

ผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)
ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหน่วยงานภาครัฐ
กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The Impacts of Work From Home Policy on Government Sector
as a result of COVID-19 Pandemic
A case study of Royal Thai Air Force's Command Group



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2021

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ

โดย

ร.ท.หญิงณัฐวรินทร์ ภาคาหาญ

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.วอระ พัวพันธ์สวัสดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์วันชัย มีชาติ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริมา ทองสว่าง)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ณัฐวรินทร์ ภาคาหาญ : ผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหน่วยงานภาครัฐกรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ. (The Impacts of Work From Home Policy on Government Sectoras a result of COVID-19 PandemicA case study of Royal Thai Air Force's Command Group) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ.วันชัย มีชาติ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ ทั้งผลกระทบเชิงบวกและผลกระทบเชิงลบ โดยแบ่งออกเป็นผลกระทบต่อองค์การ และผลกระทบต่อสมาชิกในองค์การ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ สังกัดส่วนบัญชาการ ในตำแหน่งระดับรองหัวหน้าหน่วยขึ้นตรง หรือหัวหน้าหน่วยขึ้นตรง เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นต่อองค์การจำนวน 4 ท่าน และ การวิจัยเชิงปริมาณด้วยการวิจัยเชิง จากข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ สังกัดส่วนบัญชาการ ในระดับปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นต่อบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน

ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านต่อสมาชิกในองค์การ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับผลกระทบในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ ในขณะที่ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านต่อสมาชิกในองค์การ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์การในภาพรวมส่วนมากจะเป็นผลกระทบในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก เนื่องจากการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้การควบคุมหรือการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาลดลง ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจมากขึ้น

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6282011624 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Natwarin Pakahan : The Impacts of Work From Home Policy on Government Sector as a result of COVID-19 Pandemic A case study of Royal Thai Air Force's Command Group. Advisor: Assoc. Prof. WANCHAI MEECHART

The research aims to study the impact of Work from home policy on government sector as a result of COVID – 19 pandemic. A case study of Royal Thai Air Force’s Command group. Both positive and negative effects divided into the impact on the organization and the impact on members of the organization. The researcher has conducted mixed method research, consisting of qualitative research and quantitative research. Using in-depth interviews to study the impact of working from home in organization, and using survey research to study the impact of working from home on the individual

The study found that the samples agreed that working from home has positive effects on the individual, while the key informants saw that working from home has negative impact on the organization – as that working from home reduces the control or exercise of authority of the supervisor and allows subordinates to freely performing tasks or making decisions.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2021

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถดำเนินการสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูง และได้รับการอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายฝ่าย ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ วันชัย มีชาติ ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ชี้แนะ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย จนกระทั่งงานวิจัยเสร็จสิ้นสำเร็จ ขอขอบพระคุณ ดร.วอกร พัวพันสวัสดิ์ ประธานกรรมการสารนิพนธ์ และ ดร.ศิริมา ทองสว่าง ที่ให้เกียรติเป็นคณะกรรมการสารนิพนธ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา รวมถึงเพื่อนร่วมรุ่น รปม.52 ทุกคนที่คอยช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดหลักสูตรการศึกษาที่ผ่านมา

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในกองทัพอากาศที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ รวมถึงให้คำแนะนำในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการจัดทำ งานวิจัยชิ้นนี้ และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว รวมถึงพินิต ที่คอยเป็นกำลังใจให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้จะเกิดประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจทุกท่าน โดยคุณค่าที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบให้กับบุคคลทั้งหลายข้างต้น ที่มีส่วนร่วม ส่งเสริมช่วยเหลือให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

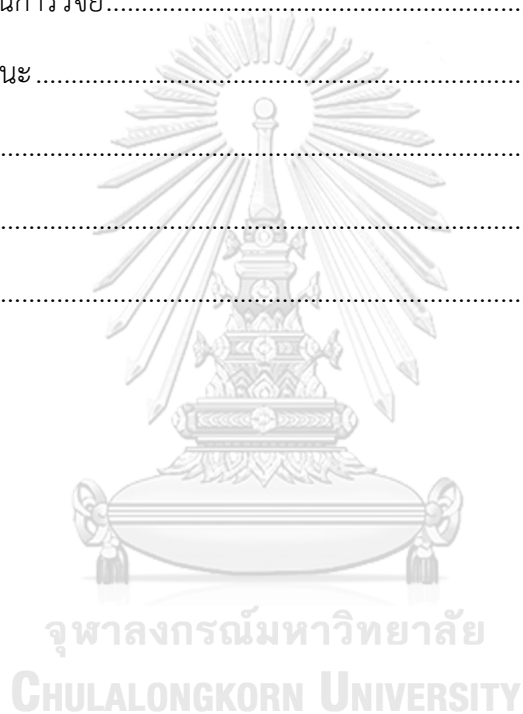
ณัฐวรินทร์ ภาคาหาญ

สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1.....	1
บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์.....	6
บทที่ 2.....	8
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง.....	9
2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home).....	9
2.1.2 จำพวกทหารในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ.....	11

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment).....	14
2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	16
2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	17
2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุม	19
2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร	20
2.1.8 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม	21
2.1.9 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	22
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	26
บทที่ 3	27
ระเบียบวิธีวิจัย	27
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	27
3.1.1 ประชากร	27
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	27
3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	28
3.3 สมมติฐานการวิจัย	28
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4.1 แบบสำรวจ (Questionnaire).....	28
3.4.2 แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview).....	30
3.4.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	31
3.4.4 การตรวจสอบเครื่องมือ	31
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.6 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 4	35

ผลการวิจัย.....	35
4.1 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสมาชิกในองค์กร.....	35
4.2 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร.....	49
บทที่ 5	57
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	57
5.1 สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย	57
5.2 ข้อจำกัดในการวิจัย.....	63
5.3 ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก.....	69
ประวัติผู้เขียน.....	79



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 กำหนดความหมายของระดับความคิดเห็นแต่ละระดับ.....	29
ตารางที่ 2 เกณฑ์การประเมินผลเพื่อแปลผลระดับความคิดเห็น.....	30
ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามเพศ.....	35
ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามชั้นยศ	36
ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามช่วงอายุ	36
ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามสังกัด	37
ตารางที่ 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามจำพวกทหาร.....	37
ตารางที่ 8 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามลักษณะงานที่ทำ.....	39
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจากลักษณะ ของงานเชิงบวก.....	39
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก.....	40
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจาก แรงจูงใจในการทำงานเชิงบวก.....	41
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจากลักษณะ ของงานเชิงลบ.....	42
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงลบ.....	43

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจาก แรงจูงใจในการทำงานเชิงลบ.....	44
ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำพวกทหารกับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวก ของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home).....	46
ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำพวกทหารกับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของ การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home).....	48



สารบัญภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	26



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นไวรัสในตระกูลที่ก่อให้เกิดอาการป่วยตั้งแต่โรคไข้หวัดธรรมดาไปจนถึงโรคที่มีความรุนแรงมาก เช่น โรคระบบทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS-CoV) และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS-CoV) ที่ก่อให้เกิดอาการป่วยระบบทางเดินหายใจในคน ซึ่งสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้ โดยเชื้อไวรัสชนิดนี้พบครั้งแรกในการระบาดในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วงปลายปี พ.ศ.2562 เมื่อเชื้อไวรัสดังกล่าวเข้าสู่ร่างกาย จะมีระยะฟักตัว 2 - 14 วัน โดยผู้ป่วยมักจะมีอาการเป็นไข้ ไอ อ่อนเพลีย จมูกไม่ได้กลิ่นและลิ้นไม่รับรส ในบางรายมีอาการเจ็บคอ ท้องเสีย ปวดศีรษะ ปวดเมื่อย หรือในผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง จะมีอาการหายใจลำบาก เจ็บแน่นหน้าอก ไปจนถึงไม่สามารถเคลื่อนไหวร่างกายได้ เป็นต้น ซึ่งเชื้อจะสามารถแพร่ไปสู่บุคคลทางละอองน้ำลาย น้ำมูกเมื่อผู้ติดเชื้อไอหรือจาม ผ่านการหายใจเอาละอองฝอยเข้าไป หรือการสัมผัสสัมผัสกับพื้นผิวของสิ่งของที่ละอองเหล่านั้นตกลงไป และนำมาสัมผัสใบหน้า จมูก ปาก หลังจากที่ได้รับเชื้อในระยะแรกจะยังไม่แสดงอาการ ซึ่งทำให้ไม่ทราบว่าติดเชื้อ จึงดำเนินกิจวัตรประจำวันตามปกติ โดยไม่ได้มีการป้องกันตนเอง จนอาจนำไปสู่การเป็นพาหะนำเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไปแพร่กระจายสู่ผู้อื่นต่อไป ซึ่งองค์การอนามัยโลก (องค์การอนามัยโลก, 2564) ได้ประกาศให้การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นการระบาดใหญ่ เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ.2563

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั่วโลก ปัจจุบัน ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูล Covid-19 (กรมควบคุมโรค, 2564) ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2564 พบว่า มียอดผู้ติดเชื้อสะสม 217,917,675 คน และมีผู้เสียชีวิตสะสม 4,523,766 คน สำหรับสถานการณ์การแพร่ระบาดในประเทศไทยพบว่ามีความรุนแรงมากขึ้นจากปีก่อน เมื่อพิจารณาจากยอดผู้ติดเชื้อในใหม่วันเดียวกัน ปีที่แล้วมีจำนวน 1 คน ในขณะที่ปีนี้จำนวน 14,666 คน ซึ่งยอดผู้ติดเชื้อของประเทศไทยสะสมสูงถึง 1,204,729 คน และมียอดผู้เสียชีวิตสะสมจำนวน 11,589 คน ซึ่งเป็นผลมาจากการกลายพันธุ์ของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศอินเดีย ไปเป็นโควิดสายพันธุ์เดลต้า ที่มีชื่อทางวิทยาศาสตร์คือ B.1.617.2 และสายพันธุ์เดลต้า พลัส (Delta Plus) ที่มีการกลายพันธุ์บริเวณหนาม K417N ส่งผลให้ติดเชื้อง่าย และหลบภูมิคุ้มกันจากวัคซีนได้ดี ทำให้สายพันธุ์นี้สามารถแพร่กระจายได้รวดเร็วกว่าโควิดสายพันธุ์อัลฟาถึงร้อยละ 60

รัฐบาลไทยเห็นถึงความสำคัญและเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดนี้ และได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ.2563 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ("ราชกิจจานุเบกษา," 25 มีนาคม 2563b) เพื่อใช้เป็นช่องทางตามกฎหมายในการควบคุมหรือจัดการบริหารสถานการณ์ ผ่านการออกข้อกำหนด ข้อห้าม หรือข้อปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้ประชาชนปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามมาตรการป้องกันโรคตามหลักสากล และควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคได้ และได้มีการจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ("ราชกิจจานุเบกษา," 25 มีนาคม 2563a) เรียกโดยย่อว่า "ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด - 19" หรือ ศบค. เพื่อเป็นหน่วยบูรณาการและประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของประเทศไทย โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการศูนย์ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันและบรรเทาการแพร่ระบาดของโลก ประกอบด้วยมาตรการด้านการสาธารณสุข มาตรการด้านเวชภัณฑ์ป้องกัน มาตรการด้านข้อมูลการชี้แจงและการรับเรื่องร้องเรียน มาตรการด้านการต่างประเทศ มาตรการด้านการป้องกัน และมาตรการด้านการให้ความช่วยเหลือเยียวยา โดยมาตรการสำคัญในการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ คือการใช้มาตรการป้องกันโรคเพื่อป้องกันตนเองและแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นการสวมหน้ากากอนามัย การหมั่นล้างมือด้วยน้ำสบู่หรือเจลแอลกอฮอล์, หมั่นทำความสะอาดพื้นผิวสัมผัส, หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่มีการรวมตัวแออัด และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing)

นอกจากมาตรการด้านการป้องกันดังกล่าวแล้ว จากสถานการณ์การแพร่ระบาดที่มีความรุนแรงขึ้น นายกรัฐมนตรีได้มีการออกข้อกำหนด เพื่อใช้ในการแก้ไขและบรรเทาสถานการณ์การแพร่ระบาดของสายพันธุ์เดลต้า ที่แพร่ระบาดได้อย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อชีวิตและสุขภาพของประชาชนชาวไทยให้คลี่คลายลง โดยข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 28) ("ราชกิจจานุเบกษา," 18 กรกฎาคม 2564) ประกอบด้วยข้อกำหนดและข้อปฏิบัติแก่ส่วนราชการ ทั้งสิ้น 11 ข้อ ซึ่งหนึ่งในข้อกำหนดสำคัญ ได้แก่ ข้อ 9 การปฏิบัติงานของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐ ให้หัวหน้าส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด สั่งการให้เจ้าหน้าที่และบุคลากร ในความรับผิดชอบดำเนินการปฏิบัติตามนอกระบบที่ตั้งชั้นสูงสุดเต็มจำนวน และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้มากที่สุด เพื่อลดจำนวนและจำกัดการเคลื่อนย้ายเดินทางของบุคคลรวมทั้งให้งดการจัดกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดการรวมกลุ่มหรือเคลื่อนที่ของคนจำนวนมาก เช่น การจัดประชุม สัมมนา การจัดสอบ หรือจัดฝึกอบรม ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐพิจารณาอนุญาตให้เจ้าหน้าที่

ปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งได้เฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และจากการออกข้อกำหนดข้างต้นนั้น ทำให้ส่วนราชการต่างๆต้องมีการกำหนด มาตรการและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องตามข้อกำหนดด้วยการจัดให้มีการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home : WFH) เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงการติดและการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

กองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย รับผิดชอบการปฏิบัติราชการที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม ได้มีการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดฯ ตามแนวทางของ ศบค.อย่างเคร่งครัด โดยผู้บัญชาการทหารอากาศซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ได้อนุมัติมาตรการและแนวทางปฏิบัติรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2564) เพื่อใช้กับข้าราชการกองทัพอากาศทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเป็นการงดการเดินทางไปราชการ การให้ใช้ระบบการประชุมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แทนการประชุม สัมมนา หรือในหลักสูตรการศึกษาของกองทัพอากาศก็มีมาตรการให้งดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และปรับให้เป็นการเรียนทางไกลหรือทางออนไลน์ทดแทน และสำหรับการปฏิบัติงานกองทัพอากาศได้ออกมาตรการที่เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยขึ้นตรง โดยให้จัดข้าราชการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ขั้นสูงสุดเต็มจำนวน และงดการปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง ของหน่วย (Work at office) สำหรับหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศในพื้นที่สถานการณ์ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด ยกเว้นหน่วยงานในระบบใช้กำลัง ที่ต้องมีการผลิตเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่เวรยามหรือเวรรักษาการณ์ และหน่วยงานหรือข้าราชการที่ปฏิบัติภารกิจด้านการแพทย์และการสนับสนุนการแพทย์ ด้านระบบสาธารณสุขโรคภัยด้านยุทธการและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการ บริการหรือช่วยเหลือประชาชน หรือหน่วยงานที่มีภารกิจจำเป็นเร่งด่วนและสำคัญ ให้จัดข้าราชการปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งของหน่วยได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นรายกรณี ให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น

การทำงานทางไกล (Telecommuting) มีจุดเริ่มต้นมาจาก Jack Niles (1972, อ้างถึงใน (Mokhtarian P. L., 1991)) วิศวกรขององค์การบริหารการบินและอวกาศแห่งชาติ (NASA) ในปี พ.ศ.2515 ซึ่งในขณะนั้นกำลังทำงานระยะไกลในระบบการสื่อสารที่ซับซ้อน โดยมีความเชื่อว่าวิธีการทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่นี้จะเป็นวิธีการที่สามารถช่วยแก้ปัญหาการจราจรติดขัด การขยายพื้นที่ การขาดแคลนทรัพยากรที่ไม่สามารถหมุนเวียนได้ รวมถึงการลดค่าใช้จ่ายจากการปฏิบัติงานในสำนักงานได้

สำหรับการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในหน่วยงานภาครัฐของไทย เริ่มมีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายจากการเป็นมาตรการของรัฐบาลที่ใช้ในการรักษาระยะห่าง ลดการรวมกลุ่มกันของบุคคลจำนวนมากเพื่อลดความเสี่ยงในการติดและแพร่แพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปี พ.ศ.2563 และได้มีการดำเนินการต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดยังไม่คลี่คลายลง โดยการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าว เป็นการทำงาน

รูปแบบใหม่ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทำงานของหน่วยงานภายใต้สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่เปลี่ยนไปจากรูปแบบเดิม อาทิ การเข้างานตามเวลาราชการ, การแต่งเครื่องแบบราชการไปปฏิบัติราชการ, การทำงานกับคนหมู่มากในหน่วยงาน, การใช้ระบบเอกสารมากกว่าการใช้เทคโนโลยี มาสู่การปฏิบัติงานที่บ้านที่มีลักษณะทำงานคนเดียวในสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งการนำแนวทางการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่มาใช้ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทั้งองค์การและตัวบุคลากรในองค์การ ทั้งในทางบวกและลบ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากร แต่ในขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มค่าน้ำ ค่าไฟ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานที่บ้าน หรือเป็นการเพิ่มโอกาสในการติดต่อและดูแลคนในครอบครัว แต่ในขณะเดียวกันก็ขาดปฏิสัมพันธ์จากเพื่อนร่วมงาน หรือส่งผลดีต่อองค์การ สำหรับผลกระทบต่อองค์การเช่น เป็นการช่วยลดสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดจากการทำงานให้บุคลากร แต่ก็อาจจะมีปัญหาในเรื่องของผลการปฏิบัติงานที่ขาดการควบคุมดูแลจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ โดยศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยขึ้นตรงที่อยู่ในส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศเหล่านั้น ทั้งผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งนี้ ส่วนราชการของกองทัพอากาศมีทั้งหมด 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนบัญชาการ ส่วนกำลังรบ ส่วนส่งกำลังบำรุง ส่วนการศึกษา และส่วนกิจการพิเศษ และมีหน่วยขึ้นตรงทั้งสิ้น 50 หน่วยขึ้นตรง แต่เนื่องจากส่วนราชการอื่นๆ มีลักษณะของภารกิจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ เช่น ส่วนกำลังรบ จะประกอบด้วยกองบินต่าง ๆ ที่ปฏิบัติการกิจด้านการบิน และส่วนส่งกำลังบำรุง จะประกอบด้วยกรมขนส่งทหารอากาศที่ปฏิบัติการกิจด้านการขนส่ง หรือกรมช่างอากาศโยธาทหารอากาศที่ปฏิบัติการกิจด้านการซ่อมสร้าง เป็นต้น จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยเลือกใช้กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการเนื่องจากหน่วยขึ้นตรงส่วนใหญ่ที่ส่วนบัญชาการจะเป็นฝ่ายอำนวยการและมีภารกิจที่สามารถปฏิบัติงานได้ โดยการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่บ้านในครั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินนโยบายการปฏิบัติงานงานที่บ้าน (Work from home) ที่เหมาะสมกับข้าราชการกองทัพอากาศต่อไปในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

การนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ไปปฏิบัติกับส่วนบัญชาการกองทัพอากาศก่อให้เกิดผลกระทบในด้านใดบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อองค์การ

1.3.2 เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อสมาชิกองค์การ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่การศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านมาปฏิบัติกับส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ สืบเนื่องมาจากมาตรการด้านการป้องกัน ของศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด - 19 เพื่อใช้ในการควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์การและบุคลากรในองค์การ แบ่งออกเป็นผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ครอบคลุมในกลุ่มข้าราชการในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าหน่วยขึ้นตรง ไปจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปฏิบัติงาน จำนวน 2,592 คน ข้อมูลจากโปรแกรมจัดการข้อมูลสำหรับการประเมินข้าราชการกองทัพอากาศ ณ วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2564

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษานี้ครอบคลุมหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ในส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ ประกอบด้วย 16 หน่วยขึ้นตรง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกองทัพอากาศ (สลก.ทอ.), กรมสารบรรณทหารอากาศ (กบ.ทอ.), กรมกำลังพลทหารอากาศ (กพ.ทอ.), กรมข่าวทหารอากาศ (ขว.ทอ.), กรมยุทธการทหารอากาศ (ยก.ทอ.), กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ (สบ.ทอ.), กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ (กร.ทอ.), กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหารอากาศ (ทสส.ทอ.), สำนักงานปลัดบัญชาทหารอากาศ (สปลช.ทอ.), กรมการเงินทหารอากาศ (กง.ทอ.), กรมจเรทหารอากาศ (จร.ทอ.), สำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ (สตน.ทอ.), สำนักงานนिरภัยทหารอากาศ (สนภ.ทอ.), สำนักงานการบินกองทัพอากาศ (สบน.ทอ.), สำนักงานพระธรรมนูญทหารอากาศ (สธน.ทอ.) และ ศูนย์ไซเบอร์กองทัพอากาศ (ศชบ.ทอ.)

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ครอบคลุมการใช้นโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.2564 โดยดำเนินการศึกษาในช่วงเดือน กันยายน - พฤศจิกายน 2564 เท่านั้น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ได้ทราบถึงผลกระทบของนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่นำมาปฏิบัติกับส่วนบัญชาการ กองทัพอากาศ

1.5.2 ผลการศึกษาที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เหมาะสมกับข้าราชการกองทัพอากาศในอนาคต

1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 การปฏิบัติงานที่บ้าน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการใช้สถานที่ในการทำงาน อยู่ที่บ้าน แทนการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานตามปกติ โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ส่วนบัญชาการ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

1.6.2 ผลกระทบด้านองค์การ หมายถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้นโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ต่อกองทัพอากาศ ประกอบด้วย ผลกระทบทั้งเชิงบวก และผลกระทบเชิงลบ ดังนี้

ผลกระทบด้านองค์การเชิงบวก

- ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานในที่ตั้ง เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ เงินเบี้ยเลี้ยงสนับสนุนต่าง ๆ
- ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาของข้าราชการ
- ช่วยให้มีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ช่วยให้มีปริมาณงานที่สำเร็จมากขึ้น

ผลกระทบด้านองค์การเชิงลบ

- มีผลกระทบเรื่องความปลอดภัยของข้อมูล เมื่อนำเอกสารไปทำงานที่บ้าน
- การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และการควบคุมเป็นไปได้ยาก
- มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่บ้าน และปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง

- มีอุปสรรคในกระบวนการทำงานอันเกิดมาจากปัญหาในการติดต่อสื่อสาร

1.6.3 ผลกระทบด้านสมาชิกในองค์กร หมายถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการใช้นโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ต่อข้าราชการกองทัพอากาศ ประกอบด้วย ผลกระทบทั้งเชิงบวก และผลกระทบเชิงลบ ดังนี้

ผลกระทบด้านสมาชิกในองค์กรเชิงบวก

- ช่วยลดระยะเวลาในการเดินทางและเพิ่มเวลาในการทำงาน
- ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน เช่น ค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน ค่าอาหาร
- ลดความเครียดและมีบรรยากาศการทำงานที่สะดวกสบาย ไม่กดดัน
- ช่วยให้สามารถบริหารจัดการเวลาในชีวิตได้มากขึ้น
- เพิ่มโอกาสในการติดต่อดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่นบุตร และผู้สูงอายุ

ผลกระทบด้านสมาชิกในองค์กรเชิงลบ

- ขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน
- มีสิ่งรบกวนในการทำงาน เช่น เสียงของลูก เพื่อนบ้าน สัตว์เลี้ยง
- ทำลายการทำงานเป็นทีมร่วมกันของสมาชิก
- หากไม่สามารถแบ่งแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้ อาจทำงานหนักเกินไป

ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพในอนาคต

- ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาลดลง

1.6.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ ประกอบด้วย ค่าครองชีพ เวลาในการทำงาน ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.6.5 แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นกับทั้งทางร่างกายและทางจิตของข้าราชการ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน หรือทั้ง 2 ปัจจัยซึ่งนำไปสู่การเกิดของแรงกระตุ้นหรือแรงขับให้ข้าราชการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่องาน และความสำเร็จของงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการทำงานที่บ้านมาใช้กับองค์การภาครัฐ กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด สรุปรหัสข้อได้ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ประกอบด้วย ความหมายของการปฏิบัติงานที่บ้าน องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่บ้าน และการปฏิบัติงานที่บ้านตามรูปแบบที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.1.2 จำพวกทหารในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ ประกอบด้วย คำจำกัดความแต่ละจำพวกทหารของกรณีศึกษาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ ซึ่งประกอบด้วย 16 หน่วยขึ้นตรง โดยมีจำพวกทหารที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการ ที่อยู่ในส่วนบัญชาการทั้งหมด 13 จำพวก

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน 10 ประเภท

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความหมายของแรงจูงใจ และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทฤษฎี 2 ปัจจัย

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความหมายของประสิทธิผล และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุม ประกอบด้วย ความหมายของการควบคุม และรูปแบบของการควบคุม

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร ประกอบด้วย ความหมายของการสื่อสาร และวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร รวมถึงรูปแบบของการติดต่อสื่อสาร

2.1.8 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้ตาม และแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบภาวะผู้ตาม 5 ประเภท

2.1.9 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ความหมายของภาวะผู้นำ และ แนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบของความเข้มข้นของอำนาจของผู้นำและอิสระของผู้ตาม

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ความหมายของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

จากการศึกษาผ่านงานวิจัยและบทความต่างๆ พบว่า การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ได้ถูกให้ความหมายโดยนักวิชาการและคณะวิจัยด้วยการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็น telework, telecommuting, remote e-work, virtual office หรือ work from home เป็นต้น โดยการศึกษาในครั้งนี้ จะใช้คำว่า การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการและแนวทางปฏิบัติรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของกองทัพอากาศที่กำหนดให้ข้าราชการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการติดและแพร่กระจายเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

Kurland และ Bailey (Kurland N. B. & Bailey D. E., 1999) ได้แบ่งประเภทของการทำงานทางไกล (telework) ไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1) การทำงานทางไกลจากบ้าน (Home-based telecommuting) หมายถึงการที่บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านเป็นหลัก โดยที่ แต่พวกเขาสังกัดอยู่ภายใต้สำนักงานใหญ่

2) การทำงานทางไกลจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite offices) หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะดวกต่อลูกบุคลากร เพื่อลดระยะเวลาการเดินทางไปทำงาน ในลักษณะของการเป็นสำนักงานสาขา

3) การทำงานทางไกลจากศูนย์การทำงานใกล้บ้าน (A neighbourhood work centre) หมายถึง ลักษณะของสำนักงานที่ประกอบไปด้วยหลายองค์การ หรือการแบ่งเช่าอาคารของนายจ้างหลายรายในอาคารเดียวกัน

4) การทำงานทางไกลจากอุปกรณ์สื่อสาร (Mobile workers) หมายถึง ลูกจ้างที่มีการปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นทำงานที่บ้าน ทำงานบนรถ ทำงานบนเครื่องบิน หรือทำงานจากที่โรงแรม เป็นต้น

Pearce (Pearce J. A., 2009) ได้กล่าวถึง Telecommuting ว่าเป็นการทำงานทางไกลในลักษณะที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการเลือกช่วงเวลาและสถานที่ในการทำงานด้วยตนเอง เช่นในบางองค์การอาจมีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ แทนการกำหนดชั่วโมงทำงานในแต่ละวัน ซึ่งบุคลากรจะต้องมีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถจัดสรรเวลาอื่นๆที่อยู่ที่บ้านในการทำธุระส่วนตัวนอกเหนือจากงานได้ เช่น การล้างรถ ทำงานบ้าน เลี้ยงลูก หรือดูแลพ่อแม่ผู้สูงอายุ

Håkansta (Håkansta C., 2021) ได้อธิบายถึงลักษณะของการทำงานทางไกล (Remote e-work) ไว้ว่า เป็นการทำงานทางไกลที่ต้องอาศัยการสนับสนุนจากเทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ โดยเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานจริง

Holmstorm และ Leppanen (Holmstrom. J. & Leppanen. V.J., 2003) ได้อธิบายถึงแนวคิดของสำนักงานเสมือน (Virtual Office) ว่าเป็นการย้ายจากสถานที่ทำงานทางกายภาพแบบเดิมไปสู่พื้นที่ทำงานทางสังคมเสมือนจริงโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมทั้งงานในความรับผิดชอบส่วนบุคคลและกลุ่ม โดยจะต้องมีการจัดการและการจัดการระบบที่ดี และมีการสร้างเครือข่ายที่เชื่อมต่อกัน

ILO (International Labour Office, 2021) ได้อธิบายถึงลักษณะของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ไว้ว่า เป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้าน และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีการใช้สถานที่ในการทำงานอยู่ที่บ้าน แทนการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานตามปกติ โดยมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่บ้าน

สุพจน์ (สุพจน์ นาคสวัสดิ์, 2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ไว้ โดยประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การกำหนดลักษณะงาน ในแต่ละองค์การย่อมมีลักษณะของงานอยู่หลายประเภท องค์การจึงต้องกำหนดประเภทและลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ โดยงานเหล่านั้นควรจะเป็นงานที่สามารถทำได้ทุกที่ ไม่ขึ้นอยู่กับสถานที่ทำงานหรือต้องใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เช่นงานเอกสารต่างๆ

2) การกำหนดเวลาทำงาน โดยปกติทุกองค์การจะมีการกำหนดเวลางานในแต่ละวันที่สมาชิกในองค์การจะต้องมาปฏิบัติงาน การทำงานที่บ้านก็เช่นกัน ควรกำหนดชั่วโมงในการทำงานให้เหมาะสมเหมือนการทำงานปกติ เช่น ไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือกำหนดเป็นจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ให้สมาชิกในองค์การสามารถบริหารเวลาในการทำงานได้เอง

3) งานที่ต้องทำในแต่ละวัน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบหมายงานที่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำในแต่ละวัน หรือในแต่ละสัปดาห์และมีการกำหนดเป้าหมายหรือระยะเวลาในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ใช่เวลาไปกับการทำสิ่งอื่น รวมถึงต้องมีกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่บ้านด้วย เช่น ผู้บังคับบัญชาจะต้องสามารถติดต่อได้ตลอดเวลาในช่วงเวลาที่ทำงาน หรือหากมีธุระที่จะต้องออกนอกพื้นที่จะต้องได้รับจากผู้บังคับบัญชาก่อนเท่านั้น

4) การติดตามและการวัดผลของงาน การทำงานที่บ้านผู้บังคับบัญชาจะต้องสามารถติดตามผลการทำงานได้เหมือนกับการทำงานแบบปกติ โดยให้การส่งงานผ่านช่องทางต่างๆ เช่น Line Chat, Microsoft team, Google drive หรือมีการติดตามประจำวันผ่าน Morning meeting

5) การให้เงินสนับสนุน เมื่อมีการทำงานที่บ้าน สมาชิกในองค์กรจะต้องมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต หรือ ค่าอาหาร เป็นต้น ซึ่งในขณะเดียวกันองค์กรก็จะประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ไปด้วย หากในระยะยาวมีการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านมาดำเนินการต่อ จึงต้องมีการพิจารณาถึงการให้เงินช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรด้วย

6) อุปกรณ์สื่อสารและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน อุปกรณ์สื่อสารและเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน ในบางองค์กร ฐานข้อมูลยังไม่สามารถเข้าถึงได้นอกที่ทำงาน องค์กรจึงต้องพิจารณาการนำข้อมูลขึ้นสู่ระบบออนไลน์ องค์กรจะต้องวางระบบในการสื่อสาร และแอปพลิเคชัน ที่สามารถช่วยให้การทำงานที่บ้านเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น เช่น Microsoft team, Zoom, Stack เป็นต้น รวมถึงอาจมีการให้สมาชิกในองค์กรยืมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆเพื่อใช้ในการทำงานที่บ้านด้วย

2.1.2 จำพวกทหารในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ ประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรง 16 หน่วย ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกองทัพอากาศ, กรมสารบรรณทหารอากาศ, กรมกำลังพลทหารอากาศ, กรมข่าวทหารอากาศ, กรมยุทธการทหารอากาศ, กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ, กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ, กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหารอากาศ, สำนักงานปลัดบัญชาทหารอากาศ, กรมการเงินทหารอากาศ, กรมจเรทหารอากาศ, สำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ, สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ, สำนักงานการบินกองทัพอากาศ, สำนักงานพระธรรมนูญทหารอากาศ และ ศูนย์ไซเบอร์กองทัพอากาศ โดยตามระเบียบกองทัพอากาศ ว่าด้วยการแยกประเภทข้าราชการกองทัพอากาศ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563 (กองทัพอากาศ, 2563) ได้มีการกำหนดเหล่าทหาร และ/หรือจำพวกทหาร โดยมีหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการรับผิดชอบ ซึ่งมีจำพวกทหารที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยหัวหน้าสายวิทยาการที่อยู่ในส่วนบัญชาการทั้งหมด 13 จำพวก และมีการให้คำจำกัดความของแต่ละจำพวกทหาร ดังนี้

1) จำพวกทหารยุทธการ หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการวางแผน กำหนดนโยบาย การตรวจการฝึก และการอำนวยความสะดวกในการฝึกบินและการบินยุทธการ รวมทั้ง รับผิดชอบในการตรวจแนะนำหมวดบิน ผูกบินและกองบิน เกี่ยวกับการฝึกบินเพื่อการจัดระดับการบิน การใช้อากาศยาน และอาวุธประจำอากาศยานในทางยุทธการ การใช้อากาศยานทางยุทธการอันเกี่ยวกับการพัฒนาการฝึก และการปฏิบัติการยุทธวิธี และรับผิดชอบในการฝึกทางยุทธการของหน่วย การตรวจหน่วย

ทางยุทธการ จัดทำคำสั่งการปฏิบัติการ วางแผนยุทธการ ยุทธศาสตร์ เตรียมและหาทางขจัดปัญหาทางยุทธการการสอบสวนอากาศยานอุบัติเหตุ และตรวจตราเพื่อให้เป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบนิรภัยการบิน

2) จำพวกทหารกิจการพลเรือนและประชาสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการดำเนินการเกี่ยวกับกิจการพลเรือน การปฏิบัติการจิตวิทยา การบรรเทาสาธารณภัย งานด้านมวลชน และส่งเสริมงานด้านการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกองทัพอากาศกับประชาชน การประชาสัมพันธ์ การถ่ายภาพ ผลิตภาพ ภาพยนตร์ วีดิทัศน์ เพื่องานด้านกิจการพลเรือนและประชาสัมพันธ์ของกองทัพอากาศ

3) จำพวกทหารสารบรรณ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในหน้าที่เกี่ยวกับงานในสายงานสารบรรณ อันได้แก่ การจัดทำกรับ การส่ง การเก็บรักษา การยืม และการทำลายหนังสือราชการการดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และแบบธรรมเนียมทหาร รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับกิจการประวัติศาสตร์ ตำนานและพิพิธภัณฑ์ทหาร

4) จำพวกทหารกำลังพล หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่เกี่ยวกับงานในสายงานกำลังพล อันได้แก่ การจัดหากำลังพล การบรรจุ การย้ายโอนและการปลดกำลังพล การแยกประเภทกำลังพล การควบคุมและพัฒนากำลังพล การฝึกและศึกษา การปกครอง และวินัยทหารการสัสดี บำเหน็จความชอบและสิทธิกำลังพล การกำลังพลสำรอง และข้อมูลกำลังพล

5) จำพวกทหารการข่าวกรอง หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่เกี่ยวกับงานในสายงานด้านการข่าว อันได้แก่ การรวบรวม การประเมินค่า การสนธิกรรม การตีความ การกระจาย ข่าวกรอง การบรรยายสรุป แผนที่ การป้องกันการจารกรรม การบ่อนทำลาย การก่อวินาศกรรม การรักษาความปลอดภัย และการวิเคราะห์ภาพถ่ายทางอากาศ

6) จำพวกทหารพระธรรมนูญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่เกี่ยวกับงานในสายงานพระธรรมนูญ อันได้แก่ การดำเนินงานด้านกฎหมาย ทั้งทางทหารและพลเรือน รวมถึงการใช้สิทธิเรียกร้องทางศาล การแก้ต่างคดี การภาษีอากร และ งานนิติกรรมสัญญา มีหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำต่อผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการและผู้เกี่ยวข้องในทางกฎหมายทางปกครอง และทางวินัย ตลอดจนสืบสวนและสอบสวนคดีต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตรวจร่างระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ซึ่งมีผลทางด้านกฎหมาย ทำการฝึกอบรมวิชากฎหมายให้แก่ข้าราชการตามและผู้บังคับบัญชามอบหมาย สามารถทำการติดต่อประสานกับเจ้าหน้าที่และประชาชนทั้งในและนอกกองทัพอากาศ เพื่อให้กิจการในหน้าที่ดำเนินไปสมความมุ่งหมายของทางราชการ

7) จำพวกทหารแผนที่ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านแผนที่และที่ดินซึ่งประกอบด้วย การเก็บรักษาแผนที่ทุกชนิดที่ได้รับตามอัตราจ่าย เพื่อสนับสนุนกิจการด้านการทหารกิจการที่เกี่ยวข้องด้านการบิน และที่ดินที่อยู่ในการปกครองดูแลของกองทัพอากาศการสำรวจข้อมูลยี่ห้อเดซี (Geodesy) การรังวัดค่าพิกัดภูมิศาสตร์ด้วยระบบดาวเทียม (Global Position System) การคำนวณหาค่า Latitude, Longitude และ Elevation ของระบบพิกัดต่าง ๆ การร่าง การเขียน แบบแผนผัง แผนที่ของภูมิประเทศหรือเป้าหมาย การทำแผนที่ภูมิประเทศจำลองด้วยภาพ หรือการทำแผนที่โต๊ะทราย (Sand Table) การนำภาพถ่ายทางอากาศมาใช้ร่วมกับแผนที่ในการกำหนดตำแหน่งของจุดควบคุม (Control Point) การใช้ประโยชน์จากภาพถ่ายทางอากาศมาแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลรายละเอียดในแผนที่ เพื่อให้มีความทันสมัยถูกต้อง การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในทางการปฏิบัติแก่ผู้บังคับบัญชาในเรื่อง กฎหมายระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ของกองทัพอากาศ

8) จำพวกทหารส่งกำลังบำรุง หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่เกี่ยวกับงานในสายงานส่งกำลังบำรุง อันได้แก่ การส่งกำลัง การซ่อมบำรุง การอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก สาธารณูปการ และการบริการ

9) จำพวกทหารการเงิน หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงิน อันได้แก่ การตรวจสอบหลักฐาน การเบิกเงิน การรับเงินราชการ การจ่ายเงิน การเก็บรักษา และการนำส่งเงินราชการตลอดจนการบัญชีที่เกี่ยวข้องตามระเบียบของทางราชการ

10) จำพวกทหารปลัดบัญชี หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การตรวจบัญชี การบริหารทรัพยากร และการจัดการ หรือสาขาใดสาขาหนึ่ง

11) จำพวกทหารตรวจสอบภายใน หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบทางการงบประมาณ การบัญชี การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน การประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหาร การปฏิบัติตามข้อกำหนด ระบบงานสารสนเทศและการตรวจสอบกรณีพิเศษ ตามมาตรฐานการตรวจสอบภายในของส่วนราชการ

12) จำพวกทหารนิรภัย หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสายงานนิรภัย ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมป้องกันอุบัติเหตุ การส่งเสริมความปลอดภัย การตรวจสอบมาตรฐานความปลอดภัย การรายงานอันตราย การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การให้การศึกษาอบรมนิรภัยการบินและภาคพื้น การวิเคราะห์ข้อมูลนิรภัย การสอบสวน และการวิเคราะห์หาสาเหตุอุบัติเหตุการบินและภาคพื้น

13) จำพวกทหารสารสนเทศและสงครามอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ทางด้านระบบสารสนเทศ สงครามอิเล็กทรอนิกส์ และสงครามไซเบอร์ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการและปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ ระบบบัญชาการและควบคุมสงครามอิเล็กทรอนิกส์

โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้จำพวกทหารในการหาความสัมพันธ์กับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มาใช้กับส่วนบัญชาการกองทัพอากาศต่อสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้ ทั้งผลกระทบทั้งเชิงลบและเชิงบวก โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อทั้งองค์กรและสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะในแง่มุมมองของ สุขอนามัยในการทำงาน ความสามารถหรือแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรจึงต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อสมาชิกในองค์กร

Massoudi และ Hamdi (Massoudi A. H. & Hamdi S.S., 2017) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า มีความหมายถึง ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของการทำงาน และสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สภาพอากาศ ระดับเสียง อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน หรือสิทธิและสวัสดิการต่างๆที่สมาชิกในองค์กรได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร

Raziq และ Mualla-bakhsh (Raziq A. & Mualla-bakhsh R., 2014) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมการทำงานประกอบด้วยสองมิติ โดยในมิติแรกคืองาน ซึ่งในมิตินี้จะรวมลักษณะต่าง ๆ ทั้งหมดของงาน เช่นวิธีการดำเนินงาน และปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้งานสำเร็จ ได้แก่ การฝึกอบรม การควบคุมการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และคุณค่าที่แท้จริงของงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะของงาน มีความเชื่อมโยงต่อความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก และมิติที่ 2 คือบริบทของการทำงาน บริบทประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม

Forehand และ Gilmer (1964, อ้างอิงใน (ณัชชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561)) ได้กล่าวถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยความมั่นคงในหน้าที่การงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเท่าเทียมกับสมาชิกในองค์กรคนอื่นๆจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิด

ความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้องค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถน้อยกว่าสมาชิกคนอื่นๆ

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีความก้าวหน้า หรือได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการพิจารณาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม หากทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี จะต้องได้รับบำเหน็จ หรือรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องชื่นชม รวมถึงมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้เพิ่มขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ ประกอบด้วย ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4) รายได้หรือค่าตอบแทน ประกอบด้วย เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยจะต้องพิจารณาการให้เงินเดือนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรในแต่ละตำแหน่ง และต้องมีวิธีการในการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกมีคุณค่า และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ และมีสภาพในองค์กรและสังคม งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ และมีความท้าทาย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ

6) การนิเทศงาน ประกอบด้วย การได้รับการดูแล ตรวจสอบ แนะนำ และได้รับการเอาใจใส่จากหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของสมาชิกในองค์กร ซึ่งการนิเทศงานจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน ประกอบด้วย การได้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกับทักษะที่ตนเองถนัด มีความคล้ายกับตัวตนของสมาชิกในองค์กร ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มงาน มีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน มีกลุ่มงานที่รู้จักหน้าที่ของตน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า แผนการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต การรับรู้ข่าวสารในด้านนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงสมาชิกในองค์กร

9) สภาพการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้คนอยากทำงาน มีความสะอาด ปลอดภัย เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วน และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน สถานที่ในการทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีเสียงรบกวน แสงสว่างเพียงพอ

ต่อการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน เช่น ห้องฟิตเนสออกกำลังกาย, โรงอาหาร หรือร้านค้าสวัสดิการ เป็นต้น

10) สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นๆที่สมาชิกในองค์กรควรจะได้รับ ประกอบด้วย สวัสดิการที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน เช่น เบี้ยเลี้ยง, บำเหน็จ บำนาญ, วันหยุดพักผ่อน, การลา, ค่ารักษาพยาบาล, ค่าอุดหนุนการศึกษาบุตร, บ้านพักสำหรับบุคลากร เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวพนักงาน ทั้งหมดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งด้านกายภาพและด้านสังคม ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่งต่อสมาชิกในองค์กร หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ผลกระทบนี้อาจเป็นได้ทั้งด้านจิตใจ ความรู้สึกที่มีต่องาน และผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน และส่งผลถึงความพึงพอใจของพนักงาน และผลผลิตขององค์กรทั้งสิ้น โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นด้านหนึ่งในผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่บ้านต่อสมาชิกในองค์กร โดยสภาพแวดล้อมที่นำไปใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย ค่าครองชีพ, การบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน, สถานที่ในการปฏิบัติงาน, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

เดิมศักดิ์ คทาวิช (2546, อ้างอิงใน (โมลี สุทธิโมลีโพธ, 2563)) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการของการใช้ปัจจัยต่างๆที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการในการสร้างแรงขับไปกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยอาจเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอก หรือทั้ง 2 ปัจจัยก็ได้

ราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, (2556)) ได้ให้ความหมายของ การจูงใจ หรือแรงจูงใจ ไว้ว่า กระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิต ที่ประกอบด้วย การเริ่มต้น การคงอยู่ และทิศทาง รวมทั้งแรงภายใน เช่น แรงกระตุ้นแรงขับ และความปรารถนาที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนี้

กล่าวโดยสรุป ความหมายของแรงจูงใจคือ กระบวนการที่เกิดขึ้นกับทั้งทางร่างกาย และทางจิตของมนุษย์ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน หรือทั้ง 2 ปัจจัยซึ่งนำไปสู่การเกิดของแรงกระตุ้นหรือแรงขับในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Frederick Herzberg

เป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมาปฏิบัติงานในองค์การ อันก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านสุขวิทยา (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ถ้าหากในองค์การไม่มี จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น องค์การจะต้องจัดให้มีปัจจัยเหล่านี้ เพื่อลดความไม่พอใจในการทำงานของบุคคลให้ลดลง แต่ปัจจัยเหล่านี้ ไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายในตัวบุคคล

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี ใช้แนวคิดเรื่องแรงจูงใจจากทฤษฎี 2 ปัจจัย เป็นด้านหนึ่งในผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่บ้านต่อสมาชิกในองค์การ ซึ่งใช้ทั้งปัจจัยด้านสุขวิทยา และปัจจัยจูงใจในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย การควบคุมจากผู้บังคับบัญชา, การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ การมีความรับผิดชอบต่องาน และการปฏิบัติงานสำเร็จ

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิผล

ศุภชัย (ศุภชัย ยวาระประภาช, 2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

พิทยา (พิทยา บวรวัฒนา, 2552) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

สุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2543, อ้างถึงใน (สมหมาย เทียนสมใจ, 2556)) กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิผล สามารถแบ่งออกตามสิ่งที่ยึดเป็นหลักได้ 3 ความหมาย คือ

1) ยึดเป้าหมายเป็นเกณฑ์ หมายถึง ระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์การกับผลผลิตคือพิจารณาจากการที่องค์การสามารถดำเนินการ ได้บรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้

2) ยึดระบบทรัพยากรเป็นเกณฑ์ หมายถึง เน้นระบบเปิดขององค์การจึงต้องยึดความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล

3) ยึดกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ หมายถึง การสร้างความพึงพอใจ และการตอบสนองต่อกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1994, อ้างถึงใน (สมหมาย เทียนสมใจ, 2556)) ได้นิยามประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการ ที่มีจุดมุ่งหมายในการได้มาซึ่งผลลัพธ์ ที่ต้องการ โดยประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นประสบความสำเร็จทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด

โดยสรุปแล้ว ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ในภาพรวม ทั้งประสิทธิผลของสมาชิกในองค์การ และกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของ James L Gibson

Gibson ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยแบ่งระดับของประสิทธิผลออกเป็น 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับ จะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้

1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เน้นผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลของสมาชิกในองค์การที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่ง ซึ่งผลปฏิบัติงาน รายบุคคลจะต้องได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา โดยมีปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (ability) ทักษะ (skills) ความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) แรงจูงใจ (motivation) และความเครียด (stress)

2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นประสิทธิผลในภาพรวมของ กลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ มีปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี (cohesiveness) ภาวะผู้นำ (leadership) โครงสร้าง (structure) สถานภาพ (status) บทบาท (roles) และบรรทัดฐาน (norms)

3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของ ประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม มีปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม (environment) เทคโนโลยี (technology) กลยุทธ์ (strategy) โครงสร้าง (structure) กระบวนการต่าง ๆ (process) และวัฒนธรรม (culture) ซึ่งประสิทธิผลขององค์การ ทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กัน โดยประสิทธิผลในระดับองค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับ บุคคลและกลุ่ม นั่นเอง

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำแนวคิดเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นด้านหนึ่งในผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์กร โดยจะศึกษาถึง ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness)

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุม

ความหมายของการควบคุม

Rob Dixon (1994, อ้างถึงใน (วันชัย มีชาติ, 2559)) ให้ความหมายของการควบคุมว่า หมายถึง การบริหารในการวัดผลและแก้ไขผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผลผลิตขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Stephen P. Robbins and David A. De Cenzo (1995, อ้างถึงใน (วันชัย มีชาติ, 2559)) ให้ความหมายการควบคุมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการ ในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและแผนที่วางไว้ และเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปคือ การควบคุมเป็นกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และทำให้สมาชิกในองค์กรเห็นข้อจำกัดในการทำงาน รวมถึงแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

รูปแบบของการควบคุม

1) การควบคุมป้อนเข้า (feedforward control) เพื่อให้มั่นใจว่าปัจจัยและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรที่ใช้ในการดำเนินงานมีคุณภาพและเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เป็นการวางแผนเพื่อลดทอนความรุนแรงเมื่อปัญหาเกิดขึ้น

2) การควบคุมกระบวนการในการปฏิบัติงาน (concurrent control) เป็นการควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กรที่เกิดขึ้นขณะที่มีการดำเนินงานอยู่ โดยผู้บังคับบัญชามานสายการบังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ติดตามและตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทัน

3) การควบคุมหลังการดำเนินงาน (feedback control) เป็นขั้นตอนของการเข้าไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ทราบถึงปัญหาและสามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานในอนาคตได้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ได้เห็นว่าคุณภาพการดำเนินงานสามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้หรือไม่

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

Rogers (1976, อ้างถึงใน (เบญจวรรณ แจ่มจำรูญ, 2557)) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิด หรือการกระทำต่าง ๆ โดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงออกโดยเปิดเผย

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, อ้างถึงใน (เบญจวรรณ แจ่มจำรูญ, 2557)) ให้ความหมายว่า การสื่อสาร คือการถ่ายโอน (Transfer and Understanding of Meaning) ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ประสบความสำเร็จก็คือ การสื่อสารที่สามารถส่งต่อความหมายไปยังผู้รับ และเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยรูปแบบของการสื่อสารอาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล หรือเป็นการติดต่อสื่อสารขององค์กร

Judith R. Goron และคณะ (1990, อ้างถึงใน (วันชัย มีชาติ, 2544)) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการจุดต่อส่งผ่านข้อมูลความคิดความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยมีองค์ประกอบสี่ประการได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และ ผู้รับสาร หากขาดองค์ประกอบใดไปจะทำให้การติดต่อสื่อสารไม่สมบูรณ์ และไม่ถือว่าเป็นการสื่อสาร

กล่าวโดยสรุปคือ การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการในการ ส่งต่อ ถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างกัน โดยผู้ส่งสาร จะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่สามารถทำให้ผู้รับสาร มีความเข้าใจในความหมายของสารที่ต้องการจะสื่อถึง

วัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร

- 1) เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเข้าใจร่วมกัน และมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) เพื่อแนะนำและสั่งการ เป็นการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในการแนะนำและสั่งการให้ปฏิบัติ หรือมอบหมายงานต่าง ๆ
- 3) เพื่อชักจูง เป็นการโน้มน้าว ให้ผู้รับสารเปลี่ยนแปลงความคิดหรือทัศนคติไปในทิศทางที่ผู้ส่งสารต้องการ
- 4) เพื่อสอนงาน เป็นการสอนงานให้กับสมาชิกใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
- 5) เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เป็นการตอบโต้และสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ผ่านการประชุมชี้แจงหรือการตอบข้อสงสัย
- 6) เพื่อความสนุกสนานและสร้างบรรยากาศ เป็นการสื่อสารเพื่อสร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี

รูปแบบของการติดต่อสื่อสาร

- 1) การติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร (Written Communication) เป็นการสื่อสารผ่านตัวหนังสือหรือตัวเลข เซลล์ประกาศบันทึกข้อความ
- 2) การสื่อสารทางวาจา (Oral Communication) เป็นการสืบสานโดยใช้คำพูด เช่น การประชุมการปรึกษาหารือ การฝึกอบรม การออกคำสั่ง ซึ่งเป็นการสื่อสารกันตัวต่อตัว หรือเป็นการสนทนาแบบเผชิญหน้า
- 3) การติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี (Technologies Communication) เป็นการใช้เทคโนโลยี เข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการสื่อสาร

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวคิดเรื่องการติดต่อสื่อสาร เป็นด้านหนึ่งในผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์การ โดยการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้รูปแบบของการสื่อสารเหลือเพียงรูปแบบเดียวคือ การติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี (Technologies Communication)

2.1.8 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม

ความหมายของผู้ตาม

รังสรรค์ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544) ให้ความหมายของภาวะผู้ตามว่า หมายถึง การปฏิบัติที่แสดงถึงความไม่ต้อร้อน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่แข็งข้อต่อผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติในทางบวก มีระเบียบวินัย และสามารถทำงานได้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551, อ้างถึง (วีระเชษฐ์ มั่งแ้วน, 2562)) กล่าวว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของบุคคลที่เป็นผู้ตามที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนผู้นำ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้ตาม หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ความร่วมมือ สนับสนุนผู้นำในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ส่วนผู้ตาม คือ คุณลักษณะที่บุคคลนั้น ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งจากหน้าที่ประจำของตนเองหรือจากหน้าที่รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม

Kelly (1992, อ้างถึง (วีระเชษฐ์ มั่งแ้วน, 2562)) ได้จัดความสัมพันธ์แบบภาวะผู้ตาม 5 ประเภท มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ผู้ตามแบบห่างเหิน (Aliented Follower) ผู้ตามแบบนี้ มีพฤติกรรมเฉื่อยชา (Passive) แต่มีความอิสระ (Independent) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Critical Thinking) สูง

ผู้ตามแบบห่างเหิน มีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ แต่จะไม่ยอมเข้าร่วมในการ แก้ปัญหา หรือจุดบกพร่องที่ตนมองเห็นแต่อย่างใด

2) ผู้ตามแบบปรับตาม (Conformist Follower) Kelly (1992) เป็นผู้ตามที่มีความกระตือรือร้นในงานขององค์กร แต่ขาดทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ยินยอมทำตามคำสั่งโดยไม่คำนึงว่างานนั้นมีลักษณะอย่างไร พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

3) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด (Pragmatic Survivor Follower) มีลักษณะแบบผู้ตามทั้ง 4 แบบ แต่จะเลือกใช้แบบหนึ่งแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ว่าแบบใดที่จะเอื้อประโยชน์แก่ตนเองได้มากที่สุด และมีความเสี่ยงน้อยที่สุด เป็นผู้ตามที่เปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดไว้จุดยืนในตนเอง

4) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา (Passive Follower) เป็นผู้ตามที่ขาดทั้งความเป็นอิสระ (ชอบฟังผู้อื่น) และความคิดสร้างสรรค์ ต้องให้ผู้นำคอยบอกหรือสั่ง และต้องใช้ในการติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิดกว่าจะได้งานที่คืบหน้า ไม่มีการใช้ความคิดของตนเอง

5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (Effective Follower) เป็นผู้ที่มีความไว้วางใจและความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง มีความสามารถวิเคราะห์เห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และองค์การได้อย่างถูกต้องให้ความสำคัญของเรื่องส่วนรวมก่อนส่วนตน

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวคิดเรื่องภาวะผู้ตามในการอธิบายถึงลักษณะของผู้ตามซึ่งได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสมาชิกในองค์การ

2.1.9 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

Hicks and Gullet (Hicks H. E. & Gullett C. R., 1975) นิยามความหมายผู้นำว่าเป็นบุคคลที่สั่งสอนและควบคุมผู้คนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือเป้าหมายได้

Fiedler (Fiedler F., 1967) กล่าวถึงผู้นำว่า คือ บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปได้ด้วยดี

ความหมายของภาวะผู้นำ

Cribbin (Cribbin J. J., 1981) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถชักชวนให้พนักงานทำในสิ่งที่ต้องทำได้อย่างเต็มใจ และทำในสิ่งที่ควรทำให้ออกมาดี

มานิตย์ (มานิตย์ มัลลวงค์, 2550) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคลของผู้หน้าที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรม ความสามารถในการบริหารจัดการ และความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

สาคร (สาคร สุขศรีวงศ์, 2559) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำว่า หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุปแล้ว ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจความสามารถ หรือศิลปะในการจูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้นำต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

แนวความคิด Leadership Contunum

Tannenbaum และ Warren (1989, อ้างถึงใน (วันชัย มีชาติ, 2559)) ได้เสนอรูปแบบของความเข้มข้นของอำนาจของผู้นำและอิสระของผู้ตาม ซึ่งกล่าวถึงความเข้มข้นของการใช้อำนาจของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับอิสระของผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะของความสัมพันธ์แบบผกผัน โดยประกอบด้วย 7 รูปแบบ ดังนี้

- 1) ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจและประกาศการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติ มีลักษณะของการตัดสินใจที่เผด็จการผู้นำใช้อำนาจมาก ผู้ตามไม่มีบทบาทในการตัดสินใจ
- 2) ผู้นำตัดสินใจและเป็นผู้ขายความคิดการตัดสินใจของตนเอง รูปแบบนี้ผู้นำยังคงใช้อำนาจของตนเองอยู่ แต่ใช้การโน้มน้าวให้ลูกน้องปฏิบัติตาม แทนการออกคำสั่ง
- 3) ผู้นำเสนอความคิดเห็นของตนเองและเปิดโอกาสให้ซักถาม เป็นลักษณะของการสื่อสารสองทาง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีบทบาทมากขึ้น แต่การตัดสินใจก็ยังคงขึ้นอยู่กับผู้นำ
- 4) ผู้นำเป็นผู้เสนอทางเลือกที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงได้ ในรูปแบบนี้ผู้นำเสนอทางเลือกให้สมาชิกร่วมกันพิจารณา การใช้อำนาจของผู้นำและเสรีภาพของผู้ตามอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน
- 5) ผู้นำเสนอปัญหาเพื่อรวบรวมคำแนะนำและตัดสินใจ ผู้ตามมีบทบาทในการเสนอคำแนะนำเพื่อให้ผู้นำใช้ในการตัดสินใจได้
- 6) ผู้นำกำหนดข้อจำกัดและให้กลุ่มตัดสินใจ ในรูปแบบนี้ผู้นำมีหน้าที่เพียงกำหนดข้อจำกัดในการดำเนินงานหรือตัดสินใจเท่านั้น สมาชิกจะมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน
- 7) ผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ข้อจำกัดซึ่งกำหนดโดยผู้บังคับบัญชา สมาชิกมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ภายใต้ข้อจำกัดที่กำหนด โดยผู้นำไม่เข้าไปก้าวก่าย

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำในการอธิบายถึงลักษณะของผู้นำซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชา ในการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวรัจ และ เมธาวิ(เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิตร, 2564) ศึกษาผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 กรณีศึกษา สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) โดยศึกษาระหว่างวันที่ 24 เมษายน ถึง 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลิตภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงานในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผลการศึกษายังพบว่า จากพนักงานทั้งหมด 136 คน โดยมี 92 คนหรือร้อยละ 81 สามารถทำงานที่บ้านได้อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานฝ่ายวิจัยซึ่งทำงานที่บ้านเกือบร้อยละ 99 ขณะที่พนักงานฝ่ายสนับสนุนทำงานที่บ้านร้อยละ 45 และมีพนักงานฝ่ายสนับสนุนที่ไม่สามารถทำงานที่บ้านได้เลยคิดเป็นร้อยละ 55 เนื่องจากต้องทำงานที่ใช้อุปกรณ์ที่สำนักงาน ต้องพบปะหรือติดต่อกับผู้คนที่ทำงานบริการบางรูปแบบ เช่น ขับรถ เป็นต้น นอกจากนี้ กรณีของพนักงานฝ่ายวิจัยที่สามารถทำงานที่บ้านได้มีอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างสะดวก เช่น สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย เช่น ที่บ้านเสียงดังหรือมีเด็กเล็ก การทำงานที่ต้องใช้อุปกรณ์เฉพาะ การทำงาน ที่ต้องพบปะหรือติดต่อกับผู้คนที่ต้องทำงานกับเอกสารที่ยังไม่อยู่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

Pearce (Pearce J. A., 2009) (2009) ศึกษาถึงความสำเร็จของการทำงานทางไกลและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า การทำงานทางไกลมีประโยชน์คือ สามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งช่วยเพิ่มผลประกอบการให้กับองค์กร, ทำให้องค์กรมีความน่าดึงดูด, ช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กร, ทำให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดีกว่าในช่วงวิกฤติ, และช่วยลดมลพิษที่เกิดขึ้นจากการเดินทาง โดยสิ่งท้าทายในอนาคตที่จะช่วยให้การทำงานทางไกลประสบความสำเร็จคือการพัฒนาด้านเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งต่อข้อมูล และการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้โปรแกรมแชท หรือช่องทางการส่งต่อข้อมูลออนไลน์ที่ปลอดภัยต่อข้อมูลขององค์กร

Susilo (Susilo D., 2020) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้านในประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า มี 3 ปัจจัยได้แก่ สภาพแวดล้อมของงาน ความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านทำให้มีความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งตัวแปรสำคัญที่ส่งผล

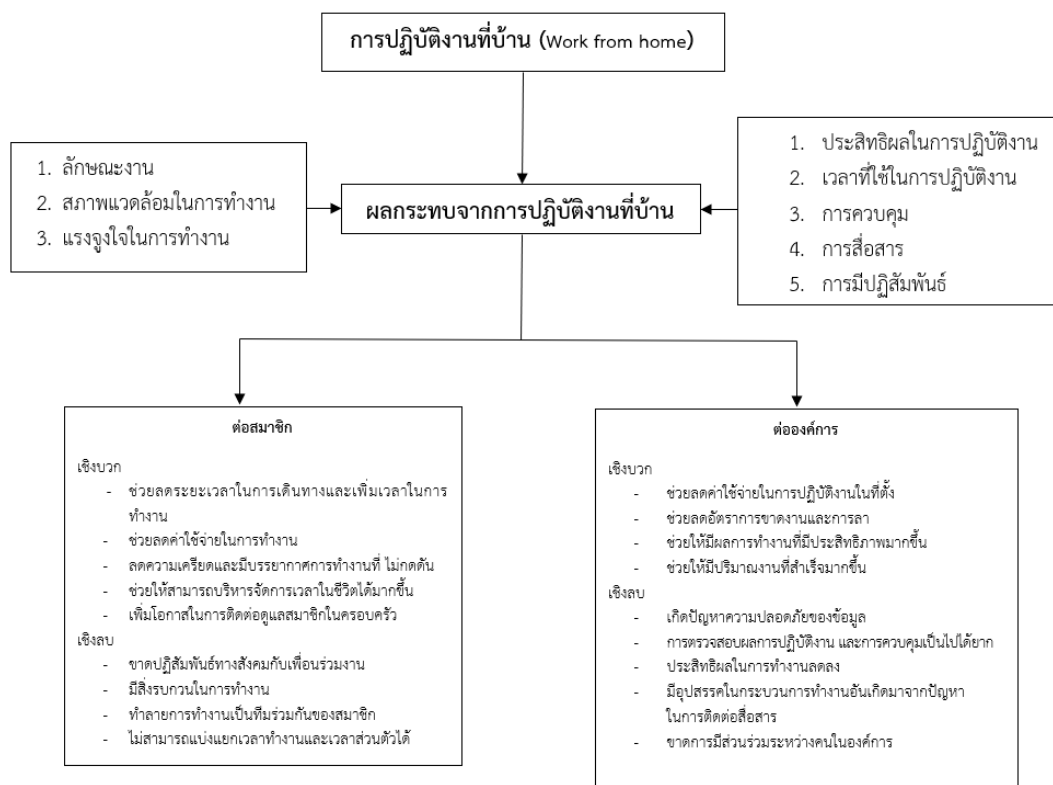
ต่อผลการปฏิบัติงานนั้นคือ ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การปฏิบัติงานที่บ้านถูกนำมาบังคับใช้ องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ด้วยพิจารณาที่ความคืบหน้าของผลการดำเนินงานมากกว่าการมาปฏิบัติงานหรือสามารถติดต่อได้ของบุคคล และควรพิจารณาถึงความสำคัญในการจัดหาสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้กับบุคลากรเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่บ้าน

Gibbs, Mengel และ Siemroth (Gibbs M. Mengel F. & Siemroth C., 2021) ศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นของการปฏิบัติงานที่บ้านในบริษัทที่ให้บริการด้าน IT ขนาดใหญ่ของเอเชีย ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้ระดับผลผลิตขององค์กรลดลงเนื่องจากพนักงานมีสมาธิน้อยลง นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านทำให้ขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และทำให้ไม่ได้รับการสอนงานหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรงทำให้มีการพัฒนางานที่ช้าลง



2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มาใช้กับหน่วยงานภาครัฐ โดยเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์การและสมาชิกในองค์การของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศที่อยู่ในส่วนบัญชาการ โดยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการดังนี้

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ในการสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก (In-depth Interview) จากข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยงานชั้นตรงกองทัพอากาศ สังกัดส่วนบัญชาการ ในตำแหน่งระดับรองหัวหน้าหน่วยงานชั้นตรง หรือหัวหน้าหน่วยงานชั้นตรง เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นต่อองค์การ

2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยงานชั้นตรงกองทัพอากาศ สังกัดส่วนบัญชาการ ในระดับปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นต่อสมาชิกในองค์การ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานชั้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ ประกอบด้วย 16 หน่วยงานชั้นตรง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกองทัพอากาศ, กรมสารบรรณทหารอากาศ, กรมข้าราชการทหารอากาศ, กรมข่าวทหารอากาศ, กรมยุทธการทหารอากาศ, กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ, กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ, กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหารอากาศ, สำนักงานปลัดบัญชาทหารอากาศ, กรมการเงินทหารอากาศ, กรมจเรทหารอากาศ, สำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ, สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ, สำนักงานการบินกองทัพอากาศ, สำนักงานพระธรรมนูญทหารอากาศ และ ศูนย์ไซเบอร์กองทัพอากาศ จำนวน 2,592 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1) กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้าราชการกองทัพอากาศระดับรองหัวหน้าหน่วยงานชั้นตรง หรือหัวหน้าหน่วยงานชั้นตรง จำนวน 4 คน จาก 4 หน่วยงานชั้นตรง จากหน่วยงานชั้นตรงทั้งหมด 16 หน่วยงาน

2) กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสำรวจ ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กรณีที่ทราบจำนวนประชากรชัดเจน โดยคำนวณจากสมการของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 ได้ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ศึกษา

N = ประชากรทั้งหมดที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้ เท่ากับ 2,592 คน

e = ความเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 10 เท่ากับ 0.10

จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำตามที่คำนวณได้ คือ 96 คน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดในระหว่างการเก็บข้อมูลจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีก จึงเลือกให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ 150 คน

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจากกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการกองทัพอากาศ (ทอ.) ในหน่วยขึ้นตรงของส่วนบัญชาการ ที่มีการประกาศใช้นโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) ในช่วงเดือนเมษายน - กันยายน พ.ศ. 2564 และเป็นผู้ที่ได้ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home)

3.3 สมมติฐานการวิจัย

จำพวกทหารมีความสัมพันธ์กับผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 แบบสำรวจ (Questionnaire)

การศึกษาครั้งนี้เลือกใช้แบบสำรวจ (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในส่วนของผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นต่อสมาชิกในองค์กร โดย แบ่งแบบสำรวจออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ เพศ, ช่วงอายุ, ชั้นยศ, สังกัด, จำพวกทหาร และลักษณะงานที่ทำ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลกระทบเชิงบวก และผลกระทบเชิงลบ โดยแต่ละส่วนแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อแบ่งระดับความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสำรวจให้คะแนนตามความคิดเห็น กำหนดให้แต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 1 กำหนดความหมายของระดับความคิดเห็นแต่ละระดับ

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
1	ไม่เห็นด้วยมาก
2	ไม่เห็นด้วย
3	เห็นด้วย
4	เห็นด้วยมาก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ในส่วนข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างถึงแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) หากต้องมีการนำนโยบายนี้มาดำเนินการต่อไปในอนาคต จำนวน 1 ข้อ

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินที่นำไปสู่การอภิปรายผล โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การประเมินเพื่อแปลผลระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\text{อันตรภาค} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{4 - 1}{4}$$

$$= 0.75$$

ตารางที่ 2 เกณฑ์การประเมินผลเพื่อแปลผลระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมาก	3.26 – 4.00
เห็นด้วย	2.51 – 3.25
ไม่เห็นด้วย	1.76 – 2.-50
ไม่เห็นด้วยมาก	1.00 – 1.75

3.4.2 แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในส่วนของผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร โดยมีข้อคำถามเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในฐานะที่เป็นรองหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงหรือหัวหน้าหน่วยขึ้นตรง โดยข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เชิงลึกพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกำหนดเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา และใช้วิธีสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการสัมภาษณ์ และอยู่ในบรรยากาศที่เป็นธรรมชาติ ไม่ตึงเครียดหรือกดดัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยจะเตรียมเนื้อหาข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้อิสระแก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการให้ข้อมูลได้อย่างมีอิสระ โดยคำถามจะประกอบด้วยข้อคำถามที่กำหนดเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ตามปัจจัยที่ต้องการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 1) ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นต่อนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน
- 2) ส่วนที่ 2 ความแตกต่างที่เกิดขึ้นกับองค์การระหว่างการปฏิบัติงานแบบปกติ (Work at office) กับปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)
- 3) ส่วนที่ 3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ผลกระทบต่อประสิทธิผลโดยรวมในการปฏิบัติงาน, เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน, การควบคุม, การสื่อสาร, การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร และ ผลกระทบอื่นๆ
- 4) ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์กรในภาพรวม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ คน, เครื่องมือ/อุปกรณ์ และ ลักษณะงาน
- 5) ส่วนที่ 5 แนวทางการพัฒนานโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านหากต้องมีการใช้ต่อไปในอนาคต

3.4.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิด ทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) สร้างแบบสอบถามโดยใช้ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการที่จะศึกษา
- 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แนะนำ และปรับปรุงข้อคำถามส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์
- 4) ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามคำแนะนำของที่อาจารย์ที่ปรึกษา
- 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ ในหน่วยที่เป็นผู้ดำเนินการนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อตรวจเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)
- 6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้ง และนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้

3.4.4 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง และค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

- 1) การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จำนวน 5 ท่าน หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยมีสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)
	R	หมายถึง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1	หมายถึง	ข้อคำถามสามารถนำไป วัดได้อย่างแน่นอน
	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
	-1	หมายถึง	ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผู้วิจัยเลือกข้อความที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อความจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ส่วนข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว

2) ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ขอนหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และส่งไปยังหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศที่อยู่ในส่วนบัญชาการ 16 หน่วยขึ้นตรง เพื่อชี้แจงและขออนุญาตเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย

3.5.2 หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสำรวจออนไลน์ และคิวอาร์โค้ดเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างแผนกธุรการของแต่ละหน่วยขึ้นตรงเพื่อแจกจ่ายให้ผู้ตอบแบบสำรวจต่อไป

