



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

Factors Affecting the Success of Work From Home Policy Implementation:
A Case Study of Disease Control Office 12 Songkhla Province
during the COVID-19 Pandemic

อรุณกมล บุญทัตโร
Arunkamon Boontassaro

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
ผู้เขียน	นางสาวอรุณกมล บุญทัตโร
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติกรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 162 คน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติกรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติแตกต่างกันและด้านนโยบายองค์กร อุปกรณ์และเทคโนโลยีและด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

Minor Thesis Title	Factors Affecting the Success of Work From Home Policy Implementation: A Case Study of Disease Control Office 12 Songkhla Province during the COVID-19 Pandemic
Author	Miss Arunkamon Boontassaro
Major	Public Administration
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of the Study of Factors Affecting the Level of Success in Implementing the Work From Home Policy: A Case Study of the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation were 1) To study the level of success in implementing the Work From Home Policy for government employees From the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation; 2) To compare the level of success in implementing the Work From Home Policy for government employees From the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation classified by personal factors and 3) To study the factors affecting the level of success in implementing the Work From Home Policy for government employees From the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation. Data were collected from 162 government employees From the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, obtained by a questionnaire, and analyzed by descriptive statistics.

The results showed that the level of success in implementing the Work From Home Policy: A Case Study of the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 Pandemic Situation was at the highest level. When classified by personal factors, the government employees of different ages had different levels of success in implementing the Work From Home and the organization's policy, equipment, technology, and nature of work affected the level of success in implementing the Work From Home Policy of the Office of Disease Prevention and Control 12, Songkhla, during the COVID-19 pandemic situation.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชายนิษฐ์ ช. บุญพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ รวมถึงความรู้ในด้านต่าง ๆ และคอยแก้ไขข้อบกพร่อง ในทุกขั้นตอนของการทำวิจัยเป็นอย่างดี จนสามารถทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทิพย์ ทองเจริญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นคณะกรรมการสอบ พร้อมทั้งให้คำแนะนำต่างๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนบุคลากรบัณฑิตศึกษาคณะวิทยาการจัดการ ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดีตลอดมา

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล อันได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ที่คอยสนับสนุนช่วยเหลือให้ความอนุเคราะห์ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครอบครัว เพื่อน ๆ และพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่าน ที่คอยอยู่เคียงข้าง คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการศึกษามาโดยตลอดจนทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงตามความประสงค์ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในครั้งนี้

อรุณกมล บุญพัศโร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(2)
ABSTRACT	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
รายการตาราง	(7)
รายการภาพประกอบ	(9)
บทที่ 1	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ Work From Home	15
2.4 ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	20
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	25
บทที่ 3	26
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	26
3.2 แบบแผนการวิจัย	27
3.3 เครื่องมือวิจัย	28
3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	30
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทดลองทางสถิติ	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	33
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 5	45
5.1 สรุปผลการวิจัย	45
5.2 การอภิปรายผล	47
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย	50
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	52
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	56
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิและการตรวจสอบค่าดัชนีความคล่อง ของเครื่องมือการวิจัย	57
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	64
ภาคผนวก ค เครื่องมือแบบสอบถาม	71
ประวัติของผู้วิจัย	78

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสำเร็จในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19	36
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 โดยภาพรวม	37
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ด้านนโยบายองค์กร	37
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ด้านลักษณะงาน	38
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี	39
4.7	การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 จำแนกตามเพศ	40
4.8	การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 จำแนกตามระดับการศึกษา	40
4.9	การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 จำแนกตามสถานภาพ	41

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 จำแนกตามอายุ	41
4.11	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 จำแนกตามอายุ	42
4.12	การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 จำแนกตามตำแหน่งงาน	42
4.13	ผลการทดสอบการถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น (Simple Regression Analysis)	43
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	48

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	25

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญปัญหา

โรคโควิด-19 หรือ ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เป็นตระกูลของไวรัสที่ก่อให้เกิดอาการป่วย ตั้งแต่โรคไข้หวัดธรรมดาไปจนถึงโรคที่มีความรุนแรงมาก เช่น โรคระบบทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS-COV) และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS-COV) เป็นต้น ซึ่งเป็นสายพันธุ์ใหม่ที่ไม่เคยพบมาก่อนในมนุษย์ก่อให้เกิดอาการป่วยระบบทางเดินหายใจในคน และสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้ โดยเชื้อไวรัสชนิดนี้พบครั้งแรกในการระบาดในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ในช่วงปลายปี 2019

