินการสัมภาษณ์ และ 3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

4. ขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

4.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

4.2.2 นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจะตรวจสอบว่าเครื่องมือสามารถวัดตัวแปรที่ผู้วิจัยจะศึกษาได้

จริงหรือไม่ โดยพิจารณานิยามของตัวแปร ขอบเขต และองค์ประกอบของเนื้อหาที่จะวัดด้วยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (index of item-objective congruence: IOC)

4.2.3 นำแบบสอบถามจากข้อ 4. ไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการรัฐสภาสามัญที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ซึ่งเป็นการวัดความสอดคล้องภายใน โดยใช้วิธีการคำนวณด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) ของครอนบาค

4.2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป และศึกษาบทสรุปความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

4.2.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความครอบคลุมเนื้อหาที่ศึกษาวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) เพื่ออธิบายระดับของตัวแปรที่ศึกษา อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล 2) ใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญ โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม ตัวแปรสังเกตได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์

3. ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

คุณลักษณะของข้าราชการในรัฐสภา พบว่าข้าราชการรัฐสภาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี กว่าครึ่งมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานในรัฐสภาส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6 - 10 ปี โดยส่วนมากสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านประสิทธิภาพมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์การตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพ ในภาพรวมพบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านประสิทธิภาพส่วนมากอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลงานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ วิเคราะห์โอกาส และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พึงพอใจและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานภายในสายงาน และศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ

เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านประสิทธิผล ในภาพรวมพบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปริมาณงานที่ทำได้ตรงตามเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐานที่วางไว้ ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามตัวชี้วัดขององค์กร ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานได้ทันภายในเวลาที่กำหนด

ด้านคุณภาพการให้บริการ ในภาพรวมพบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน หน่วยงานมีความยืดหยุ่น สามารถประสานภายในเพื่อลดขั้นตอนที่เป็นทางการในกรณีจำเป็นเร่งด่วน หน่วยงานมีการปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ และหน่วยงานมีการกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลการตรวจสอบข้อร้องเรียนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านการพัฒนาองค์การ ในภาพรวมพบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ทำให้ท่านได้รับการประเมินผลดี เพิ่มผลงานให้กับองค์กรโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานมีทักษะความชำนาญในการทำงาน และหน่วยงานมีนโยบายชัดเจนที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน

ระดับวัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีสุขภาวะด้านสังคม และสุขภาวะด้านปัญญา มากกว่าด้านสุขภาวะด้านร่างกาย

สุขภาวะด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานในสุขภาวะด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ไม่มีอาการปวดหลัง ในขณะทำงานหรือหลังเลิกงานในแต่ละวัน ไม่มีอาการปวดเมื่อยหัวไหล่ ต้นคอ ในขณะทำงานหรือหลังเลิกงานในแต่ละวัน ไม่มีอาการปวดข้อมือ ปลายนิ้วมือ ในขณะทำงานหรือหลังเลิกงานในแต่ละวัน เลือกกินอาหารที่ดีต่อสุขภาพ เน้นส่วนผสมที่เป็นผัก ผลไม้ ธัญพืชต่าง ๆ หรือเนื้อสัตว์ทางเลือก (plant based meat) และมีการฝึกปรับสภาพจิตใจและอารมณ์ให้สมดุล ปฏิบัติตามหลักศาสนา หากเกิดความเครียด ความวิตกกังวล

สุขภาวะด้านปัญญาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานในสุขภาวะด้านปัญญาอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีโอกาสใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีความรู้สึกกระตือรือร้นและมีชีวิตชีวาในการทำงาน รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ มีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น/เสนอแนะ/แนะนำการทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

สุขภาวะด้านสังคมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานในสุขภาวะด้านสังคมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี ความแน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมขององค์กรเป็นประจำ และความคิดเห็นของท่านได้รับความสนใจและใส่ใจจากเพื่อนร่วมงาน

ระดับการทำงานที่บ้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านลักษณะงานมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านความพร้อมของหน่วยงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีตามลำดับ

ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานในหน้าที่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หน่วยงานได้กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน งานในหน้าที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรและส่วนรวม งานที่ปฏิบัติสามารถทำงาน