3.5.3 ผู้วิจัยจะติดตามผลการตอบแบบสำรวจผ่านทาง Google form ในเวลา 18.00 ของทุกวัน เพื่อวางแผนในการเก็บข้อมูลให้ทันเวลา โดยกำหนดระยะเวลาในการทำแบบสำรวจรวมทั้งสิ้น 3 สัปดาห์ โดยในระหว่างเก็บข้อมูล จะจัดทำคู่มือการลงรหัส (Codebook) เพื่อใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจ และเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันสำหรับผู้ปฏิบัติงานวิจัยนี้ไปศึกษาในอนาคต

3.5.4 นอกจากให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสำรวจออนไลน์เพื่อใช้ในส่วนผลกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศในตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยขึ้นตรง หรือหัวหน้าหน่วยขึ้นตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลในส่วนผลกระทบต่อองค์กร

3.5.5 หลังจากได้แบบสำรวจครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องของแบบสำรวจ และคัดกรองเฉพาะแบบสำรวจที่ตอบครบถ้วน สมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.6 การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำเนื้อหาและข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) มาศึกษาเปรียบเทียบกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อหาความสอดคล้องกัน โดยจะนำเสนอ

ข้อมูลด้วยวิธีการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive) ในส่วนของผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

สำหรับข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสำรวจจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for Social Science (SPSS) มาใช้ในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูล **การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)**

3.6.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ช่วงชั้นยศ สังกัด จำพวกทหาร และลักษณะงานที่ทำ

3.6.2 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ช่วงชั้นยศ สังกัด จำพวกทหาร และลักษณะงานที่ทำ

3.6.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ประกอบด้วยผลกระทบเชิงบวก และผลกระทบเชิงลบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน

3.6.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ประกอบด้วยผลกระทบเชิงบวก และผลกระทบเชิงลบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ของสมมติฐานระหว่าง **จำพวกทหารกับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)** โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r คือ

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์ ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ (x) และตัวแปรตาม (y) มีความสัมพันธ์กันน้อย สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนด ดังนี้
 ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.91 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
 ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.71 - 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
 ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.31 - 0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
 ถ้าค่า r มีค่ามากกว่า 0.01 - 0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
 ถ้าค่า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ดังนี้

4.1 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสมาชิกในองค์กร

ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสมาชิกในองค์กร ผ่านการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ส่วนบัญชาการ ประกอบด้วย 16 หน่วยขึ้นตรง จำนวน 2,592 คน (ข้อมูล ณ สิงหาคม พ.ศ.2564) จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 96 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในระหว่างการเก็บข้อมูลจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนเท่ากับ 150 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับของความคิดเห็น ต่อผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ช่วงชั้นยศ สังกัด จำพวกทหาร และ ลักษณะงานที่ทำ ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	81	54
หญิง	69	46
	150	100

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และเป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
จ.ต. - จ.อ.	17	11.3
พ.อ.ต. - พ.อ.อ.(พ)	9	6.0
ร.ต. - ร.อ.	83	55.3
น.ต. - น.อ.(พ)	41	27.3
พล.อ.ต. - พล.อ.อ.	0	0
	150	100

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ร.ต. - ร.อ. จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ น.ต. - น.อ. จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 จ.ต. - จ.อ. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และพ.อ.ต. - พ.อ.ต. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 โดยไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศ พล.อ.ต. - พล.อ.อ.

ตารางที่ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	5	3.3
21 - 30 ปี	35	23.3
31 - 40 ปี	80	53.3
41 - 50 ปี	18	12.0
51 - 60 ปี	12	8.0
	150	100

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 ช่วงอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 และช่วงอายุ ต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
สลก.ทอ.	8	5.3
สบ.ทอ.	11	7.3
กพ.ทอ.	17	11.3
ขว.ทอ.	8	5.3
ยก.ทอ.	14	9.3
กบ.ทอ.	7	4.7
กร.ทอ.	11	7.3
ทสส.ทอ.	8	5.3
สปช.ทอ.	7	4.7
กง.ทอ.	9	6.0
จร.ทอ.	10	6.7
สตน.ทอ.	6	4.0
สนภ.ทอ.	7	4.7
สบน.ทอ.	9	6.0
สธน.ทอ.	8	5.3
ศชบ.ทอ.	10	6.7
	150	100

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัด กพ.ทอ. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 รองลงมาสังกัด ยก.ทอ. จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3, สบ.ทอ. และ กร.ทอ. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3, จร.ทอ. และ ศชบ.ทอ. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7, กง.ทอ. และ สบน.ทอ. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0, สลก.ทอ., ขว.ทอ., ทสส.ทอ. และ สธน.ทอ. จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3, กบ.ทอ. และ สปช.ทอ. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 และ สตน.ทอ. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามจำพวกทหาร

จำพวกทหาร	จำนวน	ร้อยละ
ส่งกำลังบำรุง	5	3.3
ข้าราชการ	16	10.7
กิจการพลเรือนและประชาสัมพันธ์	6	4.0

การข่าวกรอง	4	2.7
การเงิน	6	4.0
ตรวจสอบภายใน	3	2.0
สารสนเทศและสงครามอิเล็กทรอนิกส์	14	9.3
พระธรรมนูญ	9	6.0
นักบิน	12	8.0
นิรภัย	6	4.0
ปลัดบัญชา	11	7.3
พยาบาล	1	0.7
พัสดุ	3	2.0
สารบรรณ	44	29.3
สื่อสาร	2	1.3
ยุทธการ	8	5.3
	150	100

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นจำพวกทหารสารบรรณ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมาเป็นจำพวกทหารข้าราชการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7, จำพวกทหารสารสนเทศและสงครามอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3, จำพวกทหารนักบิน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0, จำพวกทหารนิรภัย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3, จำพวกทหารพระธรรมนูญ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0, จำพวกทหารยุทธการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3, จำพวกทหารกิจการพลเรือนและประชาสัมพันธ์, จำพวกทหารการเงิน และจำพวกทหารนิรภัยจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0, จำพวกทหารส่งกำลังบำรุง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3, จำพวกทหารการข่าวกรอง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7, จำพวกทหารตรวจสอบภายใน และจำพวกทหารพัสดุ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0, จำพวกทหารสื่อสาร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และจำพวกทหารพยาบาล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

ตารางที่ 8 จำนวนกลุ่มตัวอย่างบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรง กองทัพอากาศส่วนบัญชาการจำแนกตามลักษณะงานที่ทำ

ลักษณะงานที่ทำ	จำนวน	ร้อยละ
งานบริหาร/อำนวยการ	95	63.3
งานระดับปฏิบัติงาน	55	36.7
	150	100

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่ทำ เป็นงานบริหาร/อำนวยการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 และงานระดับปฏิบัติงาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

4.1.2 ผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ประกอบด้วย ผลกระทบเชิงบวก และผลกระทบเชิงลบ ดังนี้

1) ผลกระทบเชิงบวก แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจากลักษณะของงานเชิงบวก

ลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยลดขั้นตอนการทำงานตามระเบียบราชการ	2.86	0.882	เห็นด้วย
2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) สามารถใช้สายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ลงนามหนังสือราชการได้ และการดำเนินการเป็นไปในระยะเวลาเท่าเดิม	2.21	1.052	ไม่เห็นด้วย
3. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้ท่านได้พัฒนาทักษะในด้านอื่นๆเพิ่มขึ้น	3.24	0.793	เห็นด้วย
4. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้การประชุมสัมมนา มีรูปแบบที่สะดวกขึ้น สามารถดำเนินการได้โดยไม่ขึ้นกับสถานที่	3.38	0.800	เห็นด้วยมาก

5. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้ การจัดอบรม/ศึกษา มีรูปแบบที่สะดวกขึ้น สามารถดำเนินการ ได้โดยไม่ขึ้นกับสถานที่	3.14	0.929	เห็นด้วย
รวม	2.97	0.986	เห็นด้วย

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยขึ้นตรงส่วนบัญชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงบวก ด้านลักษณะของงานเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 2.97, S.D. = 0.98) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้การประชุมสัมมนา มีรูปแบบที่สะดวกขึ้น สามารถดำเนินการได้โดยไม่ขึ้นกับสถานที่โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.80) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) สามารถใช้สายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ลงนามหนังสือราชการได้ และการดำเนินการเป็นไปในระยะเวลาเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (\bar{X} = 2.21, S.D. = 1.05) นอกจากนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
6. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้ประหยัดค่าครองชีพได้มากขึ้น	3.02	0.919	เห็นด้วย
7. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้ประหยัดเวลาจากการเดินทางได้	3.56	0.628	เห็นด้วยมาก
8. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อยู่ในสถานที่ที่มีความเหมาะสม	3.24	0.818	เห็นด้วย
9. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้อย่างสะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน	3.00	0.897	เห็นด้วย
10. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น	3.00	0.897	เห็นด้วย
รวม	3.16	0.865	เห็นด้วย

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยขึ้นตรงส่วนบัญชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงบวก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 3.16, S.D. = 0.86) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่ 7 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้ประหยัดเวลาจากการเดินทางได้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X} = 3.56, S.D. = 0.62) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 9 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้อย่างสะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน และข้อที่ 10 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 3.00, S.D. = 0.89) นอกจากนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจากแรงจูงใจในการทำงานเชิงบวก

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
11. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้สามารถบริหารเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.27	.749	เห็นด้วยมาก
12. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มีความผ่อนคลาย และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	3.11	.878	เห็นด้วย
13. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้น	2.91	.904	เห็นด้วย
14. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้มีความรับผิดชอบต่องานเพิ่มขึ้น	3.06	.848	เห็นด้วย
15. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ปฏิบัติงานได้ในปริมาณมากขึ้นในระยะเวลาการทำงานเท่าเดิม	2.73	.967	เห็นด้วย
รวม	3.02	0.889	เห็นด้วย

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยขึ้นตรงส่วนบัญชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงบวก ด้านแรงจูงใจในการทำงานเฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 3.02, S.D. = 0.88) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่ 11 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ทำให้สามารถบริหารเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X} = 3.27, S.D. = 0.74) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 15 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ปฏิบัติงานได้ในปริมาณมากขึ้นในระยะเวลาการทำงานเท่าเดิม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 2.73, S.D. = 0.96) นอกจากนั้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

2) ผลกระทบเชิงลบ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจากลักษณะของงานเชิงลบ

ลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยต่างๆได้ยากขึ้น	3.26	.846	เห็นด้วยมาก
2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) เป็นอุปสรรคต่อความปลอดภัยของข้อมูล เอกสาร	2.98	.859	เห็นด้วย
3. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) เป็นอุปสรรคต่อการลงนามหนังสือราชการ และทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไปจากเดิม	3.17	.825	เห็นด้วย
4. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การจัดการประชุม/สัมมนา ไม่สามารถดำเนินการได้	2.10	1.021	ไม่เห็นด้วย
5. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การจัดอบรม/ศึกษา ไม่สามารถดำเนินการได้	2.34	.989	ไม่เห็นด้วย
รวม	2.77	1.021	เห็นด้วย

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยขึ้นตรงส่วนบัญชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงลบ ด้านลักษณะของงาน เฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 2.77, S.D. = 1.02) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยต่างๆได้ยากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (\bar{X} = 3.26,

S.D.= 0.84) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การจัดการประชุม/สัมมนา ไม่สามารถดำเนินการได้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (\bar{X} = 2.10, S.D.= 1.02) และมีข้อที่ 5 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การติดต่ออบรม/ศึกษา ไม่สามารถดำเนินการได้ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (\bar{X} = 2.34, S.D.= 0.98) นอกจากนั้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงลบ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
6. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	2.96	1.025	เห็นด้วย
7. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้เกิดการสื่อสารผิดพลาด เนื่องจากการทำงานคนละที่กับเพื่อนร่วมงาน	2.76	.938	เห็นด้วย
8. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิต และสุขภาพ	2.50	1.079	ไม่เห็นด้วย
9. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มีสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน	2.41	1.050	ไม่เห็นด้วย
10. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ขาดความสะดวกและความพร้อมในด้านเอกสารและอุปกรณ์	2.72	1.030	เห็นด้วย
รวม	2.67	1.041	เห็นด้วย

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยขึ้นตรงส่วนบัญชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงลบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 2.67, S.D.= 1.04) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่ 6 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 2.96, S.D.= 1.02) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 9 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

มีสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (\bar{X} = 2.41, S.D. = 1.05) และมีข้อที่ 8 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิต และสุขภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (\bar{X} = 2.50, S.D. = 1.07) นอกจากนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดจากแรงจูงใจในการทำงานเชิงลบ

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
11. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ได้รับการควบคุม ดูแลจากหัวหน้าลดลง	2.64	.920	เห็นด้วย
12. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.92	.905	เห็นด้วย
13. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้ และปฏิบัติงานหนักเกินไป	2.43	.972	ไม่เห็นด้วย
14. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้มีความรับผิดชอบต่องานน้อยลง เนื่องจากความขี้เกียจ	2.35	1.050	ไม่เห็นด้วย
15. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน	2.50	1.014	ไม่เห็นด้วย
รวม	2.57	0.992	เห็นด้วย

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศในหน่วยขึ้นตรงส่วนบัญชาการ มีระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงลบ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน เฉลี่ยในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 2.57, S.D. = 0.99) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ข้อที่ 12 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{X} = 2.92, S.D. = 0.90) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 14 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้มีความรับผิดชอบต่องานน้อยลง เนื่องจากความขี้เกียจ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย (\bar{X} = 2.35, S.D. = 1.05) และมีข้อที่ 13 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ทำให้ไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้ และปฏิบัติงานหนักเกินไป และข้อที่ 15 การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

3) ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการดำเนินนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในอนาคต

ในส่วนนี้เป็นคำถามปลายเปิด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยข้อความสั้น ๆ พร้อมอธิบายว่าต้องการให้มีการปฏิบัติงานที่บ้านต่อไปในอนาคตหรือไม่ เพราะเหตุใด โดยคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม มีทั้งเห็นด้วยกับการให้ดำเนินนโยบายต่อ และไม่เห็นด้วย โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะเห็นด้วยกับการดำเนินนโยบายต่อ เนื่องจากเป็นการสร้างความยืดหยุ่นให้ชีวิต และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย และทำให้ประหยัดเวลาในการเดินทาง อย่างไรก็ตามควรมีการพัฒนาระบบต่างๆให้รองรับการทำงานที่บ้าน มีงานสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานให้ข้าราชการบางส่วนที่ไม่มีความพร้อมด้วย และจะต้องพิจารณาความเหมาะสมของลักษณะงานนั้น ๆ ว่าสามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้หรือไม่ ประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการทำงานที่ทำงานหรือไม่ นอกจากนี้ยังต้องมีการนำระบบเข้ามารองรับการทำงานที่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงินงบประมาณในการทำงานที่บ้าน หรือเรื่องการบังคับบัญชา หรือสั่งการต่าง ๆ กลุ่มตัวอย่างบางส่วนเสนอให้มีการปฏิบัติงานที่บ้านในบางครั้งกับข้าราชการบางกลุ่มในส่วนที่สามารถทำงานที่บ้านได้โดยไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงาน หรืออาจจะมีการสลับเวลาการทำงานของข้าราชการ หรือผู้ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่บ้านก่อน และ Happy Workplace ไม่ควรจำกัดเฉพาะแค่นั้นที่ทำงานเท่านั้น ที่อื่น ๆ สามารถทำงานได้ แต่ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ ในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยกล่าวว่า เอกสารและหลักฐานของทางราชการมีระเบียบต่าง ๆ และมีเอกสารที่เป็นชั้นความลับ จึงไม่สะดวกต่อการค้นหา หรือไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน งานราชการเป็นระบบที่ล่าช้า และขาดการสนับสนุนอุปกรณ์ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บ้านสำหรับข้าราชการบางคนกลับกลายเป็นวันหยุด ไม่ทำงานแทนซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นไปได้ยากสำหรับการควบคุมกำลังพล

เมื่อพิจารณาถึงผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นต่อข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ ทั้ง 3 ด้านในระดับเห็นด้วยทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นโดยละเอียด จะพบว่ามีความเห็นด้วยกับผลกระทบเชิงบวกมากกว่าผลกระทบเชิงลบ โดยค่าเฉลี่ยของระดับ

ความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกที่มากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม ส่วนผลกระทบเชิงลบ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบที่มากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐาน 1 ข้อ โดยใช้สถิติเชิงอนุมานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 จำพวกทหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

โดยจำแนกผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 จำพวกทหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0 : จำพวกทหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

H1 : จำพวกทหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำพวกทหารกับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)	จำพวกทหาร			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านลักษณะงาน	0.177	0.031	เดียวกัน	ต่ำ
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.162	0.048	เดียวกัน	ต่ำ
3.ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.113	0.169	เดียวกัน	ไม่มี
ผลกระทบเชิงบวกโดยรวม	0.104	0.204	เดียวกัน	ไม่มี

จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างจำพวกทหารกับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation

Coefficient) พบว่า ผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้านโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.204 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำพวกทหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้านด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.031 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำพวกทหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำพวกทหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ และ ผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้านด้านแรงจูงใจในการทำงานมีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.169 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำพวกทหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงบวกของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 จำพวกทหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0 : จำพวกทหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

H1 : จำพวกทหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำพวกทหารกับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)	จำพวกทหาร			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ทิศทาง	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านลักษณะงาน	-0.011	0.895	ตรงกันข้าม	ไม่มี
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.054	0.510	ตรงกันข้าม	ไม่มี
3.ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.047	0.569	เดียวกัน	ไม่มี
ผลกระทบเชิงลบโดยรวม	-0.081	0.322	ตรงกันข้าม	ไม่มี

จากตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำพวกทหารกับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้านโดยรวม มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.322 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับ สมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำพวกทหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้านด้านลักษณะงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.895 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำพวกทหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.510 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำพวกทหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้านด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.569 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า จำพวกทหารไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก (In-depth Interview) จากข้าราชการกองทัพอากาศ ในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ สังกัดส่วนบัญชาการ ในตำแหน่งระดับรองหัวหน้าหน่วยขึ้นตรง หรือหัวหน้าหน่วยขึ้นตรง จำนวน 4 คน ได้แก่

