

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการ  
สังกัดกระทรวงคมนาคม  
EFFICIENCY OF THE WORK-FROM-HOME APPROACH FROM PERSONNEL  
IN GOVERNMENT AGENCIES UNDER THE MINISTRY OF TRANSPORT,  
THAILAND

พัชรียา ช่วยทอง

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Patchareeya Chuaitong

E-mail : patty.soshi24@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีปัจจัยด้านประชากร ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; การทำงานที่บ้าน

#### **ABSTRACT**

The objectives of this research 1) were to study the efficiency of working in the Work From Home style of personnel in government agencies under the Ministry of Transport; 2) to study the efficiency in the Work From Home practice, classified by gender, age, marital status. Education level, position, work experience government agency and monthly income of personnel in government agencies under the Ministry of Transport 3) to study operational factors affecting the efficiency of work from home operation of personnel in government agencies under the Ministry of Transport. The sample group used in this research were personnel in government agencies under the Ministry of Transport of 400 persons. The questionnaire was used as a tool to collect quantitative data and analyze the results by using SPSS statistical program, i.e. frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using t-test statistics, One-way ANOVA statistics, and if differences were found, the pairs were compared using LSD method and multiple regression statistics were used.

The hypothesis testing results revealed that personnel in government agencies under the Ministry of Transport who had factors The demographics are different, causing the efficiency of working in the Work From Home style of personnel in Government agencies under the Ministry of Transport Overall, no difference and operational factors such as knowledge operational understanding working environment Relationship with supervisors and in relation to colleagues Affects the efficiency in the work from home model of personnel in government agencies under the Ministry of Transport.

**Keywords :** Efficiency; Operations; Work from home

## บทนำ

“Work From Home” หรือที่หลายคนย่อว่า “WFH” ความหมายตรง ๆ คือ “การทำงานที่บ้าน” ในสถานการณ์ปัจจุบัน “Work Form Home” กำลังจะกลายเป็น “ทางรอด” ของมนุษย์ เมื่อคราวเกิดวิกฤตโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) ซึ่งยังไม่เห็นว่าจะหยุดการแพร่ระบาดของโรคชนิดนี้ได้อย่างไร

“Social Distancing” หรือ “การรักษาระยะห่างทางสังคม” จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องนำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในประเทศกลุ่มเสี่ยง เพื่อช่วยลดการแพร่กระจายของโรคจากคนสู่คนได้

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid 19) ในประเทศไทย ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐ ได้ดำเนินการให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในที่พักตามความจำเป็นและเหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรของหน่วยงานติดต่อสื่อสารระหว่างกันโดยใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อมิให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน

แต่ในหลายกรณีกลับพบว่า การ “WFH” ก่อให้เกิดปัญหาใหม่ในการทำงานขึ้น ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเปลี่ยนไป รวมไปถึงสิ่งรบกวนสมาธิในการทำงานต่าง ๆ เช่น การต้องดูแลลูกที่เรียนออนไลน์อยู่กับบ้านในขณะที่ตัวเองก็ต้องทำงานไปด้วย สิ่งรบกวนภายในบ้าน เวลาทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากปกติ การสื่อสารที่ยากลำบากขึ้น รวมไปถึงอุปกรณ์การทำงานที่ไม่เหมาะสม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนของประชากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคมที่แน่นอน จึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) และจากการเปิดตาราง พบว่า จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษานั้นอยู่ที่ 400 ตัวอย่าง

2. ด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

4. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

### **ทบทวนวรรณกรรม**

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยได้แยกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

#### **ด้านคุณภาพของงาน**

แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ความถูกต้อง ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี และยังมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ปฏิบัติงานตามมาตรฐานขององค์กรอย่างเหมาะสม อีกทั้งงานที่ปฏิบัติยังสามารถก่อให้เกิดความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด และคุ้มค่างบประมาณเงินเดือนที่ได้รับ

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง ความถูกต้องของงานภายใต้มาตรฐานที่กำหนด รวดเร็วและทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงาน มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความละเอียดรอบคอบและมีความประณีต ซึ่งส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ และผลงานที่ได้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

#### **ด้านปริมาณงาน**

แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านปริมาณงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดไว้ และมีการวางแผนจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายก่อนปฏิบัติงาน ทำให้สามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากกว่าเป้าหมาย ปริมาณงานเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งปริมาณงานจะเหมาะสมกับจำนวนของเจ้าหน้าที่

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์หน้าที่ เป็นต้น ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องตรงตามความเป็นจริงและมีความน่าเชื่อถือได้มากที่สุด ปริมาณงานมีความพอดีกับเวลาที่จำกัด มีความสอดคล้องกัน คือ ทำงานมากได้ปริมาณงานและคุณภาพของงาน แล้วต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดหรือคาดหวังไว้