จากที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้ โดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลมาร่วมในการทำงาน อาทิเช่น ใช้ซอฟต์แวร์ Zoom สำหรับประชุมงานออนไลน์ และงานในหน้าที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ ตามลำดับ

ด้านความพร้อมของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านความพร้อมของหน่วยงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนในเรื่องของเวลาในการมาทำงาน (เหลื่อมเวลาการปฏิบัติงาน) และมีแอปพลิเคชันยืนยันตัวตนในการเข้า-ออกงาน แทนการสแกนลายนิ้วมือ หน่วยงานมีความสะอาด ถูกสุขอนามัย ปลอดภัย ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เช่น เครื่องวัดอุณหภูมิ เจลแอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย ตู้พ่นน้ำยาฆ่าเชื้อบริเวณทางเข้า-ออก ตู้อบ UV sterilizer ฆ่าเชื้อโรค เป็นต้น หน่วยงานให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อมและมองถึงสังคมส่วนรวม พร้อมนำแนวทางการดำเนินงานแบบ sustainable workplace มาใช้ ซึ่งก็คือ การเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและโลกอย่างยั่งยืน หน่วยงานมีการวางแผนจัดให้บริการเป็นขั้นตอน รวดเร็ว เพื่อความสะดวกและลดความแออัดภายในหน่วยงาน และหน่วยงานมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานเพื่อรับมือกับภาวะวิกฤติโควิด-19 ตามลำดับ

ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการสนับสนุนการเรียนรู้ที่ใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น หน่วยงานมีระบบเครือข่ายสารสนเทศที่เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน มีประสิทธิภาพสูง ที่บ้านมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสามารถปรับใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บ ถ่ายโอนข้อมูล เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นตามลำดับ

ระดับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านการนำเสนอความคิดมากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ และด้านการสร้างความคิด ตามลำดับ

ด้านการสร้างความคิดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านการสร้างความคิดอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ จนสำเร็จ ติดตามข่าวสาร ศึกษาเรื่องสิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้เพิ่มความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ และน่าสนใจอยู่เสมอ ตามลำดับ

ด้านการนำเสนอความคิดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านการนำเสนอความคิดอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมแข่งขันเสนอความคิดในการพัฒนาองค์กร ลักษณะงานของท่านสนับสนุนให้ท่านสร้างผลงานจากแนวคิดใหม่ ๆ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน และมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัย สั่งการ และแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากร หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือหรือวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน และในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ตามลำดับ

ระดับการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีด้านอัตมโนทัศน์มากกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ด้านร่างกาย และด้านบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ

ด้านบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้ มีส่วนช่วยให้ผลงานในองค์กร มีคุณภาพและเสร็จทันกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาและตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานได้ การเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ยินดีหากองค์กรจัดสรรให้ท่านทำงานในรูปแบบ work from home และสามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายการลดการใช้กระดาษโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรได้ ตามลำดับ

ด้านการพึ่งพาระหว่างกันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านการพึ่งพาระหว่างกันอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการพบปะสังสรรค์กับบุคคลหรือกลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ให้ความสนใจ สนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลหรือกลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว ทำให้รู้สึกมั่นใจในการให้คำปรึกษาด้านเทคโนโลยีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านร่างกายอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีบริการฉีดวัคซีนป้องกันการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 เมื่อติดเชื้อไวรัสโควิด-19 หน่วยงานมีแนวทางและคำแนะนำในการปฏิบัติตัวในช่วงที่ติดโควิด-19 และมีความสุขกับการปฏิบัติงานในรูปแบบ work from home ตามลำดับ

ด้านอัตมโนทัศน์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่าข้าราชการรัฐสภาสามัญมีผลสัมฤทธิ์ของงานด้านอัตมโนทัศน์อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เมื่อมีปัญหาจากการทำงานสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานได้ การได้รับความเชื่อถือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ ชอบทำงานในเรื่องใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน การทำงานที่ยากได้สำเร็จ เป็นรางวัลให้ความสำคัญกับการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่องาน หากรู้สึกว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่การทำงานเป็นสิ่งที่ดี และเหมาะสม ท่านจะไม่มีความกังวลใด ๆ การมีอิสระที่จะตัดสินใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ตามลำดับ