- พลอากาศตรีคมกริช นันทวิสุทธิ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ
- พลอากาศตรีหญิง ลักขณา ทองเปี่ยม ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพอากาศ เคยดำรงตำแหน่ง รองเจ้ากรมการเงินทหารอากาศ
- นาวาอากาศเอกธีระ สุทธิพันธ์ รองผู้อำนวยการศูนย์ไซเบอร์
- นาวาอากาศเอก รองศาสตราจารย์บุญเลิศ ปีกขุนทด รองผู้อำนวยการกองการศึกษา โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เคยดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงาน พระธรรมนุญทหารอากาศ

โดยสามารถสรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

4.2.1 ความคิดเห็นต่อนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน เห็นด้วยกับการใช้นโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เนื่องจากเป็นผลดีต่อข้าราชการกองทัพอากาศ ที่จะสามารถช่วยในการลดความเสี่ยงในการติดหรือแพร่กระจายเชื้อได้ และก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อตัวข้าราชการ รวมถึงครอบครัวด้วย และการกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานที่บ้านของกองทัพอากาศเป็นไปตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดฯ ตามแนวทางของ ศบค.อย่างเคร่งครัด โดยมีการปรับให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของแต่ละหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ไม่ว่าจะเป็นการงดการเดินทางไปราชการ การให้ใช้ระบบการประชุมทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แทนการประชุม สัมมนา หรือในหลักสูตรการศึกษาของกองทัพอากาศก็มีมาตรการให้งดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และปรับให้เป็นการเรียนทางไกลหรือทางออนไลน์ทดแทน และสำหรับการปฏิบัติงาน กองทัพอากาศได้ออกมาตรการที่เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยขึ้นตรง โดยให้จัดข้าราชการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ขึ้นสูงสุดเต็มจำนวน และงดการปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง ของหน่วย (Work at office) สำหรับหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศในพื้นที่สถานการณ์ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด ยกเว้นหน่วยงานในระบบใช้กำลัง ที่ต้องมีการผลัดเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่เวรยามหรือเวรรักษาการณ์ และหน่วยงานหรือข้าราชการ ที่ปฏิบัติภารกิจด้านการแพทย์และการสนับสนุนการแพทย์ ด้านระบบสาธารณสุขโรคด้านยุทธการ และรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการ บริการหรือช่วยเหลือประชาชน หรือหน่วยงานที่มีภารกิจ

จำเป็นเร่งด่วนและสำคัญ ให้จัดข้าราชการปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งของหน่วยได้ตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นรายกรณี ให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังพูดถึงประโยชน์ของการปฏิบัติงานที่บ้าน ต่อทั้งองค์กรและสมาชิกในองค์กร โดยการปฏิบัติงานที่บ้าน ทำให้ข้าราชการกองทัพอากาศได้รับประโยชน์จากการประหยัดค่าครองชีพในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นค่าโดยสาร, ค่าน้ำมัน ในการเดินทางมาทำงาน หรือ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ รวมถึงยังลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนน พลอากาศตรีคมกริช ได้กล่าวว่า “การ *work from home* ทำให้ข้าราชการได้อยู่กับครอบครัวพร้อมหน้า สร้างความอบอุ่นที่บางครอบครัวขาดมานานเพราะทำแต่งงาน ได้มีโอกาสทำในครอบครัวมากขึ้น” แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านไม่ได้ส่งผลดีในการช่วยควบคุมโรคอย่างเดียว แต่เป็นผลดีต่อข้าราชการและครอบครัวด้วยในเรื่องของความสัมพันธ์

4.2.2 ความแตกต่างที่เกิดขึ้นกับองค์การระหว่างการปฏิบัติงานแบบปกติ (Work at office) กับปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนมีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติงานขึ้นในองค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อมีการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มาใช้กับหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ ทั้งความแตกต่างในเรื่องของจำนวนข้าราชการที่มาปฏิบัติงาน ในบางหน่วยให้ข้าราชการปฏิบัติงานที่บ้านทั้งหมด หรือมีบางส่วนที่ต้องเข้ามาปฏิบัติงานที่หน่วยงาน ขึ้นกับความเร่งด่วนของภารกิจ รูปแบบ ลักษณะงานบางประเภทที่ไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ รวมถึงความแตกต่างในเรื่องรูปแบบการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การจัดการอบรมสัมมนา หรือหลักสูตรการศึกษาต่างๆที่ไม่สามารถจัดได้หากมีผู้เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก จึงต้องเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบออนไลน์ โดยนาวาอากาศเอกธีระ ได้กล่าวว่า “รูปแบบของการจัดประชุม สัมมนาที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีการแสดงความคิดเห็นลดลง” การประชุมที่เปลี่ยนเป็นระบบออนไลน์ ทำให้มีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกับห้องประชุมหรือที่ทำงาน จึงอาจทำให้ความสนใจของผู้เข้าร่วมประชุมลดลง

4.2.3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นที่แตกต่างกัน มีกลุ่มที่เห็นว่ามีผลกระทบทางลบ และมีกลุ่มที่เห็นว่ามีผลกระทบทางบวก โดยให้ความเห็นดังนี้

ประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่บ้าน เนื่องจาก ลักษณะงาน และภารกิจบางอย่าง ที่ถึงแม้จะเป็นกรมฝ่ายอำนวยการก็ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงาน

ที่บ้านได้ เนื่องจากงานราชการมีเรื่องของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่เป็นเอกสารจำนวนมาก และในบางครั้งเอกสารเหล่านั้น มีเรื่องของชั้นความลับเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้การที่ไม่มีข้าราชการ มาปฏิบัติงานที่ทำงาน (Work at office) หรือการลดจำนวนข้าราชการลงตามนโยบายการปฏิบัติงาน ที่บ้าน ทำให้การดำเนินงานมีความติดขัด โดยนาวาอากาศเอกบุญเลิศ ได้กล่าวว่า “การทำงาน ของหน่วยมีส่วนที่สะดุด เนื่องจากงานของหน่วยจะต้องติดต่อกับหน่วยงานภายนอก อย่างเช่นศาล” แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลโดยรวมของการดำเนินงานถูกระทบเนื่องจากการปฏิบัติงานที่บ้าน ของทั้งหน่วยงาน และหน่วยงานที่ไปติดต่อ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้เหมือนในสภาวะปกติ และนาวาอากาศเอกธีระ กล่าวว่า “งานด้าน 5 ส. หรือการดูแลภูมิสถาปัตยกรรมไม่สามารถดำเนินการได้” ซึ่งเมื่อพิจารณาไปถึงโครงสร้างของแต่ละหน่วยขึ้นตรงในส่วนบัญชาการจะพบว่า มีทั้งภารกิจ ที่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ และไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้

ในขณะที่พลอากาศตรีหญิง ลักษณ์ ทองเปี่ยม อธิบดีรองเจ้ากรมการเงินทหารอากาศได้ กล่าวว่า “กรมการเงินทหารอากาศ มีการกำหนดมาตรฐานด้านการเงินไว้อย่างชัดเจน ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยยังคงอยู่ในมาตรฐานเดิมถึงแม้จะมีการปฏิบัติงาน ที่บ้าน” โดยผลกระทบที่ตามมาจากการรักษาระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงานนั้น คือภาระงาน ที่หนักขึ้นของข้าราชการที่มาปฏิบัติงานที่ทำงานซึ่งจะต้องดำเนินงานให้ทันตามกรอบเวลา แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลโดยรวมในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารจัดการ ของผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วย และไม่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านใดตอบว่าประสิทธิภาพโดยรวมในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเมื่อมีนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน

เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นที่แตกต่างกัน มีกลุ่มที่เห็นว่ามีผลกระทบทางลบ และมีกลุ่มที่เห็นว่ามีผลกระทบทางบวก โดยให้ความเห็นดังนี้

พลอากาศตรีคมกริช กล่าวว่า “การประชุมออนไลน์ ทำให้ทำงานอื่นไปด้วยได้ ไม่ต้องนั่งฟังตลอด” แสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านเข้ามาใช้ และเปลี่ยนแปลง รูปแบบของการจัดประชุม สัมมนาเป็นรูปแบบออนไลน์ทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ไปพร้อมกันได้ จึงทำให้เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานลดลง เนื่องจากไม่ต้องแบ่งเวลาที่เสียไป จากการเข้าประชุมกับการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจความรับผิดชอบออกจากกัน

กลุ่มที่เห็นว่ามีผลกระทบทางลบกล่าวว่า เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละงานนั้น เพิ่มขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานที่บ้าน เนื่องจากในการปฏิบัติงานที่บ้าน ทำให้การติดต่อกับหน่วยเกี่ยวข้องไม่สะดวกหรือในบางครั้งไม่สามารถติดต่อได้ การใช้ข้อมูลบางอย่างในการ ปฏิบัติงานที่เป็นเอกสารอยู่ที่ทำงาน หากไม่ได้นำกลับไปที่บ้านจะทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

ข้อมูลบางอย่างที่มีชั้นความลับไม่สามารถนำกลับไปที่บ้านได้ หรืองานบางประเภทที่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อยู่ที่ทำงาน โดยพลอากาศตรีหญิง ลักษณ์ กล่าว่าว่า “การเข้าถึงระบบ GFMS ของกรมการเงินทหารอากาศ จะมีการระบุหมายเลข IP Address ของเครื่องที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องเข้าใช้ระบบผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทำงานเท่านั้น” รวมถึงระบบในการปฏิบัติงานของบางหน่วยชั้นตรงที่ไม่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ แต่ต้องอาศัยอินเทอร์เน็ตของกองทัพอากาศเท่านั้นที่จะทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า และ รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศเอกบุญเลิศ ได้กล่าวว่า “ผลกระทบในเรื่องเวลาของสำนักงาน จะมีปัญหาเกี่ยวกับการเสถียรภาพในเรื่องของอายุความ” เนื่องจากงานทางด้านกฎหมาย เป็นเรื่องของการดำเนินคดีต่าง ๆ ที่มีการกำหนดอายุความเอาไว้ การปฏิบัติงานที่บ้าน หรือนโยบาย และนาวาอากาศเอกธีระ กล่าว่าว่า “ผลกระทบด้านเวลาขึ้นกับระบบงานที่ทำ ถ้าเป็นการประชุมสามารถทำได้ Anytime anywhere แต่อาจจะมีผลล่าช้าเนื่องจากความไม่พร้อม” เนื่องจากไม่ใช่ข้าราชการทุกคนที่จะสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตจากที่บ้าน ไม่มีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เสถียรพร้อมใช้งาน หรืออาจจะมีอุปกรณ์รองรับการปฏิบัติงานที่บ้าน จึงทำให้เกิดความไม่พร้อมจากการปฏิบัติงานที่บ้านขึ้นในบางครั้ง

สำหรับงานที่มีการกำหนดกรอบระยะเวลาอย่างชัดเจนแล้ว ผลกระทบที่เกิดขึ้นจะไม่เกี่ยวข้องกับเวลา แต่จะอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำให้ทันภายใต้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป และระยะเวลาที่จำกัด และสำหรับงานที่เป็นเอกสารทั่วไป ที่ไม่มีชั้นความลับหรือสามารถดำเนินการผ่านระบบ e - admin ได้ จะช่วยให้ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินเรื่องต่าง ๆ ลดลง เนื่องจากไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาตรวจหนังสือหลายคนเหมือนกับการส่งหนังสือในรูปแบบกระดาษที่จะใช้เวลาในการตรวจทานและแก้ไขมาก หนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์สามารถส่งเข้าไปในระบบของหน่วยงานปลายทางได้โดยตรง ไม่ต้องรอให้มีคนนำเอกสารไปส่ง

การควบคุม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน มีความเห็นตรงกันว่า มีผลกระทบทางลบ โดยให้ความเห็นดังนี้ พลอากาศตรีคมกริช กล่าว่าว่า “บางคน work from home ก็ไม่มีงาน” “การสั่งการสั่งงานบางครั้ง ต้องให้เห็นหลักฐานเชิงประจักษ์” แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้าน ทำให้หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าไป ตรวจสอบ หรือควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการที่อยู่ได้บังคับบัญชา โดยการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานจากคนละสถานที่กันทำให้การควบคุม และตรวจสอบเป็นไปได้ยากกว่าในสภาวะปกติ ในบางครั้งสำหรับหน่วยชั้นตรงที่มีข้าราชการจำนวนมากผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปฏิบัติงานลงมา เมื่อมีการปฏิบัติงานที่บ้านอาจไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด ๆ เนื่องจากการควบคุมที่ไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบว่าการข้าราชการที่อยู่ได้การบังคับบัญชาของตนมีภารกิจหรือหน้าที่อะไรบ้าง

อีกทั้งยังส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า เนื่องจากไม่สามารถเข้าไปควบคุมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเข้มงวด เหมือนกับการนั่งปฏิบัติงานในที่ทำงานที่มีความใกล้ชิดกันกันตลอดเวลา

การสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นที่แตกต่างกัน มีกลุ่มที่เห็นว่ามีผลกระทบทางลบ และมีกลุ่มที่เห็นว่ามีผลกระทบทางบวก โดยให้ความเห็นดังนี้

เช่นเดียวกับการควบคุม เมื่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานจากคนละสถานที่ อาจทำให้การสื่อสารเกิดความติดขัด หรือมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้นาวาอากาศเอกธีระ กล่าวว่า “ปัญหาจากการสื่อสารเกิดขึ้นบ้างในงานที่มีความซับซ้อน การพบปะกันแบบ Face to Face ทำความเข้าใจได้ดีกว่า” และ พลอากาศตรีคมกริช กล่าวว่า “การ Work from home ทำให้การสื่อสารรอบไม่ครอบคลุม ขาดการสื่อสารแบบ two way communication” โดยการสื่อสารผ่านโทรศัพท์หรือข้อความตัวอักษรอาจไม่ครอบคลุม หรือผู้ได้รับสารอาจมีการตีความที่ผิดไปจากจุดประสงค์ ในบางครั้งสื่อสารเป็นการสื่อสารในทิศทางเดียว ผู้รับสารไม่ได้ให้ความสนใจ หรือให้ความสำคัญกับสาร

อย่างไรก็ตามนาวาอากาศเอกบุญเลิศ ได้ให้ความเห็นว่า “การสื่อสารเป็นเรื่องของการบริหาร” หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ส่งสารมีทักษะในการบริหารที่ดี สามารถอธิบายได้อย่างละเอียด และมีความเข้าใจง่าย เลือกใช้คำพูดที่ไม่ทำให้ผู้รับสารเกิดความสับสน หรือมีทักษะในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆที่เป็นตัวช่วยในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี จะช่วยให้ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการสื่อสารลดลง และ พลอากาศตรีหญิง ลักษณ์า ได้กล่าวว่าการ “ที่กรมการเงิน ทุกคนต้องมีการสื่อสารพูดคุยกัน และสามารถทำงานแทนกันได้ มีการ turn over ให้ได้เรียนรู้งานรอบ ๆ โดยใช้ระบบการจัดการความรู้ของกรมการเงินทหารอากาศ”

การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน มีความเห็นตรงกันว่า เมื่อมีการปฏิบัติงานที่บ้านสมาชิกในองค์กรแต่ละคน ปฏิบัติงานจากคนละสถานที่กัน ทำให้การพบเจอ หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยนาวาอากาศเอกบุญเลิศ กล่าวว่า “ปกติแล้วในการปฏิบัติงาน จะใช้หลักคนสำราญงานสำเร็จ แต่เมื่อมีการ Work from home ทำให้กิจกรรมเหล่านั้นไม่สามารถจัดได้” และ นาวาอากาศเอกธีระ ได้กล่าวว่า “ผลกระทบที่เกิดขึ้นในการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรที่เห็นได้ชัด เกิดขึ้นในข้าราชการที่เข้ามาใหม่” เนื่องจากการบรรจุเข้ามาในช่วงที่มีการปฏิบัติงานที่บ้าน จะไม่ได้เข้ามาปฏิบัติงานที่ทำงานและทำความรู้จักกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งไม่ได้รับการสอนงานหรือมอบหมายภารกิจให้ทำ

เนื่องจากการขาดทักษะ และความรู้ในงานที่ต้องทำที่ในบางครั้ง จะต้องอาศัยการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือสังเกตจากพฤติกรรมการทำงาน

อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานที่บ้านสำหรับกองทัพอากาศมีมาตรการให้มีการตรวจสอบยอดข้าราชการผ่านทางวีดีโอคอล โดยให้ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าแผนกวีดีโอคอลกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการตรวจสอบยอด รวมถึงสั่งงาน หรือพูดคุยสอบถามผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนถึงสถานการณ์ในแต่ละวัน

ผลกระทบอื่น ๆ

การปฏิบัติงานที่บ้านไม่ได้มีแค่ผลกระทบในเชิงลบต่อองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่มีผลกระทบในเชิงบวกด้วย โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวว่า การนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านเข้ามาใช้ในหน่วยงานราชการ ทำให้องค์กร และสมาชิกที่อยู่ในองค์กรเกิดการเรียนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานแบบใหม่ โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย เป็นการพัฒนาทักษะให้กับสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้การปฏิบัติงานที่บ้านยังสามารถช่วยให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายของทางราชการได้มากขึ้น อันได้แก่ ค่าน้ำ ค่าไฟ หรือค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหารในการจัดประชุมสัมมนา เนื่องจากถูกเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปเป็นระบบออนไลน์ เป็นต้น

4.2.4 ปัญหา อุปสรรค ของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์กรในภาพรวม

ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1) คน (Men) ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์กรในภาพรวมด้านคน หรือในที่นี้ก็คือ ข้าราชการกองทัพอากาศ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ปัญหา ดังนี้