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 หรือ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้มีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วซึ่งเกิดขึ้นในหลายๆประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย นับว่าเป็นโรคระบาดที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อเป็นวงกว้างทั้งในด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง ตลอดจนการดำรงชีวิตของประชาชนทุกระดับ จนกระทั่งกลายเป็นการแพร่ระบาดที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้การระบาดของโรคโควิด-19 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern : PHEIC) และประกาศให้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 เป็น “การระบาดใหญ่” หรือ Pandemic หลังจากเชื้อลุกลามไปอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคทั่วโลก มีจำนวนผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็วถึงแม้ว่าจะมีวัคซีนสำหรับป้องกันโรคโควิด-19 แต่ก็ยังไม่สามารถรับรองได้ว่า จะรักษาหรือควบคุมป้องกันไม่ให้เกิดการติดต่อได้ เพราะในขณะนี้ภาพรวมจำนวนของผู้ติดเชื้อพบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้จะได้รับการจัดสรรวัคซีนไปแล้ว โดยจำนวนยอดรวมผู้ติดเชื้อทั่วโลกตั้งแต่แรกเริ่มการระบาดจนถึงปัจจุบัน มีจำนวนถึง 444 ล้านคน ผู้ติดเชื้อรวมภายในประเทศ 3 ล้านคน และในจังหวัดสงขลาพบว่ามีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นวันละ 1,700 คน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ข้อมูลจากกรมควบคุมโรค ณ วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2565) แต่อย่างไรก็ตามยังไม่มียาต้านไวรัส ทำให้การรักษายังเป็นเพียงการรักษาตามอาการ การประคับประคองและการแยกกักตัว ซึ่งสาเหตุเหล่านี้จึงก่อให้เกิดเป็นวิถีชีวิตแนวใหม่หรือที่รู้จักกันในนามของคำว่า “New Normal”

ภายหลังจากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค-19 ในช่วงปี พ.ศ. 2563 ทำให้ตลาดแรงงานทั่วโลกหยุดชะงัก ส่งผลให้แรงงานหลายล้านคนต้องตกงานหรือต้องปรับตัวเข้าสู่การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) แต่ก็ยังมีแรงงานอีกเป็นจำนวนมากที่ยังต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบใหม่ อาทิ บุคลากรทางการแพทย์ พนักงานร้านอาหารของชำ พนักงานให้บริการขนส่ง เป็นต้น และเพื่อไม่ให้งานขององค์กรต้องหยุดชะงักนานเกินไป การทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดเช่นนี้จึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตรวมทั้งรูปแบบการทำงานแบบใหม่จากเดิมการใช้ชีวิตทั่วไปคือ ออก

จากบ้านเพื่อไปทำงาน ไปเรียน แต่ต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการทำงาน การเรียนที่บ้านแทน ซึ่งการกระทำดังกล่าวไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นเพียงแค่นี้ไม่ได้รับความนิยมในการนำมาใช้ในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการไทย ซึ่งที่ผ่านมายังไม่เคยมีการนำการทำงานแบบ Work From Home มาใช้ในการทำงาน

Work From Home จึงเป็นการทำงานยุคใหม่ที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนที่ต่ำลงประกอบกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่มองหาการทำงานแบบอิสระ ให้คุณค่าทั้งงาน และการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆโดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าการทำงานในปัจจุบันหลายๆองค์กรมีการสนับสนุนในเรื่องของเทคโนโลยีมากขึ้น ดังนั้นเทคโนโลยีจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ อีกทั้งยังเป็นทางรอด ให้แก่พนักงานและองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เนื่องจากยังมองไม่เห็นว่าจะสถานการณ์โรคระบาดในครั้งนี้จะจบลงอย่างไร และนอกจากนี้การคาดการณ์ตลาดแรงงานในอนาคตหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ตลอดถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคและแนวโน้มทางธุรกิจ รวมถึงศักยภาพในการฟื้นตัวในวงกว้างจำเป็นที่จะต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานหรือดำเนินชีวิตเพิ่มมากขึ้นทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชน แต่อย่างไรก็ตามการทำงานแบบ Work From Home จะสามารถทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากระดับนโยบายขององค์กรที่ต้องเอื้อต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนในการติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่ต้องดูแลเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานมากเกินไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home มาปฏิบัติโดยใช้กรณีศึกษาจากสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการนำไปปฏิบัติของหน่วยงาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่จัดให้บุคลากรเหลื่อมเวลาการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานนอกสถานที่ (Work From Home) โดยให้ความสำคัญกับนโยบายดังกล่าวคิดเป็น ร้อยละ 70:30 เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และลดโอกาสที่บุคลากรจะติดเชื้อจากการปฏิบัติงานในที่เดียวกันได้มากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 อยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติแตกต่างกัน
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับนโยบายส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานตามนโยบาย Work From Home ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคภัยร้ายแรง
2. เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารสำนักงานควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และวางแผนการทำงานในอนาคต หากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคภัยร้ายแรงที่ทำให้การทำงานแบบปกติต้องหยุดชะงักอีกครั้ง