### **ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร**

แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง กำหนดวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด เหมาะสมกับงาน และจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซ่อมแซมอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร มีความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าอยู่เสมอและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเช่นกัน

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหา เครื่องมือรวมทั้งเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีความเพียงพอกับการทำงาน โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด มีการนำหลักการ 4M's อันได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการบริหาร (Management) มาใช้ในองค์กรแล้วใช้ ตัวชี้วัดเพื่อวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรของ องค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรขององค์กรเกินจาก ที่กำหนดหรือคาดหวังไว้

### **ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน**

แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านเวลา หมายถึง สามารถส่งงานตามเวลาที่ หน่วยงานกำหนด มีการวางแผนเพื่อความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อมี งานเร่งด่วน รวมไปถึงมีการพัฒนาเทคนิคให้มีความสะดวก รวดเร็ว ต่อระยะเวลาที่กำหนด มีการนำ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ไม่มีความซ้ำซ้อนและ สิ้นเปลืองเวลา

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรขององค์กรต้อง ปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้น ๆ

### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้างและความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ( $R = .492$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 39.428$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = .000$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงานและสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ( $R = .727$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 68.663$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = .000$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ( $R = .632$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F = 164.651$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = .000$ ) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จากผลการศึกษา พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ข้อเสนอแนะในการวิจัย มีดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักการบริหารจัดการหน่วยงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หน่วยงานควรจัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม จำนวน 400 คน โดยผลจากการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยที่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน มีข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 8 ข้อ

2. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 24 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด, 4 = ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก, 3 = ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง, 2 = ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย, 1 = ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรและด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 16 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด, 4 = ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก, 3 = ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง, 2 = ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย, 1 = ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด มีข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 4 ข้อ

5. ช่วงคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น กำหนดให้ 4.21 - 5.00 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 3.41 - 4.20 = ระดับความคิดเห็นมาก, 2.61 - 3.40 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 1.81 - 2.60 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1.00 - 1.80 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม



## 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรใน ส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตาม เพศ และสถานภาพการสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูล สถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรใน ส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด รายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ (One - Way ANOVA) และหาก พบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรใน ส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคมโดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรใน ส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีเพศ และสถานภาพการสมรส ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวง คมนาคม โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

3.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านซึ่งล้วนแต่เป็นองค์ประกอบให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สิริินภา ทาระนัต (2561, หน้า 6) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการ คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็ว และความประหยัด หรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ส่วนราชการที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556) พบว่า เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัสภรณ์ ดวงชิน (2558, หน้า ง) พบว่า อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีสถานภาพการสมรส ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอนก ลลิตวสุภิญโญ (2559, หน้า (1)) พบว่า สถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัสภรณ์ ดวงชิน (2558, หน้า ง) พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559, หน้า ง) พบว่า ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกวางแผนผลิตไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัสภรณ์ ดวงชิน (2558, หน้า ง) พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.7 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีส่วนราชการที่สังกัด ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริินภา ทาระนัต (2561, หน้า 6) พบว่า ส่วนราชการที่สังกัด ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.8 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภัสภรณ์ ดวงชิน (2558, หน้า ง) พบว่า รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ได้ แต่ได้รับการฝึกฝนและปฏิบัติจนชำนาญ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานก็ไม่ได้ทำให้ลักษณะงานที่รับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง สิ่งที่ทำอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรและสามารถกระทำได้โดยลำพังตั้งแต่ต้นจนจบ

3.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพราะเมื่อมีความรู้และความเข้าใจก็จะสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ กล่าวว่า ความรับผิดชอบงาน หมายถึง การทำงานได้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

3.3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ปราศจากสิ่งรบกวน มีความสะอาดปลอดภัย วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ กล่าวว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม อาคารสะอาด มีความปลอดภัย อุปกรณ์ประจำสำนักงานเอื้อในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานเป็นบวก มีการร่วมมือกัน

3.4 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรมีการสั่งการที่มีความชัดเจน เข้าใจง่ายมีความถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ให้คำปรึกษา แนะนำ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายกับลูกน้องจะช่วยทำให้บรรยากาศในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 17) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ กล่าวว่า

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หากมี ปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของท่านจะให้คำปรึกษาและแนะนำเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

3.5 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องด้วยการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือบุคลากรอื่นภายในองค์กร หากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปในทางที่ดีก็จะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างดีและราบรื่นเพราะได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 17) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานไว้ กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อนจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลกระทบของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้คนทั่วโลก ในการกำหนดนโยบายในการบริหารในสถานการณ์ฉุกเฉิน ควรพิจารณาจากโรคติดต่อแพร่เชื้อเป็นประเด็นสำคัญ รวมถึงประเด็นขีดความสามารถในการรับมือของหน่วยงาน การบริหารความเสี่ยงขององค์กร สำหรับการจัดการกับวิกฤติไวรัสโคโรนา 2019

ในปัจจุบันนี้นั้นยังคงมีความเสี่ยงต่อเนื่องและไม่สามารถคาดการณ์ได้ถึงระยะเวลาที่จะสิ้นสุด ทำให้การบริหารจัดการองค์กรนั้นไม่สามารถใช้กลยุทธ์หรือวิธีการปฏิบัติแบบเดิมได้ เช่น การหลีกเลี่ยง การพบปะ ประชุม หรือมีปฏิสัมพันธ์กัน เป็นต้น

การบริหารจัดการในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 จึงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งถือเป็นการรักษาวัฒนธรรมขององค์กรให้ดำรงอยู่แม้จะมีสถานการณ์ที่ผิดปกติ เสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันในช่วงวิกฤตทั่วโลก นอกจากนี้สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การปรับปรุงโครงการและแผนงานที่ไม่สามารถดำเนินการได้ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การเปลี่ยนแปลงงบประมาณเพื่อรักษามาตรการความปลอดภัยตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และการบริการประชาชนที่มีความปลอดภัย มีมาตรการที่เข้มงวด มีการบริการที่เหมาะสมตรงตามสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งการคำนึงถึงความพร้อมของบุคลากรที่จะ Work from home เป็นระยะเวลานาน ควรกำหนดนโยบายสำหรับการบริหารจัดการบุคลากรที่ทำงานจากที่บ้าน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ

การทำงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การลดความเสี่ยงทางไซเบอร์และการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลรวมถึง การดูแลเรื่องสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรทุกคน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของ บุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคมในครั้งนี้

1. ควรมีการจัดทำข้อมูลลักษณะงานที่เหมาะสมกับการทำงานแบบ Work from home เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานการณ์ฉุกเฉินและในอนาคต

2. จัดให้มีการอำนวยความสะดวกในการทำงานแบบ Work From Home มากขึ้น เช่น ปรับปรุง ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ลักษณะงานมีความสะดวกและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น รวมถึงปรับปรุง ระบบต่าง ๆ ที่ใช้ในการ Work from home โดยมอบหมายให้หน่วยงานด้านเทคโนโลยีดำเนินการศึกษา เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ

3. ปรับปรุงรูปแบบงานประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ให้มีช่องทางออนไลน์มากขึ้น ใช้แพลตฟอร์ม ต่าง ๆ เพื่อช่วยในการอำนวยความสะดวก เช่น Zoom หรืองานในลักษณะการบริการประชาชน อาจเพิ่ม ช่องทางการติดต่อแบบออนไลน์ปรับปรุงรูปแบบการเข้าถึงการเข้ารับบริการแบบออนไลน์ให้สะดวกมาก ยิ่งขึ้น และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชน

4. ในการกำหนดหรือจัดทำนโยบายขององค์กรจะต้องเน้นในเรื่องของ Work – Life Balance และ ความปลอดภัยของร่างกายและจิตใจเป็นสำคัญ เพราะหากบุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดีก็จะมี ความพร้อมในการปฏิบัติตามนโยบายที่องค์กรกำหนด

5. จัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการ Work from home ของบุคลากรในองค์กรให้ เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เทคโนโลยีที่ใช้จะต้องเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน แต่ปัจจุบันยังไม่ เพียงพอตรงตามสถานการณ์ฉุกเฉิน

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคมเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำมาแก้ไขและปรับปรุง

2. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคมเท่านั้น ซึ่งหาก ต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น ควรจะเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิม

3. การเลือกใช้เทคนิคการวิจัยอาจจะเลือกใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากเดิมเป็นการสุ่ม ตัวอย่างแบบสะดวก เพื่อให้ได้ผลที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาในสถานการณ์อื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นการวางแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา จิตติคุณรัตน์. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ชันโซอินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด”. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2556
- แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลนครรังสิต”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 2563
- นภัสภรณ์ ดวงชิน. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ บริษัท คาเซ (ไทยแลนด์) จำกัด”. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2558
- สิรินภา ทารณัด. “การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2561
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2558
- สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559
- อภิชัย จตุพรวาท. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557
- เอนก ลลิตวสุภิญโญ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม”. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2559