- ข้าราชการที่ไม่สามารถติดต่อได้ : ในการปฏิบัติงานที่บ้าน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้อยู่ที่เดียวกัน จึงต้องอาศัยการติดต่อผ่านเครื่องมือสื่อสาร ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาบางคน เมื่อปฏิบัติงานที่บ้าน อาจไม่ได้ให้ความสนใจกับเรื่องนี้ อาจเพราะกำลังใช้สมาธิในการปฏิบัติงานอยู่ หรือไม่อยากถูกรบกวนหรือติดต่อกับที่ทำงาน

- ข้าราชการที่มีภาระงานติดตัว : ในการปฏิบัติงานหรือภารกิจบางประเภท ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ทำให้ข้าราชการที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเหล่านั้นไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ และความรับผิดชอบในบางลักษณะงานไม่สามารถมีข้าราชการมาปฏิบัติงานแทนได้ เช่น งานในรูปแบบคณะกรรมการที่มีการกำหนดบุคคลเป็นกรรมการในคำสั่ง ทำให้ไม่สามารถมีผู้ปฏิบัติงานแทนได้

- ข้าราชการที่ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน : การปฏิบัติงานที่บ้านทำให้ข้าราชการรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากเกินไป ไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุม ไม่ใช่ข้าราชการ

ทุกคนที่จะตั้งใจและขยันทำงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่สามารถควบคุม หรือมีวินัยในการทำงานได้ ถูกสิ่งเร้ารบกวนได้ง่าย และไม่ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ควรจะเป็น

2) อุปกรณ์ (Material) ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานที่บ้านองค์การ ในภาพรวมด้านอุปกรณ์ สามารถแบ่งออกเป็น 4 ปัญหา ดังนี้

- ไม่มีอุปกรณ์ : ปัจจุบันการปฏิบัติงานที่บ้านของข้าราชการกองทัพอากาศ ยังไม่ได้มีการสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ หรือคอมพิวเตอร์พกพา ซึ่งข้าราชการกองทัพอากาศ ไม่ใช่ทุกคนที่จะมีคอมพิวเตอร์ใช้ที่บ้าน จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้

- ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต : ถึงแม้ว่าจะมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ในบางครั้งจำเป็นต้องมีการใช้อินเทอร์เน็ตในการส่งผ่านข้อมูลระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ในบ้านที่ไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ รวมถึงการที่สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร ทำให้การประชุมออนไลน์ หรือการส่งผ่านข้อมูลต่าง ๆ ไม่ลื่นไหล ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจากที่บ้านได้เช่นกัน

- ไม่มีข้อมูล : ในการปฏิบัติงานที่บ้าน การเข้าถึงข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่สำคัญ ในบางครั้งข้อมูลที่ใช้อาจไม่ได้อยู่ในฐานข้อมูลออนไลน์ แต่เป็นเอกสาร ที่ข้าราชการ ไม่ได้ทำสำเนา หรือนำกลับไปที่บ้านด้วย ทำให้การเข้าถึงข้อมูลในการปฏิบัติงานติดขัด และปฏิบัติงานได้ไม่สำเร็จ

- ไม่มีเครื่องมือ : การปฏิบัติงานบางประเภท ต้องใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเหล่านั้น ไม่สามารถนำกลับไปใช้ที่บ้านได้ จึงก่อให้เกิดปัญหาขึ้น เมื่อมีนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านในหน่วยขึ้นตรงเหล่านั้น เช่นการเข้าถึงระบบ GFMS ของกรมการเงินทหารอากาศ ต้องทำผ่านคอมพิวเตอร์ที่สำนักงานเท่านั้น

3) งาน ประเภทของงานบางลักษณะไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ เช่น การทำฎีกา เงินเดือน การจัดซื้อจัดจ้าง การลงลายมือชื่ออนุมัติหนังสือต่าง ๆ ต้องเข้ามาปฏิบัติงานที่ทำงาน

4.2.5 แนวทางการพัฒนานโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านหากต้องมีการดำเนินนโยบายต่อไปในอนาคต

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความคิดเห็นในเรื่องแนวทางการพัฒนานโยบายการปฏิบัติงาน (Work from home) ในอนาคตสำหรับหน่วยขึ้นตรง และกองทัพอากาศ โดยมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า สิ่งที่ต้องพัฒนาเพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านประสบความสำเร็จได้ จะต้องมีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ และสัญญาณอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ข้าราชการ

ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่บ้านสามารถปฏิบัติงานได้จริงเมื่ออยู่ที่บ้าน โดยข้าราชการต้องได้รับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานที่บ้านเหล่านั้นจากกองทัพอากาศ หรือในข้าราชการที่มีความพร้อมแล้วอาจให้การสนับสนุนในรูปแบบของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อสมาชิกองค์การ (2) เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อองค์การ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สามารถสรุปการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อสมาชิกองค์การ

ผลจากการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านต่อสมาชิกในองค์การ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับผลกระทบในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบเชิงบวกในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อด้านจิตใจ ความรู้สึกที่มีต่องาน และผลกระทบทางสุขภาพของพนักงาน และส่งผลถึงความพึงพอใจของพนักงาน รวมทั้งผลผลิตขององค์การด้วย สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่บ้าน สำหรับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ การปฏิบัติงานที่บ้านทำให้ประหยัดเวลาจากการเดินทาง ซึ่งเป็นการนำตนเองเข้าไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อจากการเดินทางผ่านการขนส่งสาธารณะต่าง ๆ และการที่ไม่ต้องเดินทางไปไหน ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านของกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นการอยู่ในสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม มีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อากาศถ่ายเทสะดวก ปราศจากสิ่งรบกวนจากที่ทำงาน ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงานที่เข้าขัดจังหวะการทำงาน หรือการประชุมในรูปแบบปกติที่ทำให้เวลาในการปฏิบัติงานลดลงไป การปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านจึงเป็นสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้อยากทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ในด้านลักษณะของงาน การปฏิบัติงาน

ที่บ้านทำให้รูปแบบของการประชุมสัมมนา มีรูปแบบที่สะดวกขึ้น สามารถดำเนินการได้โดยไม่ขึ้นกับสถานที่ ผ่านการใช้ระบบการประชุมออนไลน์ ที่นอกจากจะลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อจากการพบปะของคนจำนวนมากแล้ว ยังสะดวกต่อกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการที่ไม่ได้มีลักษณะของงานหรือภารกิจที่ต้องเดินทางออกไปข้างนอก ซึ่งโดยส่วนมากจะปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ตั้ง สามารถประชุมได้อย่างสะดวกสบาย รวมถึงรูปแบบของการจัดการศึกษา อบรม หลักสูตรของสายวิทยากรภายในกองทัพอากาศต่าง ๆ ที่ในบางครั้งข้าราชการผู้เข้ารับการศึกษาอบรม ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยขึ้นตรงต่างจังหวัด ก็สามารถศึกษาผ่านระบบออนไลน์ได้ และยังเป็นการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านอื่นๆเพิ่มเติมให้กับผู้ปฏิบัติงานที่บ้าน เช่นทักษะทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าลักษณะของการปฏิบัติงานที่บ้านไม่เอื้ออำนวยต่องานราชการที่การลงนามเอกสารหรือจัดทำหนังสือราชการ จะต้องเข้ามาปฏิบัติงานที่ทำงาน ไม่สามารถใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ได้ในหลายๆเรื่อง ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยในลักษณะงานด้านนี้ และในด้านแรงจูงใจ การปฏิบัติงานที่บ้านทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถบริหารจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เนื่องจากไม่จำเป็นต้องเข้างานในเวลาที่กำหนดหรือเลิกงานตามเวลา การบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความผ่อนคลายและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถทำงานอย่างอื่นที่ต้องการควบคู่ไปด้วยก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของตนเองสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสุขวิทยา (Hygiene) เป็นสิ่งที่ช่วยลดความไม่พอใจในงานให้ลดลง และการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรับผิดชอบต่องานเพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากการที่ต้องบริหารจัดการเวลาในการทำงานด้วยตนเอง เนื่องจากไม่มีผู้บังคับบัญชามาคอยควบคุมในการทำงาน จึงทำให้ต้องมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และอยู่ในปัจจัยจูงใจ (Motivator) นั่นเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรัจ รัตนคำฟู ที่กล่าวว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และช่วยให้สมาชิกในองค์กรได้พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการส่งต่อข้อมูล และการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เช่นการประชุมออนไลน์ การใช้โปรแกรมแชทต่าง ๆ

สำหรับผลกระทบในเชิงลบ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยกับทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้านแล้วจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยกับผลกระทบเชิงลบอยู่หลายด้าน ได้แก่ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้านลักษณะงานของการจัดการประชุม/สัมมนา และการจัดอบรม/ศึกษา ซึ่งมีความแปรผกผันกันกับผลกระทบเชิงบวกที่มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านช่วยให้เรื่องดังกล่าวดำเนินการได้ง่ายขึ้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากกับผลกระทบเชิงลบในลักษณะ

ของงานที่การปฏิบัติงานที่บ้านทำให้การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆเป็นไปได้ยากขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานจากคนละสถานที่ และการติดต่อผ่านโทรศัพท์หรือช่องทางออนไลน์ เป็นไปอย่างลำบาก นอกจากนี้การปฏิบัติงานที่บ้านยังเป็นอุปสรรคต่อการลงนามหนังสือราชการ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไปจากเดิม เนื่องจากในบางครั้งผู้ลงนามไม่ได้เข้ามาปฏิบัติงานที่ทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมีลักษณะแปรผกผันกันกับผลกระทบเชิงบวกในด้านลักษณะของงานที่ถามถึงความสะดวกในการลงนามผ่านระบบโดยใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ในด้านสภาพแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เกิดการสื่อสารที่ผิดพลาดเนื่องจากขาดการสื่อสารแบบตัวต่อตัว และในบางครั้งอาจเป็นการสื่อสารในทิศทางเดียว ผู้รับสารไม่ได้ให้ความสำคัญ หรือไม่ได้รับสาร อีกทั้งยังขาดความสะดวกและความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความพร้อม สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอยู่ใน 10 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จ ได้แก่ รายได้หรือค่าตอบแทน การสื่อสาร สภาพการทำงาน ในเรื่องผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และสุขภาพ รวมถึงสิ่งรบกวน มีความคิดเห็นแปรผกผันกับผลกระทบทางบวกซึ่งใช้ชุดคำถามในลักษณะเดียวกันแต่เป็นคำถามเชิงบวก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับผลกระทบเชิงบวก หมายถึงการปฏิบัติงานที่บ้านส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต สุขภาพ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากสิ่งรบกวน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้ได้รับการควบคุมดูแลจากหัวหน้าลดลง และขาดปฏิสัมพันธ์หรือการมีส่วนร่วมระหว่างคนในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสุขวิทยา

จากการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาที่ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น จะพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับผลกระทบเชิงบวกมากกว่าผลกระทบเชิงลบ สรุปได้ว่า บุคลากรในหน่วยงานราชการ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกมากกว่า ถึงแม้ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อผลกระทบเชิงลบจะอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่เมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละด้าน ก็พบว่ามีความไม่เห็นด้วยกับผลกระทบเชิงลบเหล่านั้น

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะงานจากจำพวกทหารของข้าราชการ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ กับความคิดเห็นต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เกิดขึ้นทั้งผลกระทบเชิงบวก และผลกระทบเชิงลบ พบว่าในภาพรวมของผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบไม่มีความสัมพันธ์กันกับจำพวกทหาร แต่เมื่อพิจารณาที่ผลกระทบเชิงบวกในแต่ละด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับจำพวกทหาร ซึ่งกองทัพอากาศมีการกำหนดเหล่าทหารทั้งหมด 21 เหล่าทหาร 42 จำพวกทหาร สำหรับกรณีศึกษาที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้

เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการ ซึ่งจะอยู่ในจำพวกทหารทั้งหมด 13 จำพวกทหาร และมีลักษณะของงานและภารกิจหน้าที่ที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็น การตรวจสอบหลักฐาน การเบิกเงิน การซ่อมบำรุง การอาคารสถานที่ การดำเนินงานด้านกฎหมาย ทั้งทางทหารและพลเรือน การจัดหาข้าราชการ และการบรรจุข้าราชการ เป็นต้น ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า มีจำพวกทหารที่ไม่ได้ปรากฏอยู่ในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศที่อยู่ในส่วนบัญชาการ เช่น จำพวกทหารนักบิน พยาบาล และพัสดุ เนื่องจากมีการเปลี่ยนเส้นทาง การปฏิบัติงานของข้าราชการในกองทัพอากาศ อันเนื่องมาจากเหตุผลของความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน (Career path) ของข้าราชการแต่ละคน จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว พบว่ามีลักษณะของภารกิจหน้าที่ที่มีความแตกต่างกันอยู่มาก จึงทำให้ความคิดเห็นต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น มีความแตกต่างกัน ในหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ซับซ้อน เช่น การเบิกเงิน การดำเนินงานด้านกฎหมาย หรือภารกิจที่ไม่ใช่การดำเนินการด้านเอกสาร อย่างเช่น การซ่อมบำรุง การอาคารสถานที่จึงทำให้ความคิดเห็นต่อผลกระทบในเชิงบวกของกลุ่มตัวอย่างออกมาแตกต่างกัน แต่ในส่วนของผลกระทบเชิงลบพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับจำพวกทหารในทุกๆด้าน กล่าวโดยสรุปคือ ข้าราชการกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศส่วนบัญชาการส่วนใหญ่ ล้วนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกมากกว่าผลกระทบเชิงลบนั่นเอง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อองค์การ

ผู้วิจัยให้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์การ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพโดยรวม เวลา การควบคุม การมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร รายละเอียด ดังนี้

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 ใน 4 กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่บ้านทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพของ Gibson ที่มีการแบ่งระดับของประสิทธิภาพออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลที่ทำงานตามตำแหน่งหรือหน้าที่ในองค์การ, ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มสมาชิกในองค์การ และประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยประสิทธิภาพในระดับองค์การจะประกอบด้วยสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่างๆ และวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบจะพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นไว้ว่า การปฏิบัติงานที่บ้าน

ไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม และมีปัญหาทางด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นเอกสารกระดาษ หรือเอกสารที่มีชั้นความลับจากที่บ้านได้ และในการปฏิบัติงานที่บ้านของข้าราชการบางรายขาดอุปกรณ์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียร จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความติดขัด ในส่วนขององค์ประกอบด้านโครงสร้าง เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างหน่วยงานจะพบว่า ลักษณะงานและภารกิจในหน่วยไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ หรือการลดจำนวนข้าราชการในการปฏิบัติงานลง จะส่งผลกระทบต่องาน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้ประสิทธิผลโดยรวมขององค์การลดลง

เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านในภาพรวมแล้วทำให้ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละเรื่องมีความล่าช้าไปจากเดิม สืบเนื่องจากความไม่พร้อมของข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานบางประเภทที่ไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ การติดต่อประสานงานกับหน่วยเกี่ยวข้องต่างๆที่ต้องใช้ช่องทางในการติดต่อที่แตกต่างไปจากเดิมเกิดอุปสรรค หรือจำนวนข้าราชการที่จำเป็นต้องเข้ามาปฏิบัติงานในที่ทำงานลดลงจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน ทำให้ภาระหน้าที่ไปตกอยู่กับผู้ที่มาปฏิบัติงานที่ทำงานมากขึ้นกว่าเดิม

การควบคุม พบว่า เมื่อมีการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้การควบคุมข้าราชการในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้ยากขึ้น เนื่องจากอยู่คนละสถานที่กัน จึงไม่สามารถเข้าไปตรวจสอบหรือควบคุมการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ ซึ่งการควบคุมนี้จะเป็นรูปแบบของการควบคุมกระบวนการในการปฏิบัติงาน เป็นการควบคุมโดยผู้บังคับบัญชาผ่านสายการบังคับบัญชาลงไป เพื่อตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าดำเนินการถึงขั้นไหน หรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติไม่ เพื่อที่จะองค์การจะสามารถเข้าไปดำเนินการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา

การมีปฏิสัมพันธ์ พบว่าเมื่อมีการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้การมีปฏิสัมพันธ์ลดลง เนื่องจากปฏิบัติงานจากคนละสถานที่ ทำให้ไม่ได้มีการพบเจอกัน หรือพูดคุยหยอกล้อ หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์การ มีทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยด้านสุขวิทยา (Hygiene factor) ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ถ้าหากขาดปัจจัยเหล่านี้ไปจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gibbs, Mengel และ Siemroth ที่กล่าวว่า คนที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านจะขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และทำให้ไม่ได้รับการสอนงานหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรงทำให้มีการพัฒนางานที่ช้าลง

การติดต่อสื่อสาร พบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านในบางครั้งทำให้เกิดปัญหาจากการสื่อสารที่ขัดข้อง หรือมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เนื่องจากรูปแบบของการสื่อสารในองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป โดยวัตถุประสงค์ของการสื่อสารมักจะเป็นไปเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร

การแนะนำและสั่งการ หรือเพื่อสอนงาน ในสถานการณ์ปกติ การสื่อสารในองค์กรจะประกอบไปด้วยหลายรูปแบบ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร การติดต่อสื่อสารทางวาจา และ การติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี เมื่อมีการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านเข้ามาใช้ ทำให้รูปแบบของการสื่อสารเหลือเพียงการติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยีอย่างเดียว ซึ่งอาจจะไม่สามารถทดแทนการสื่อสารในรูปแบบอื่นๆได้ โดยจะต้องพิจารณาถึงระดับความรู้ความเข้าใจทางด้านภาษาของบุคคลที่ต้องการสื่อสารด้วย เพื่อให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผิดพลาดในการสื่อสารน้อยที่สุด

หากนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตามเข้ามาใช้อธิบายถึงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร ที่มีต่อผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่ามีผลกระทบเชิงลบมากกว่า จะพบว่าสมาชิกในองค์กร มีลักษณะของผู้ตามแบบห่างเหิน (Alienated Follower) ซึ่งลักษณะของผู้ตามแบบนี้มีพฤติกรรมเฉื่อยชา (Passive) แต่มีความอิสระ (Independent) เห็นได้จากการที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยอย่างมากต่อการปฏิบัติงานที่บ้านที่ทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตนเอง ต้องการอิสระในการปฏิบัติงานแต่เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิผลโดยรวม และระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้ว พบว่าเป็นไปในทิศทางที่แย่งลง เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในสภาวะปกติ

และเมื่อพิจารณาถึงภาวะผู้นำ จากแนวความคิด Leadership Continuum ของ Tannenbaum และ Schmidt ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความเข้มข้นของอำนาจของผู้นำ และอิสระของผู้ตามมาพิจารณาในเรื่องผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านจะพบว่า การใช้อำนาจในการควบคุมบังคับบัญชาของผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับอิสระของผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของผู้นำของกองทัพอากาศ จะเป็นรูปแบบ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจและประกาศการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้นำมีการใช้อำนาจมากลูกน้องหรือผู้ตามไม่มีบทบาทในการตัดสินใจเลย ในสถานการณ์ปกติ กองทัพอากาศเป็นหน่วยงานราชการที่ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชาในการบริหารเป็นอย่างมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาจากโครงสร้างองค์กรตามแนวคิดของ Max Weber แล้วพบว่า ผู้บังคับบัญชาในองค์กรจะมีอำนาจในลักษณะของอำนาจตามกฎหมาย กล่าวคือ ลำดับชั้นในองค์กรและระดับของสิทธิอำนาจที่ได้รับการจัดแบ่ง หมายถึงระบบคำสั่งที่เด็ดขาดของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจของคนในองค์กรเกิดการการแต่งตั้งยศ ผู้ที่มีชั้นยศสูงกว่าตามลำดับการบังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งได้ และหากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาจะถือว่ามีความผิด เมื่อมีการปฏิบัติงานที่บ้านจึงทำให้การควบคุมหรือการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาลดลง ก็ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระและเสรีภาพในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าผลกระทบ

ที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านกับสมาชิกในองค์การเป็นไปในทิศทางของผลกระทบเชิงบวก ในขณะที่ผลกระทบต่อองค์การเป็นไปในทิศทางของผลกระทบเชิงลบนั่นเอง

5.2 ข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลา จึงทำให้ไม่สามารถเลือกใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งจะมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่กว่า และอาจนำมาซึ่งข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น ดังนั้นในการนำนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) มาดำเนินการในอนาคตจึงควรมีการศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นเพิ่มเติมต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินนโยบายต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะต่อสมาชิกในองค์การ

1) ด้านลักษณะงาน ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานของกองทัพอากาศให้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน เช่นการใช้สายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ลงข้อมูลที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานไว้ในฐานข้อมูลออนไลน์ สำหรับเอกสารลับอาจให้มีการกรอกรหัสเพื่อเข้าถึงข้อมูล และหาวิธีการในการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดประชุมหรือการจัดการศึกษาเป็นการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ในส่วนที่สามารถทำได้

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่บ้านในด้านสถานที่ เป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอยู่แล้ว อาจพิจารณาส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เช่นมีการจัดสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่บ้าน เช่น ให้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไปใช้ที่บ้าน ให้ซิมอินเทอร์เน็ต เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน และสามารถทำงานได้อย่างไม่ติดขัด

3) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ อาจเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้นผ่านการสร้างความสัมพันธ์จากการส่งอาหารหรือเครื่องดื่มให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่บ้าน หรืออาจมีเกณฑ์ในการพิจารณาว่าหนึ่งเป็นพิเศษสำหรับกำลังพลผู้ปฏิบัติงานที่บ้านและมีผลงานโดดเด่น มีปริมาณงานที่ได้และประสิทธิภาพสูงกว่าเพื่อนร่วมงาน หรือสูงกว่าการมาปฏิบัติงานที่ทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะต่อองค์การ

1) ด้านประสิทธิผลโดยรวม ควรพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน และพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานให้สามารถใช้งานการปฏิบัติงานจากที่บ้านได้ หรือสำหรับการแบ่งเวรให้ข้าราชการเข้ามาปฏิบัติงานในบางวัน จะต้องเพิ่มพูนทักษะของงานอื่น ๆ ที่กองหรือแผนกข้างเคียง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน หรือมีความรู้ในทุก ๆ ด้าน และสามารถปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานเมื่อไม่อยู่ได้ ไม่ยึดติดงานอยู่ที่ตัวบุคคล มีการกระจายองค์ความรู้ผ่านระบบการจัดการความรู้ของกองทัพอากาศ

2) ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แน่นอนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถส่งงานได้ตามเวลา หรืออาจพิจารณาให้เขียนรายงาน หรือมีโทษในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลา โดยไม่มีเหตุอันสมควร

3) ด้านการควบคุม เพิ่มการควบคุมของผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้น ผ่านการพิจารณา มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ และมีการติดตามผลวันต่อวัน เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน และหาข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เพื่อจะได้หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ทัน หรือพิจารณาสั่งงานเพิ่มให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว

4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์การ เพิ่มปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น ผ่านช่องทางออนไลน์ อาจใช้การจัดกิจกรรมต่างๆผ่านโปรแกรมวิดีโอคอล เพื่อให้ได้มีการพูดคุยกัน และติดตามข่าวสารของเพื่อนร่วมงานแต่ละคนอยู่เสมอ หรือมีการส่งของขวัญ อาหารและเครื่องดื่มแบบเดลิเวอรี่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้คงอยู่

5) ด้านการสื่อสาร พัฒนาทักษะทางด้านการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาทั้งด้านการใช้ภาษา เพื่อให้สามารถสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ได้อย่างไม่ผิดพลาด ผู้รับสารเข้าใจในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร รวมถึงพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีให้สามารถใช้โปรแกรมสำหรับการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ ถึงแม้จะเป็นกรมฝ่ายอำนวยการ ที่มีการดำเนินการกิจผ่านเอกสารหนังสือจำนวนมาก แต่เมื่อพิจารณาภารกิจแยกย่อยของแต่ละหน่วยขึ้นตรงลงไปแล้วพบว่า มีลักษณะของงานและภารกิจที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน การดำเนินนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในหน่วยงานภาครัฐ สำหรับกองทัพอากาศ ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านต่างๆ ทั้งผลกระทบเชิงลบและเชิงบวกต่อองค์การและสมาชิกในองค์การ เนื่องจากลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นหน่วยงานราชการ ที่ตรงตามลักษณะของระบบราชการ

ของ Weber คือ มีหลักของอำนาจที่ตายตัวและเป็นทางการซึ่งเป็นคำสั่งตามกฎระเบียบทั้งที่เป็นกฎหมายและข้อกำหนดทางการบริหาร ซึ่งข้าราชการทุกคนต้องถือปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งเหมือนกันทุกคน ในการพัฒนาแนวทางเพื่อดำเนินนโยบายดังกล่าว สำหรับลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ ซึ่งส่วนมากเป็นประเภทงานธุรการ และงานสารบรรณ รวมทั้งการดำเนินการจัดการประชุม/สัมมนา และการอบรม/ศึกษาในบางหลักสูตร เพื่อให้สามารถดำเนินต่อไปได้ในอนาคต กองทัพอากาศจะต้องพิจารณาการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ข้าราชการทุกคนยึดถือปฏิบัติตามไปในแนวทางเดียวกัน พร้อมทั้งปรับปรุงในด้านความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และการเชื่อมต่อเครือข่ายข้อมูลของกองทัพอากาศให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศต่อไปในอนาคต

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้นโดยการเพิ่มขอบเขตงานวิจัยไปยังหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศในส่วนราชการอื่น ๆ หรือหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ เพื่อนำผลงานวิจัยไปศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมและพัฒนาต่อไป

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) เพิ่มเติมการใช้หลักทางสถิติที่สูงขึ้นสำหรับการวิจัย เพื่อศึกษาเชิงลึก และสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างตรงจุดมากขึ้น

บรรณานุกรม

- Cribbin J. J. (1981). *Leadership: strategies for organizational effectiveness*. AMACOM.
- Fiedler F. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Gibbs M. Mengel F. & Siemroth C. (2021). Work from Home & Productivity : Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI_WP_2021-56.pdf
- Håkansta C. (2021). Ambulating, digital and isolated: The case of Swedish labour inspectors [30/08/2021].
- Hicks H. E. & Gullett C. R. (1975). *Organization Theory and Behaviour*. McGraw-Hill.
- Holmstrom. J. & Leppanen. V.J. (2003). THE VIRTUAL OFFICE A framework for the virtual office.
- International Labour Office. (2021). Working from home: From invisibility to decent work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf
- Kurland N. B. & Bailey D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 50(4).
- Massoudi A. H. & Hamdi S.S. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 1(19), 35-42.
- Mokhtarian P. L. (1991). Defining Telecommuting. <http://escholarship.org/uc/item/35c4q71r>
- Pearce J. A. (2009). Successful Corporate Telecommuting with Technology Considerations for Late Adopters. Retrieved 30/08/2021, from
- Raziq A. & Maula-bakhsh R. (2014). The Impact of Working Environment on Job Satisfaction.
- Susilo D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40.
- กรมกำลังพลทหารอากาศ. (2564). แจ้งตามสั่งการ ผบ.ทอ.ให้ยกระดับมาตรการ และแนวทางสำหรับ นขต.ทอ.และกำลังพล ทอ.ถือปฏิบัติ.
- กรมควบคุมโรค. (2564). สถานการณ์ผู้ติดเชื้อ COVID – 19 ภายในประเทศ.

<https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/>

กองทัพอากาศ. (2563). ระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการแยกประเภทกำลังพลกองทัพอากาศ

(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2563.

ณัฐพงษ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของ
ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 69-70.

เบญจวรรณ แจ่มจำรูญ. (2557). ปัจจัยบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร กระบวนการในการสื่อสาร และสื่อ
สังคมออนไลน์ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].

พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข. ศักดิ์โสภะ.

มานิตย์ มัลลวงค์. (2550). หลักการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตภาคพายัพ.

โมลี สุทธิโมลีโพธิ์. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา, 2(5), 12-15.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. ธนัชการพิมพ์.

ราชกิจจานุเบกษา, 1-5 (18 กรกฎาคม 2564).

ราชกิจจานุเบกษา, 6-9 (25 มีนาคม 2563a).

ราชกิจจานุเบกษา, 1-2 (25 มีนาคม 2563b).

ราชบัณฑิตยสถาน. ((2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. In

วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย มีชาติ. (2559). การบริหารองค์การ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระเชษฐ์ มั่งแว่น. (2562). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการ
อุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ศุภชัย ยาวะประภาส. (2552). นโยบายสาธารณสุขไทย : กำเนิด พัฒนาการและสถานภาพของศาสตร์. จุดทอง.

สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร].

สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2563). *Work From Home Guide* วิถีของ HR และองค์กรยุคใหม่. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวี รัชตวิจิน. (2564). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโค

วิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>

องค์การอนามัยโลก. (2564). คำถามและคำตอบทั่วไปเกี่ยวกับโรคโควิด-19. Retrieved 30/08/2564, from

https://www.who.int/thailand/emergencies/novel-coronavirus-2019/q-a-on-covid-19/q-a-on-covid19general?__cf_chl_captcha_tk__=pmd_VFWzxyEXbbhMA5aowPxnO3N_nqh0RMysOTi56jP4fs-1630388133-0-gqNtZGzNAyWjcnBszOdR





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



**แบบสอบถามผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)
ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหน่วยงานภาครัฐ
กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ**

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำสารนิพนธ์เพื่อการศึกษาของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ต่อสมาชิกองค์กร
3. เพื่อนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินนโยบายการปฏิบัติงานงานที่บ้าน (Work from home) ที่เหมาะสมกับกำลังพลกองทัพอากาศในอนาคต

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปใช้ในการประมวลวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาเท่านั้น และจะเก็บรายละเอียดไว้เป็นความลับ ทั้งนี้คณะผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลกระทบของนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในอนาคต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียวเท่านั้น

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. ช่วงอายุ

(1) ต่ำกว่า 21 ปี

(2) 21 - 30 ปี

(3) 31 -

40 ปี

(4) 41 - 50 ปี

(5) 51 - 60 ปี

3. ชั้นยศ

(1) จำอากาศตรี - จำอากาศเอก

(2) เรืออากาศตรี - เรืออากาศเอก

(3) นาวาอากาศตรี - นาวาอากาศเอก

(4) พลอากาศตรี - พลอากาศเอก

4. สังกัด

5. จำพวกทหาร

6. ลักษณะงานที่ทำ

(1) งานบริหาร, อำนวยการ

(2) งานระดับปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านต่อผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมาก, 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย, 3 หมายถึง เห็นด้วย, 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ส่วนที่ 2.1 ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงบวก

ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงบวก	ระดับความคิดเห็น			
	1	2	3	4
ด้านลักษณะของงาน				
1. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้รูปแบบการประชุม/สัมมนาเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบที่สะดวกขึ้น				
2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของท่านทำให้ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยต่างๆ ได้ตามปกติ				
3. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของท่านสามารถใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ลงนามหนังสือราชการได้ และการดำเนินการเป็นไปในระยะเวลาเท่าเดิม				
4. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของท่านทำให้รูปแบบของการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือกิจกรรมในหน่วยงานเป็นไปในรูปแบบที่ง่ายขึ้น (เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์)				
5. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การจัดอบรม/ศึกษามีรูปแบบที่สะดวกขึ้น เช่นการเรียนออนไลน์				
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				
1. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้คุณสามารถประหยัดค่าครองชีพได้มากขึ้น (ค่าเดินทาง ค่าอาหารฯ)				
2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ช่วยให้คุณสามารถจัดการเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบกับประสิทธิภาพในการทำงาน				
3. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของท่านอยู่ในสถานที่ที่มีความเหมาะสม (พื้นที่กว้างขวาง อากาศถ่ายเท)				
4. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของท่าน สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้สะดวก โดยไม่มีสิ่งรบกวนจากการปฏิบัติงาน เช่น ไม่มีโทรศัพท์มาขัดจังหวะ หรือไม่มีเพื่อนร่วมงานมาชวนคุย				
5. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของท่าน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างครบครัน (อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ พกพา ซอฟแวร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น)				

ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงบวก	ระดับความคิดเห็น			
	1	2	3	4
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
1. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านได้รับการควบคุม และดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น				
2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านได้มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงานมากขึ้น เช่น การวิดีโอคอล ตรวจสอบยอด การประชุมออนไลน์				
3. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านได้เรียนรู้ลักษณะงาน และทักษะใหม่ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยี การประชุมออนไลน์				
4. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบต่องานเพิ่มขึ้น				
5. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้ในปริมาณมากขึ้นในระยะเวลาการทำงานเท่าเดิม				

ส่วนที่ 2.2 ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงลบ

ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงลบ	ระดับความคิดเห็น			
	1	2	3	4
ด้านลักษณะของงาน				
1. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้การจัดการประชุม/สัมมนา มีรูปแบบที่ยุ่งยากขึ้น หรือไม่สามารถดำเนินการได้				
2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยต่างๆ ได้ยากขึ้น				
3. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) เป็นอุปสรรคต่อการลงนามหนังสือราชการ และทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไปจากเดิม				
4. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) เป็นอุปสรรคต่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือกิจกรรมในหน่วยงานของท่าน				
5. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้รูปแบบของการจัดอบรม/ศึกษา ยุ่งยากขึ้น หรือไม่สามารถดำเนินการได้				

ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในเชิงลบ	ระดับความคิดเห็น			
	1	2	3	4
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				
1. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าอาหารฯ)				
2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านปฏิบัติงานหนักเกินไป และไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้				
3. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพของท่าน (เช่น การนั่งปฏิบัติงานที่โซฟาทั้งวัน ไม่มีพื้นที่ส่วนตัว อาศัยอยู่ในพื้นที่จำกัด)				
4. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของท่าน มีสิ่งรบกวนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เสียงรบกวนจากเด็ก สมาชิกในครอบครัว หรือสัตว์เลี้ยง				
5. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของท่าน ขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์ ได้แก่ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต				
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
1. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านได้รับการควบคุมดูแลจากหัวหน้าลดลง				
2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านขาดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงาน และติดต่อประสานงานได้ยากขึ้น				
3. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านมีปัญหาในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ที่ยากกว่าการปฏิบัติงานปกติ เช่น การใช้โปรแกรมประชุมออนไลน์ต่างๆ				
4. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบต่องานน้อยลง				
5. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านลดลง				

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในอนาคต

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามด้านล่างตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็น ความรู้สึกและพฤติกรรมของท่าน

ท่านคิดว่ากองทัพอากาศครวมีนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ในอนาคตต่อหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามผลกระทบจากนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)
 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหน่วยงานภาครัฐ
 กรณีศึกษา ส่วนบัญชาการกองทัพอากาศ

แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

(สำหรับหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ/รองหัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ)

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบ

โทรศัพท์.....

วันที่สัมภาษณ์..... เวลา..... ถึง..... รวมเวลา..... นาที

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นต่อนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านต่อหน่วย

.....

ส่วนที่ 2 ความแตกต่างที่เกิดขึ้นกับองค์การระหว่างการปฏิบัติงานแบบปกติกับปฏิบัติงานที่บ้าน

.....

ส่วนที่ 3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์การทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

ด้านประสิทธิภาพโดยรวมในการปฏิบัติงาน

.....

ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

ด้านการควบคุม

.....

.....

.....

ด้านการสื่อสาร

.....

.....

.....

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของคนมองค์การ

.....

.....

.....

ด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อองค์การในภาพรวม

ด้านคน

.....

.....

.....

ด้านอุปกรณ์

.....

.....

.....

ด้านงาน

.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 แนวทางการพัฒนานโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านหากต้องมีการใช้ต่อในอนาคต

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	เรืออากาศโทหญิง ญัฐวรินทร์ ภาคาหาญ
วัน เดือน ปี เกิด	3 มีนาคม 2537
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY