

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19
ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก
Factors Affecting Efficiency of Work Performance during COVID-19
Pandemic of Military officials of Directorate of Operations

ศุภวิชญ์ ประพตติธรรม¹ วัลลภ ปิริยววรรณ²
Supawit Praputtam, Wanlop Piriyawattana

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก 2) ศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค อื่น ๆ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรประกอบด้วย กำลังพลกรมยุทธการทหารบก จำนวน 299 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยการ แจกแจงความถี่ การหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการ ทดสอบแบบค่าที สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหากพบความแตกต่างจะนำไป เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วัดค่า ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME อยู่ในระดับมาก และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก อยู่ ในระดับมาก 2) ปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ด้านความรู้ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยี และด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก และ 3) ปัญหาและ อุปสรรค พบว่า มีปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการทำงานมีความ

Received: 2022-12-24 Revised: 2023-03-15 Accepted: 2023-03-18

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program Department of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: walailak27.1987@gmail.com

² สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Department of Politics and Governance Suan Sunandha Rajabhat University

เหมาะสม และมีข้อจำกัด/อุปสรรคในการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน WORK FROM HOME

คำสำคัญ(Keywords): ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; ปฏิบัติงานที่บ้าน

Abstract

This research aims: 1) to study the level of opinion on the factors affecting Work From Home (WFH) and efficiency of work performance during the COVID-19 pandemic of military officials, Directorate of Operations. 2) To investigate the factors in WFH correlated with work performance efficiency during the Covid 19 pandemic of military officials, Directorate of Operations. 3) To find out suggestions, problems, and other difficulties to the affecting performance efficiency during the COVID-19 of military officials, Directorate of Operations. It was the quantitative research. The population was 299 people of military officials, Directorate of Operations. Data were collected using a set of questionnaires. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and statistic used for hypothesis testing were t-test, One-Way ANOVA, Fisher's Least Significant Difference (LSD) and correlation coefficient with a statistically significant difference at 0.05. The results revealed that 1) the level of opinions on the factors of WFH was at a high level and efficiency of work performance during the COVID-19 pandemic of military officials, Directorate of Operations was at a high level. 2) the factors, including knowledge and ability to use technology and the quality of tools and equipment, are correlated with the operational efficiency during the COVID-19 situation of military officials, Directorate of Operations. and 3) problems and difficulties in WFH were related to equipment and technology. The proper equipment was available for the military officials, but they had challenges with the internet network connection while working from home.

Keywords: Efficiency; Performance Based; Work from Home

บทนำ (Introduction)

การระบาดทั่วของไวรัสโคโรนา พ.ศ. 2562-2564 เป็นการระบาดทั่วโลกที่กำลังดำเนินไปของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19, โควิด-19) โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑล หูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่ว ในวันที่ 11 มีนาคม

2563 ณ 8 ตุลาคม 2564 เวลา 14.00 น. ตามเวลาประเทศไทย มีผู้ติดเชื้อทั่วโลกยืนยันแล้วประมาณ 237 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตจากโรคระบาดแล้วมากกว่า 4.90 ล้านคน และมีผู้หายป่วยแล้วมากกว่า 213 ล้านคน การตอบสนองทางสาธารณสุขทั่วโลก ประกอบด้วย การจำกัดการท่องเที่ยว การกักตัก การห้ามออกจากเคหสถานเวลาค่าคืน การยกเลิกการจัดงานและการปิดสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการกักตัก และการออกคำแนะนำเกี่ยวกับการเดินทางไปยังภูมิภาคที่มีการแพร่เชื้อในระดับประชาคม มีการปิดสถานศึกษาทั่วโลก การระบดทัวยังก่อให้เกิดอุบัติการณ์ ประกอบด้วย ความไม่มั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ (กรมควบคุมโรค, 2564)

จากปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับกระบวนการในการทำงานที่บ้านหรือเรียกว่า “Work Form Home” เพื่อลดปัญหาในการอยู่รวมกลุ่มป้องกันมิให้มีการแพร่เชื้อและจากรายงานข้อมูลการปฏิบัติงานใน นอก สถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) คณะรัฐมนตรีมีมติรับทราบรายงานข้อมูลการปฏิบัติงานใน-นอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) สรุปข้อมูล ณ วันที่ 12 พฤษภาคม 2563 จาก 134 ส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ 94 ของส่วนราชการทั้งหมด 142 ส่วนราชการ สรุปข้อมูลได้ดังนี้ รายงานผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (การปฏิบัติงานที่บ้าน) 1) ส่วนราชการร้อยละ 100 (134 ส่วนราชการ) ที่รายงาน มีการมอบหมายให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งส่วนราชการ ร้อยละ 60 (80 ส่วนราชการ) กำหนดสัดส่วนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ปฏิบัติงานนอกสถานที่โดยมีการมอบหมายในหลายรูปแบบ เช่น ปฏิบัติงานที่บ้านสลับกับมาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งของส่วนราชการแบบวันเว้นวัน สัปดาห์ละ 1 วัน สัปดาห์ละ 2 วัน หรือสัปดาห์เว้นสัปดาห์ เป็นต้น โดยส่วนใหญ่เริ่มให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2563 เป็นต้นมา 2) กลุ่มเป้าหมายหลักในการให้ปฏิบัติงานที่บ้าน คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีสถานที่พักอาศัยห่างไกลจากสถานที่ทำงาน หรือผู้ที่ต้องใช้รถโดยสารสาธารณะในเดินทางไปกลับระหว่างสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย หรือผู้มีปัญหาด้านสุขภาพและมีความเสี่ยงสูงในการติดเชื้อ (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2564)

นอกจากนี้ ส่วนที่ปฏิบัติ ณ ที่ตั้งของส่วนราชการมีลักษณะ 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ส่วนราชการกำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เหลื่อมเวลาการปฏิบัติงานกรณีจำเป็นต้องปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งของส่วนราชการ โดยส่วนใหญ่เลือกใช้การเหลื่อมเวลาการปฏิบัติงาน ช่วงเวลา 07.00 – 15.00 น. และ 07.30 – 15.30 น. และ 2) ส่วนราชการมอบหมายให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งตามวันเวลาปกติในบางลักษณะงาน โดยส่วนใหญ่ คือ งานให้บริการประชาชนงานรักษาพยาบาล งานควบคุมผู้ต้องขัง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานตามนโยบายเร่งด่วนจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) งานติดตามรายงานและพยากรณ์อากาศ งานควบคุมการจราจรทางน้ำ และลักษณะงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2563, น.3) ศูนย์ปฏิบัติการศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-

19 (สปก.ศบค.) สรุปรายงานว่ามีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงเพราะเกิดเชื้อกลายพันธุ์ รวมทั้งผู้ป่วยอาการรุนแรงและผู้ป่วยเสียชีวิตส่วนใหญ่เป็นวัยคนทำงาน และยังมีแนวโน้มระบาดต่อเนื่องไปยังสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการต่าง ๆ ขอให้หลีกเลี่ยงการเดินทางหากไม่จำเป็น และเน้นมาตรการ Work From Home อย่างเต็มขีดความสามารถ

นอกจากนี้ ตามประกาศสำนักงานข้าราชการพลเรือน เรื่อง แนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ลงวันที่ 20 มีนาคม 2563 มีสาระสำคัญประกอบด้วย (1) แนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ พิจารณาความเหมาะสมของลักษณะงานและรูปแบบวัน เวลาปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน การลงเวลาการปฏิบัติงาน ช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน แนวทางการติดตามงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ และระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของระบบและข้อมูลของทางราชการ (2) การดำเนินการสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ต้องมาปฏิบัติงานตามปกติแบ่งเป็น 3 รอบ ได้แก่ รอบที่ 1 เวลา 07.30-15.30 น. รอบที่ 2 เวลา 08.30-16.30 น. และรอบที่ 3 เวลา 09.30-17.30 น. (สำนักงานคณะรัฐมนตรี, 2563, น. 3) ในการการประชุม ศบค.ชุดใหญ่ ครั้งที่ 6/2564 เมื่อ 29 เมษายน 2564 มีมติเห็นชอบให้ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการภาคเอกชนพิจารณาดำเนินการ Work From Home มาตรการขั้นสูงสุดอย่างน้อย 14 วัน เพื่อลดการรวมกลุ่มของบุคคล อันจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะลดการแพร่เชื้อได้อย่างเป็นรูปธรรม แต่เนื่องจากสถานการณ์ของการแพร่ระบาดยังไม่มีแนวโน้มลดลงการทำงานที่บ้านหรือ Work from Home ยังคงต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไม่ว่าทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชน (สำนักงานคณะรัฐมนตรี, 2563, น. 3)

จากนโยบายดังกล่าวได้ส่งผลให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้มีนโยบายให้ข้าราชการปฏิบัติงานที่บ้านหรือการทำงานจากบ้าน (work from home) โดยกองทัพบกได้ออกระเบียบการปฏิบัติประจำสำหรับกำลังพลและหน่วยทหารของกองทัพบก ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติสำหรับกำลังพลทั้งระดับบุคคลและหน่วยทหารในการป้องกันการติดเชื้อ และการแพร่ระบาดของโรค ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเพื่อสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตนที่เป็นประโยชน์และมีความรับผิดชอบ ต่อทั้งตนเองบุคคลรอบข้าง ชุมชน และสังคมส่วนรวมของประเทศ (คำสั่งกองทัพบกที่ 130/2563 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2563) นอกจากนี้กองทัพบกยังได้กำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจในสถานการณ์ที่ถูกต้องในลักษณะของการสร้างความตระหนักแต่ไม่ตื่นตระหนก (2) เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สำหรับหน่วย/ค่ายทหารของกองทัพบก สำหรับหน่วย/ค่ายทหารของกองทัพบก (3) เพื่อดำเนินการรวบรวมคำชี้แจงมาตรการที่เกี่ยวข้องของกระทรวงสาธารณสุข และการสั่งการของผู้บัญชาการ

ทหารบกเกี่ยวกับการป้องกันและคัดกรองกำลังพลกองทัพบก ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (กรมกำลังพลทหารบก, 2563, น. 1-2)

ด้วยเหตุนี้ กรมยุทธการทหารบกซึ่งเป็นกรมฝ่ายเสนาธิการในส่วนบังคับบัญชาของการจัดโครงสร้างกองทัพบก มีภารกิจและโครงการในแผนพัฒนาตามกองทัพบกที่ต้องทำเป็นจำนวนมาก บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะเป็นกลไก ขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี และจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของกรมยุทธการทหารบกจะต้องมีคุณภาพสามารถ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละ ในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าว อาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงาน ด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์การบรรลุ เป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การปฏิบัติราชการ ของกำลังพลในกรมยุทธการทหารบกจำเป็นต้องดำเนินให้เป็นตามนโยบายของรัฐบาลและตาม คำสั่งของกองทัพบกเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ทำงานอันเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้ง สำคัญของระบบราชการที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน จึงเห็นได้ว่า การปฏิบัติราชการนอกสถานที่ของ ข้าราชการนอกที่ตั้ง โดยใช้การทำงาน ณ ที่พักอาศัยเป็นที่ปฏิบัติงาน จึงเป็นรูปแบบใหม่ในระบบ ราชการทำให้ข้าราชการจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นให้เป็นไปตามนโยบายของทาง ราชการ รวมทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่า “New Normal” คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการดำเนินชีวิตแบบใหม่อย่างปกติที่เคยปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพได้หรือไม่อย่างไร (กองทัพบก, 2564, น. 1-2)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบกใน ส่วนของกำลังพลในสังกัดกรมยุทธการทหารบก ว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงานหรือเรียกว่าทำงานจากบ้านแบบ WORK FROM HOME ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในการ ปฏิบัติราชการอยู่น้อย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก
3. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรค อื่น ๆ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรกรมชลประทาน
2. ประชากร คือ กำลังพลกรมยุทธการทหารบก มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 299 คน (ฝ่ายกำลังพล กรมยุทธการทหารบก, การสนทนาทางโทรศัพท์, ตุลาคม 1, 2564) งานวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมด
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็นแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านความคุ้มค่าในการดำเนินงานลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ
 - ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้จากแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 แหล่ง คือ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามให้แก่ กำลังพลกรมยุทธการทหารบก เป็นการเก็บข้อมูลจากการสำรวจ (Survey Method)

เนื่องจากมีความสนใจที่ต้องการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาทั้งหมด และด้วยข้อจำกัดของระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสาร เพื่อเป็นการศึกษาทบทวนเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาโดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารรวบรวมข้อมูลจากการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนของข้อมูล และดำเนินการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละโดยจำแนกเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และนำข้อมูลที่ได้มาแปรผล

3.3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก ซึ่งได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านความคุ้มค่าในการดำเนินงาน ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และนำข้อมูลที่ได้มาแปรผล

3.4 แบบสอบถามวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และนำข้อมูลที่ได้ มาแปรผล ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยใช้การวิเคราะห์พรรณนาเนื้อหาเพื่อบรรยายข้อมูล

4. การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย

1.00-1.49

แปลความว่า

น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	แปลความว่า	มากที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูล ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก

2. สถิติอ้างอิง (Inference Statistic) ได้แก่

2.1 สถิติ Independent T-Test ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ

2.1.2 ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.1.3 คุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จาก 2.1.2 และ 2.1.3 มาประมวลผลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย จะใช้ค่าเฉลี่ยเป็นตัวสถิติวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวม เกณฑ์การประเมินค่าวัดความแตกต่างมีเกณฑ์การวัด 2 เกณฑ์ (สุพรรณนิภา ศรีพูล, 2564) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.00 หมายถึง มาก

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.3 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ใช้เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ในการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์

หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.90 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.70 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.50 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.30 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + , - หน้าตัวเลขสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกถึงทิศทางของความสัมพันธ์ โดย

ถ้า r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงไปด้วย)

ถ้า r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานข้าราชการชั้นประทวน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.801$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.792$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ ($\mu = 3.51$, $\sigma = 0.752$) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.822$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.802$) รองลงมาคือ ด้านความคุ้มค่า

ในการดำเนินงาน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.753$) ด้านปริมาณงาน ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.856$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านเวลา ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.869$) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก พบว่า กำลังพลกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการทำงานมีความเหมาะสม และมีข้อจำกัด/อุปสรรคในการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน WORK FROM HOME

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ด้านความรู้ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี และด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

อภิปรายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพ การทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (Work from Home) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ดวงพร บุญแข็ง และพิพัฒน์ ไทยอารี (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน work from home ของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน work from home อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณา บุญนิติภาพ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพ การทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานระดับมากที่สุด งานวิจัยของ อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค อื่น ๆ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในช่วงสถานการณ์โควิด 19 ของกำลังพลกรมยุทธการทหารบก พบว่า กำลังพลกรมยุทธการทหารบก ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี โดยมีอุปกรณ์ที่นำมาใช้ในการทำงานมีความเหมาะสม และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน WORK FROM HOME เช่น การใช้ แอปพลิเคชัน Line, Zoom, Google meet ฯลฯ ยังมีข้อจำกัดหรืออุปสรรคบ้างเพราะอาจเกิดจากอายุของกำลังพลที่มากอาจทำให้ใช้งานได้ไม่คล่องเท่ากับกำลังพล ที่อายุน้อย ซึ่งกำลังพลเหล่านี้เติบโตมาด้วยเทคโนโลยี ส่วนอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ส่วนใหญ่เป็นคอมพิวเตอร์ และโน้ตบุ๊ก ที่ต้องใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระบบงานของที่ทำงานที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่าด้านคุณภาพของเครื่องมือและอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด แต่ก็อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องที่ท่านสามารถเข้าใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก สมาร์ทโฟน เป็นต้น ได้ง่ายและสะดวก จากผลการศึกษาอยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้หน่วยงานมีการกำหนดการบริหารงานในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉิน ที่จะต้องพิจารณาเรื่องโรคติดต่อที่แพร่เชื่อเป็นประเด็นสำคัญ และต้องมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับมือของหน่วยงาน และต้องมีการบริหารความเสี่ยงในองค์กร เพื่อป้องกันวิกฤติไวรัสโควิด-19 ในปัจจุบันนี้ ซึ่งก็ยังคงมีความเสี่ยงต่อเนื่องและไม่สามารถที่จะคาดการณ์ได้ถึงระยะเวลาที่จะสิ้นสุดของวิกฤติครั้งนี้ ทำให้หน่วยงานต้องบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรนั้นเพื่อคำนึงถึงความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ จึงต้องหลีกเลี่ยงการพบปะ การประชุม หรือการมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นต้น จึงต้องมีมาตรการให้ทำงานที่บ้าน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน โดยที่คำนึงถึงความพร้อมของบุคลากรที่จะ Work from home เพราะอาจต้องปฏิบัติงานที่บ้านอีกระยะเวลาหนึ่งจนกว่าสถานการณ์จะดีขึ้นทั่วโลก และในประเทศ ปัญหาการเข้างานอุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก สมาร์ทโฟน เป็น