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

ผลการทดสอบการเข้ากันได้ของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าต่าง ๆ ดังนี้ ค่า Chi-Square = 102.563, df = 100, p-value = 0.410, Chi-square/df = 1.026, GFI = 0.967, AGFI = 0.949, RMR = 0.026, RMSEA = 0.009, CFI= 0.999 และ CN= 411 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสม กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

สามารถสรุปตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไปได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ การทำงานที่บ้าน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไปได้รับอิทธิพลทางตรงจากวัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ การทำงานที่บ้าน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.24, 0.13, 0.23 และ 0.14 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมกับการทำงานที่บ้าน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.51, 0.33 และ 0.18

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ได้รับอิทธิพลจากการทำงานที่บ้าน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการทำงานที่บ้าน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.29 และ 0.59 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมกับการทำงานที่บ้านและ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.32 และ 0.45

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากการทำงานที่บ้าน

ผลการวิเคราะห์พบว่าพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการทำงานที่บ้าน เท่ากับ 0.72

สมมติฐานที่ 4 การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์พบว่า การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.99 และได้รับอิทธิพลทางอ้อมกับการทำงานที่บ้าน 0.67

นอกจากนั้น ยังพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน การทำงานที่บ้าน วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีค่า R^2 เท่ากับ 0.64, 0.65, 0.65 และ 0.59 ตามลำดับ แสดงว่าแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นแบบจำลองตามสมมติฐาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน การทำงานที่บ้าน วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 64, 65, 65 และ 59 ตามลำดับ

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป พบว่า

ด้านประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานแต่ละภารกิจ/สำนัก/กลุ่มงานที่มีผลสัมฤทธิ์ คือ การทำงานให้เสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด การทำงานได้เร็วและได้ผลงานที่ดี และใช้กลวิธี/เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากและมีคุณภาพ

ด้านประสิทธิผล การทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณหรือทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

ด้านคุณภาพการให้บริการ การปฏิบัติงานที่สามารถแสดงผลอย่างเป็นรูปธรรม (tangible) มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ (reliability) ตอบสนองความต้องการ (responsiveness) และการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ

ด้านการพัฒนาองค์การ ยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาองค์กรนั้นยังต้องควรตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ตลอดจนค่านิยม (core value) ขององค์กร ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในทุกระดับกระบวนการทำงานอย่างจริงจัง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ความสุขในการทำงานเกิดได้จากการได้รับการยกย่อง การยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัจจัยทางด้านบุคคล การทำงานที่บ้าน การมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีทุกรูปแบบ โดยใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับการทำงาน พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีการคิดประยุกต์ (applicative thinking) ด้วยการนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสภาวะที่เฉพาะเจาะจงกับบทบาทหน้าที่เดิมให้เหมาะสมกับบริบทด้านต่าง ๆ ในองค์กร การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานควรมีการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ new media (new-media literacy) : ข้อมูล ความรู้ และข่าวสารต่าง ๆ เช่น จากสื่อดิจิทัล สื่อโซเชียลมีเดียออนไลน์ ข้อมูลด้านวิชาการ เป็นต้น

ปัญหา หรืออุปสรรคใดที่ทำให้งานของข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไปไม่เกิดผลสัมฤทธิ์

1) การขาดการปฏิบัติงานที่หลากหลาย การไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันเป็นเวลานานทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ เพราะขาดความรู้ความเข้าใจในงานใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีสถานที่การทำงานที่คับแคบ/แออัด สถานที่เก็บเอกสารไม่เพียงพอ และมีเสียงรบกวน

3) การมีทัศนคติ แนวความคิดที่ไม่ตรงกัน มีช่องว่างระหว่างอายุที่มาก มีการปิดกั้น ไม่เปิดใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นในวิธีการทำงานใหม่ ๆ ยึดติดในวิธีการทำงานเดิม ๆ

4) มีความไม่เท่าเทียมในการมอบหมายงาน การแบ่งงานให้รับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับสายงานหลักมากกว่าสายงานสนับสนุน เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

สรุป รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป คือ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน บรรลุผลได้ และวัดผลได้สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐสภาจัดวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลและทีมตามลำดับความสำคัญขององค์กร พัฒนาแผนยุทธศาสตร์เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนในภาวะปกติ ต่อไป ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในหมู่เจ้าหน้าที่ ส่งเสริมประสิทธิภาพผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและกระบวนการที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกัน ปลูกฝังการคิดเชิงประยุกต์โดยส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคำนึงถึงลักษณะของสภาพแวดล้อม การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปกระตุ้นนวัตกรรมด้วยการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทำงานและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

4. สรุปและอภิปรายผล

1. การทำงานที่บ้าน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญวัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ผลต่อเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อติดโควิด-19 ที่แพร่ระบาดหนัก ทำให้การทำงานของข้าราชการรัฐสภาเกิดความยากลำบาก ยิ่งถ้าต้องมาปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงาน จะทำให้เกิดการแพร่เชื้ออย่างรวดเร็วของโควิค-19 ผู้บริหารจึงกำหนดนโยบายให้มีการทำงานที่บ้านได้ โดยใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิสก์ของสำนักงานเป็นฐานข้อมูลกลางในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการทำงานที่บ้านของข้าราชการรัฐสภานั้น ต้องมีอุปกรณ์เทคโนโลยีอย่างคอมพิวเตอร์ แทปเล็ตหรือโน้ตบุ๊ก และที่สำคัญต้องมีระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการทำงาน ในการทำงานที่บ้านทำให้ข้าราชการรัฐสภาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีพฤติกรรมการป้องกันโรคโควิค-19 ที่ดี มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ระดับของผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญวัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยตัวแปรเชิงประจักษ์ของการทำงานที่บ้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความพร้อมของหน่วยงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ซึ่งทุกตัวแปรมีความสำคัญระดับสูง ดังนั้นจึงมีความชัดเจนแล้วว่าในการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไปควรมีการทำงานที่บ้านโดยมีองค์ประกอบ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความพร้อมของหน่วยงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อให้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญควรมีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานให้พร้อมและทันสมัยอยู่เสมอ สอดคล้องกับ กรัณฑ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2565) พบว่าบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งาน และปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน สอดคล้องกับ Kasa & Yusuf (2020) พบว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการทำงานที่บ้านนั้นเป็นส่วนส่งเสริมให้บุคลากร

ในองค์กร มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสำหรับในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เช่นเดียวกับ อาทิตย์ เตียวตระกูล (2563) พบว่าลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การสนับสนุนจากหน่วยงานล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานจากบ้าน ทั้งนี้ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านลักษณะงานพบว่าลักษณะงานที่มีการใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน (Skill Variety) เป็นงานที่มีเอกลักษณ์มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Task Identity) มีอิสระในการทำงาน (Autonomy) และสามารถรับรู้ได้ถึงผลของการปฏิบัติงาน (Feedback) ของตนเองนั้นส่งผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงานจากบ้าน

2. พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญ และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมของข้าราชการรัฐสภาที่ทำงานที่บ้านนั้น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์ที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้กับองค์การได้ใช้ประโยชน์ต่อไป มีการปรับตัวระหว่างการทำงานที่บ้าน ปรับตัวเองให้เข้ากับเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อใช้ในการทำงาน โดยตัวแปรเชิงประจักษ์ของการทำงานที่บ้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้ ด้านการสร้างความคิด ด้านการนำเสนอความคิด และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ ซึ่งทุกตัวแปรมีความสำคัญระดับสูง ดังนั้น จึงมีความชัดเจนแล้วว่าในการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป ควรมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ ด้านการสร้างความคิด ด้านการนำเสนอความคิด และด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ เพื่อให้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Yuan, & Woodman (2010) ที่เสนอว่า หากองค์กรสามารถสนับสนุนให้บุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน อาจจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวของบุคลากรในการทำงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ สอดคล้องกับ Yeoh, et al. (2013) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นการกระทำของพนักงานที่เริ่มตั้งแต่ การปรับตัวในการทำงาน การใช้ความคิดที่แปลกใหม่ในการสร้างผลิตภัณฑ์กระบวนการ วิธีการที่เกี่ยวข้องกับงานตามตำแหน่งหน้าที่ แผนก หรือองค์การ รวมถึงการนำไปใช้ปฏิบัติ ตัวอย่างพฤติกรรมเช่น การแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ แนะนำกลยุทธ์ใหม่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งวิธีการทำงานใหม่ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญ และวัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิค-19 นั้น ข้าราชการรัฐสภาต้องมีการปรับตัวในหลาย ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ห่างกัน รูปแบบการทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในระหว่างที่ทำงานที่บ้าน การที่ข้าราชการรัฐสภาต้องปรับตัวอย่างไรให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เป็นปกติ และมีความสุขในการทำงาน ยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพของงาน โดยตัวแปรเชิงประจักษ์ของการทำงานที่บ้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดตามลำดับดังนี้ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ด้านร่างกาย และด้านอัตมโนทัศน์ ซึ่งทุกตัวแปรมีความสำคัญระดับสูง ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ทางรัฐสภาได้มีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านหรือ work from home เป็นการชั่วคราว โดยมีการนำอุปกรณ์ เครื่องมือหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นในการทำงานสามารถนำกลับไปทำที่บ้าน โดยมีการสลับเข้ามาทำงานที่สำนักงานในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (Covid-19) ทำให้เกิดการปรับตัวและมีความยืนหยุ่น (adaptability and flexibility) ซึ่งจะมาในรูปแบบที่บุคลากรจะต้องปรับตัวเพื่อรองรับการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา (2565) ที่เสนอว่า การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติเพื่อเตรียมพร้อมสู่ New Normal วิถีชีวิตแนวใหม่ในการใช้เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ต และการสร้างสมดุลชีวิต ทำชีวิตให้มีความสุขระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตสร้างสมดุลระหว่างชีวิต การปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยส่วนงานควรกำหนดรูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อ

การปฏิบัติงาน สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น เพื่อลดความวิตกกังวลและความเครียด สอดคล้องกับ สุมาลี สุกใส (2565) พบว่าจากสถานการณ์การแพร่กระจายของโรคติดเชื้อไวรัสโควิค-19 บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีการปรับตัวในการทำงาน เพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีการทำงานจากที่บ้าน เห็นได้ว่าบุคลากรในองค์กรสามารถจัดสรรเวลาเพื่อเรื่องส่วนตัว หรือการพักผ่อน และการดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม โดยมีเวลาให้ครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถนี้ สามารถทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ส่งผลต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับการศึกษาของ ทนงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และคนอื่น ๆ (2563) พบว่า คนไทยต้องปรับพฤติกรรมการใช้ชีวิตในการทำงาน และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารให้มากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานที่บ้าน เพื่อรองรับภาวการณ์เปลี่ยนแปลงภายใต้การดำเนินชีวิตแบบวิถีใหม่

4. วัฒนธรรมความสุขสมบูรณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญ เนื่องจากวิถีชีวิตของข้าราชการรัฐสภาสามัญที่มีสภาวะของความสุข ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สติปัญญาและสังคม มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อครอบครัว เพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงานที่บ้าน ย่อมส่งผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงาน โดยตัวแปรเชิงประจักษ์ของการทำงานที่บ้านที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุดตามลำดับ ดังนี้ สุขภาวะด้านร่างกาย สุขภาวะด้านปัญญา และสุขภาวะด้านสังคม ซึ่งทุกตัวแปรมีความสำคัญระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ ทองอยู่ (2564) พบว่าปัจจัยด้านความสุขในการปฏิบัติงานในยุคหลัง Covid-19 ได้แก่ ปัจจัยด้าน Happy Body/สุขภาพกายดี ปัจจัยด้าน Happy Heart/น้ำใจดี, ปัจจัยด้าน Happy Soul/จิตวิญญาณดี, ปัจจัยด้าน Happy Family/ครอบครัวดี ปัจจัยด้าน Happy Society/สังคมดี, ปัจจัยด้าน Happy Brain/ใฝ่รู้ดี, ปัจจัยด้าน Happy Money/สุขภาพเงินดี ปัจจัยด้าน Happy work-life (Happy Plus)/การงานดี, ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรในบริษัท และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปุริศ ขันธเสมา (2563) พบว่ากำลังพลมีความสุขในการปฏิบัติงานตามนโยบายทำงานที่บ้านของผู้บังคับบัญชา โดยความสุขนั้นจะประกอบด้วยสวัสดิการที่ได้รับ อุปกรณ์ที่ใช้สื่อสารในการทำงานที่บ้าน แต่ควรเพิ่มทักษะด้านการใช้งานระบบการทำงานแบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารรัฐสภาต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคม การทำงานควรออกแบบแผนงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการเชื่อมโยงบูรณาการ การดำเนินงานอย่างมีระบบชัดเจน

2. รัฐสภาต้องสร้างบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยี ระบบงานต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์โลก และปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป

3. รัฐสภาควรให้การสนับสนุนด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างง่ายขึ้น การสนับสนุนดังกล่าว เช่น การเพิ่มงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ในการทำงาน การทำให้ระบบสารสนเทศง่ายต่อการใช้งาน เป็นต้น

4. การบริหารจัดการมีความสำคัญในการบริหารจัดการในยุคถัดไป (next normal) โดยการบริหารงานต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้น รัฐสภาต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์โรคระบาดหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีระบบการตรวจสอบและติดตามงานที่เข้มงวดกว่าปกติ รวมถึงต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานหรือการมอบหมายงานต้องมีความชัดเจน และมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การบริหารจัดการในยุควิถีถัดไป (next normal) รัฐสภาจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการ เครื่องมือ/อุปกรณ์ให้สอดคล้องกับรูปแบบและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องมีการปรับเปลี่ยนเครื่องมือ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานข้าราชการรัฐสภาสามัญในยุควิถีถัดไป ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มและพัฒนางานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมและเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยสะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนมากยิ่งขึ้นของลักษณะของการทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน ว่าสามารถปรับตัวเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในยุควิถีถัดไปได้มากน้อยเพียงใด

5. เอกสารอ้างอิง

กรัณฑ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (work from home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา. **วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ**, 15(1), 81-98.

ทนงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันทน์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ. (2563). “New normal” วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 4(3), 371-386.

พิทักษ์ ทองอยู่. (2564). **แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรในยุคหลัง Covid-19 กรณีศึกษา บริษัท ABC จำกัด**. (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุมาลี สุกใส. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด**. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2565). การปรับตัวในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อเตรียมพร้อมสู่ new normal สำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร**, 13(1), 83-104.

อาทิตย์ เตียวตระกูล (2563). **ลักษณะงานที่สามารถทำงานจากบ้าน (work from home) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง)**. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Anusonphat, N. & Kinbuakaew, A. (2021). Ways in Developing the Quality of the Thai Government’s Management in the Coronavirus (COVID-19) Situation. **Journal of Legal Entity Management and Local Innovation**, 7(8), 27-44. (In Thai)

Fajar, G., Taqi, M., & Arifin, B. (2020). Job performance during COVID-19 pandemic. **The Journal of Asian Finance, Economics and Business**, 7(12).

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7th Edition). Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Kline, R. B. (2005). **Principle and Practice of Structural Equation Modeling**. New York: Guilford.

Kasa, M. G. & Yusuf, A. (2020). **Experience of an academic library during the COVID-19 pandemic**. Library Philosophy and Practice, 4456. Retrieved October 30, 2023, from https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/4456.

The Secretariat of the Senate. (2021). **Parliamentary Personnel Database**. Retrieved 14 May 2022, from https://service.senate.go.th/senatepersonnel/index.php?course=6. (In Thai)

Wu, Z., & McGoogan, J.M. (2020). Characteristics of and Important Lessons from the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in China: Summary of a Report of 72314 Cases from the Chinese Center for Disease Control and Prevention. **Jama**, 323(13), 1239-1242.

Yeoh, B. S. A., H. L. Chee, T. K. D. Vu, and Y. Cheng. 2013. **Between Two Families: The Social Meaning of Remittances for Vietnamese Marriage Migrants in Singapore**. Global Networks 13 (4): 441-458.

Yuan, F. & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. **The Academy of Management Journal**, 53(2), 323-342.