ต้น บุคลากรต้องมีความพร้อมเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของอุปกรณ์และเทคโนโลยี อีกทั้งบุคลากรต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานแบบ Work from home อีกทั้งองค์กรหรือหน่วยงาน อาจต้องมีอุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้กับบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการของบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้ตรงกับรูปแบบการทำงานที่เข้ากับ New Normal องค์กรก็ต้องจัดทำดังต่อไปนี้

- 1) ต้องจัดทำลักษณะงานที่เหมาะสมกับการ Work from home เพื่อสามารถวัดผลจากงานเพื่อให้บุคลากรประเมินตนเอง เพื่อเป็นประสิทธิภาพของการดำเนินการ Work from home ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในลักษณะเดิม
- 2) องค์กรหรือหน่วยงานสามารถกำหนดนโยบาย Work from home ในอนาคตได้
- 3) สามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อจำกัดจำนวนผู้มาปฏิบัติงานในแต่ละวัน และรักษาระยะห่างในการป้องกันโรค เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 4) องค์กรต้องมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน WORK FROM HOME ที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานและพร้อมปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME ในสถานการณ์อนาคต เพื่อเป็นการวางแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ในอนาคต
- 2) ประชากรที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงประชากรของกำลังพล กรมยุทธการทหารบกเท่านั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น ควรมีการขยายขอบเขตประชากรที่แตกต่างจากเดิม หรือเพิ่มกลุ่มขนาดประชากร เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น
- 3) ควรศึกษางานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์กับประชาชนที่ปฏิบัติงานแบบ WORK FROM HOME

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมกำลังพลทหารบก. (2563). *มาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. คำสั่งกองทัพบกที่ 130/2563 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2563.
- กรมควบคุมโรค. (2564). *รายงานโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. รายงานสถานการณ์ข่าว. สืบค้น ตุลาคม 1, 2564, จาก <https://ddcportal.ddc.moph.go.th>.
- กรมยุทธการทหารบก. (2564). *เกี่ยวกับหน่วยงาน ประวัติ โครงสร้าง*. สืบค้น ตุลาคม 1, 2564, จาก <https://doo.rta.mi.th>.

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2564). การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ (การปฏิบัติงานที่บ้าน). รายละเอียดสรุปผลการประชุมมติคณะรัฐมนตรี ทส. ประจำวันที่ 12 พฤษภาคม 2563 หน้า 3. สืบค้น ตุลาคม 1, 2564, จาก <http://www.oic.go.th>.
- กองทัพบก. (2564). แผนพัฒนากองทัพบก. กรุงเทพฯ.
- ดวงพร บุญแข็ง และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน work from home ของบุคลากรในภาครัฐ. สืบค้น ตุลาคม 1, 2564, จาก <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/year9-3/9-2.pdf>.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพ การทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะรัฐมนตรี. (2563). คณะรัฐมนตรีรับทราบรายงานข้อมูลการปฏิบัติงาน ใน-นอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ. รายละเอียดสรุปผลการประชุมมติคณะรัฐมนตรี ทส. ประจำวันที่ 12 พฤษภาคม 2563 หน้า 3. สืบค้น ตุลาคม 1, 2564, จาก <https://moe360.blog/2020/05/12/>.
- สุพรรณนิภา ศรีพูล. (2564). ระเบียบวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุพรรณษา บุญนิตติภพ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรรัตน์ จันทร์เกตุ. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.