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อนโยบาย Work From Home ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานข้าราชการ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 270 คน (สำนักทะเบียนอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานข้าราชการ จำนวน 162 คน

1.5.3 ขอบเขตพื้นที่

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home

ไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2565

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

Work From Home (WFH) หรือการทำงานที่บ้าน หมายถึง การทำงานที่บ้านเป็นแนวทางการทำงานยุคใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมช่วยในการดำเนินงานเช่น แลปท็อป สมาร์ทโฟน เป็นต้น เพื่อให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว สามารถทำงาน และสื่อสารกันที่ไหนเมื่อไหร่ก็ได้แม้อยู่ห่างไกลกัน

โรคโควิด-19 หมายถึง โรคติดต่อซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด ไวรัส และโรคอุบัติใหม่นี้ไม่เป็นที่รู้จักเลยก่อนที่จะมีการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคมปี

2019 ขณะนี้โรคโควิด-19 มีการระบาดใหญ่ไปทั่ว ส่งผลกระทบแก่หลายประเทศทั่วโลก ซึ่ง ไวรัสโคโรนาหลายสายพันธุ์ทำให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจตั้งแต่โรคหวัดธรรมดาจนถึงโรคที่มีอาการรุนแรง เช่น โรคทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS) และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรง (SARS)

การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน โดยที่การดำเนินการดังกล่าวมุ่งก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านี้แล้ว

ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายองค์กร หมายถึง การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทิศทางในการดำเนินงานที่ดีควรมีการกำหนดนโยบายขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการสำรวจถึงปัญหาการทำงานภายในองค์กร แก้ไขปัญหาในส่วนที่เป็นจุดบกพร่องนำไปสู่การขับเคลื่อนในด้านกำหนดนโยบาย ซึ่งนโยบายต้องสอดคล้องและสามารถปฏิบัติได้จริงตามบริบทของส่วนงานจึงจะสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและเกิดประสิทธิผลได้อย่างสูงสุดของการดำเนินงานในองค์กร

ด้านลักษณะงาน หมายถึง รูปแบบของงานที่มีเอกลักษณ์แตกต่างกันซึ่งลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายในซึ่งจะส่งผลออกมาในรูปแบบพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งลักษณะงานประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน

ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิผล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ Work From Home
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

2.1.1 ความหมายของความสำเร็จ

นิตย สัมมาพันธ์ (2548) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่ตั้ง แผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พวงรัตน์ เกสรแพทย์และดุขุณี โยเหลา (2546) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ด้านการบริหาร ด้านการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อานนท์ ชินบุตร (2554) กล่าวว่าความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

สมคิด บางโม (2540) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. การยอมรับและการสนับสนุนของฝ่ายบริหารอย่างแท้จริงจะช่วยให้มีการนำไปปฏิบัติในทุกกระดับทั่วทั้งองค์กร

2. ต้องระบุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายให้ชัดเจนสามารถวัดได้ต้องเข้าใจง่าย ทำหาย มีเหตุผล อธิบายได้ สามารถบรรลุได้ และต้องกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

3. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีการจัดสถานที่ปฏิบัติงาน สะอาด มีอุปกรณ์เครื่องมือรวมถึงเทคโนโลยี ที่อำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างที่เพียงพอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่จะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนาตลอดถึงการแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators)

เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานแต่ถ้าหากไม่มีก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการจูงใจประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจมีความสร้างสรรค์และท้าทายและให้ความรู้สึกจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาหรือการรู้จักป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดปัญหา และเมื่อทำสำเร็จจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานโดยที่การยอมรับนับถือในที่นี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่ทำให้รู้สึกและสัมผัสได้ถึงการยอมรับในความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดนับว่าเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้มีความรู้สึกอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การที่คนในองค์กรได้มีโอกาสได้เพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดถึงการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจและเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีวิธีการต่าง ๆ มาสนับสนุน หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไปซึ่งปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันมีส่วนช่วยในการขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ เพียงแต่ไม่สามารถสร้างความพอใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นคือ

2.1 นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานสามารถรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานและความมั่นคงขององค์กรซึ่งมีผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนขั้นพื้นฐาน ซึ่งสวัสดิการในที่นี้ไม่ได้ให้ในรูปตัวเงิน เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่องค์กรอาจจะต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานต้องทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมเช่นกันสิ่งเหล่านี้อาจกระทบเวลาส่วนตัวทำให้เวลาที่จากเดิมเป็นเวลาส่วนตัวต้องลดน้อยลงจึงอาจจะนำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทฤษฎี Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากแรงจูงใจจะส่งผลออกมาในรูปแบบพฤติกรรมการทำงานที่จะสร้างประโยชน์แก่องค์กรและเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลต่อความเติบโตความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงขององค์กรเนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนที่ติดตัวมาก่อนที่จะได้รับการเสริมแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสมเป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากรให้หมดไปเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความ

พึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับองค์กรร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างกระตือรือร้น ในการช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคงโดยอาศัยองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ และทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อความสำเร็จแก่องค์กรทั้งในด้านคุณค่าและมูลค่า

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเกิดจากการที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรให้การยอมรับและสนับสนุนฝ่ายบริหาร โดยฝ่ายบริหารองค์การจะต้องระบุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายให้ชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และที่สำคัญจะต้องสามารถวัดและประเมินได้ เพื่อนำไปสู่การดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร และที่สำคัญองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ ดังนั้นองค์กรจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ สถานที่ปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือรวมถึงเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบงาน การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในงาน เป็นต้น เพราะเมื่อไหร่ก็ตามที่บุคลากรได้รับการเติมเต็มตามความต้องการก็จะส่งผลออกมาในรูปแบบพฤติกรรมการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในที่สุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายและความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.2.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Cheema and Rondinelli (1983, อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม, 2559) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการนำนโยบายหรือแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงแนวความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างชัดเจน โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ หรือวัตถุประสงค์ของนโยบาย

Sabatier and Mazmanian (1980, อ้างถึงใน วชิรวัชร สุทธิชัย, 2557) ให้ความหมายของการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติว่า หมายถึงกระบวนการในการนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไปมาดำเนินการให้ลู่ลงไปในนโยบายพื้นฐานอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาศาล คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี

Mete and Horn (1975, อ้างถึงใน วชิรวัชร สุทธิชัย, 2557) การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว

วรเดช จันทรศร (2551) กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึงกระบวนการที่ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบายที่กำหนด

มยุรี อนุমানราชธน (2549) การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบาย ซึ่งอาจเป็นกฎหมาย หรือคำสั่งของรัฐบาล หรือคณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทางหรือแผนงานหรือโครงการ โดยกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมจะประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การวางแผนโครงการเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนด การออกแบบองค์การ และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานโครงการที่กำหนดไว้

2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เมื่อกำหนดนโยบายที่ดีแล้วภาครัฐจะนำนโยบายไปบริหารหรือนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ต้องการซึ่งกระบวนการจะมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มากน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยความสำเร็จหรือล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ศุภชัย ยาวะประภาส (2533) กล่าวว่า จากการทบทวนผลงานทางวิชาการในทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยดังกล่าวได้ดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ลักษณะบางประการของนโยบายจะมีส่วนในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น ๆ ลักษณะดังกล่าว ได้แก่

1.1 ประเภทของนโยบาย หมายถึง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายนั้น บางส่วนจะขึ้นอยู่กับประเภทของนโยบายตัวแปรต่างๆ ที่มีส่วนในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายจะแตกต่างกันออกไปตามประเภทของนโยบายนั้น ๆ ทั้งสองตั้งสมมติฐานว่าการปฏิบัติตามนโยบายจะประสบความสำเร็จมากที่สุด เมื่อนโยบายนั้นเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ น้อยที่สุด และมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ในระดับสูงในทางตรงกันข้าม ถ้านโยบายเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงมาก และมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์น้อย

1.2 ผลประโยชน์สัมพันธ์ของนโยบายนั้น กล่าวว่า ปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายอีกปัจจัยหนึ่ง คือ น้ำหนักของผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมที่นโยบายนั้นจะผลักดันให้เกิดขึ้นมา

1.3 ความสอดคล้องกับค่านิยมจากประสบการณ์ที่ผ่านมาและความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายซึ่งการที่จะนำเอานโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับขีดความสอดคล้องระหว่างนโยบายนั้นกับค่านิยมจากประสบการณ์ที่ผ่านมา และความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายเหล่านั้น

1.4 ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย กล่าวคือการที่นโยบายนั้นสามารถนำมาทดลองปฏิบัติในลักษณะของโครงการทดลองก่อนซึ่งนโยบายที่สามารถนำมาทดลองปฏิบัติก่อนได้ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่านโยบายที่ไม่ได้ทำโครงการทดลอง

1.5 ความเห็นผลได้ของนโยบายนั้นนโยบายที่สามารถส่งผลที่สามารถเห็นได้ชัดเจนจะมีโอกาสในการประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติมากกว่านโยบายที่ไม่สามารถชี้ให้เห็นถึงผลที่ชัดเจน

1.6 คุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การควบคุมดูแลและประเมินผลนโยบายอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากเป็นสิ่งที่จะต้องอย่างต่อเนื่องต่อความสำเร็จของนโยบายนั้น

2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย การมีตัวชี้วัดที่จะแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบายนั้น ซึ่งลักษณะต่างๆดังต่อไปนี้จะเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.1 ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ กล่าวคือ การที่นโยบายจะได้รับการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยแค่ไหนนั้นขึ้นอยู่กับความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ๆ

2.2 ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ กล่าวคือวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.3 ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ กล่าวคือ วัตถุประสงค์นอกจากจะต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกันแล้วจะต้องง่ายแก่ผู้ที่มีนโยบายไปปฏิบัติที่จะต้องรับรู้และมีความเห็นเช่นเดียวกันโดยกล่าวว่า ก่อนที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นได้จะต้องรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ในตัวนโยบายนั้น ๆ

2.4 ดัชนีชี้ความสำเร็จของนโยบาย ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับว่านโยบายนั้นได้แสดงให้เห็นว่าอะไรคือดัชนีที่จะชี้ว่านโยบายนั้นประสบความสำเร็จ

2.5 ความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีต่อผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ ถ้าคำสั่ง ข่าวสาร หรือข้อมูลต่างๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายมีไปยังผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติยิ่งชัดเจนเท่าไรโอกาสที่นโยบายนั้นจะได้รับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายอาจจะก่อให้เกิดปัญหาบางประการซึ่งไม่ควรจะมองข้ามไปซึ่งผลกระทบทางการเมืองที่อาจกระทบต่อนโยบาย ประกอบไปด้วย

3.1 การเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชน ความสำเร็จของนโยบายจะขึ้นอยู่กับระดับของการสนับสนุนหรือคัดค้านที่กลุ่มธุรกิจเอกชนมีต่อนโยบายนั้น ๆ นโยบายที่จำเป็นจะต้องมีการเจรจาทกลงกันระหว่างรัฐบาลกับเอกชนอยู่เสมอ มักจะมีโอกาสที่จะประสบปัญหาเมื่อนำมาปฏิบัติ

3.2 ความสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องนโยบายที่ขาดการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากกลุ่มผลประโยชน์และบุคคลที่สำคัญ ๆ โดยที่รัฐบาลจะมีโอกาสอย่างมากที่จะถูกโจมตีจากหลาย ๆ ฝ่ายเมื่อเสนอเข้ามาในกระบวนการทางนิติบัญญัติ และนโยบายนั้นมักจะถูกเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ผิดไปจากจุดมุ่งหมายเดิม จนบางครั้งทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้

3.3 ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวจะใช้อิทธิพลทั้งทางทางการเมืองและเศรษฐกิจเพื่อจะยับยั้งการปฏิบัตินโยบายเหล่านั้น

3.4 ความสนับสนุนจากชนชั้นนำ กล่าวคือนโยบายที่ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากชนชั้นนำจะมีโอกาสที่การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จน้อยมาก กล่าวคือ ความสำเร็จของนโยบายใด ๆ จะดูได้จากทัศนคติของชนชั้นนำว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับนโยบายนั้น โดยเน้นความสำคัญของการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารนิติบัญญัติ และตุลาการรวมถึงกลุ่มประชาชนที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้น

3.5 การสนับสนุนจากสื่อมวลชน หมายถึง การสนับสนุนที่มาจากสื่อมวลชนตลอดจนประชาชนทั่วไป ซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการผลักดันให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จเพราะหากนโยบายที่ขาดการสนับสนุนจากสื่อมวลชนหรือประชาชนโดยทั่วไปมักจะประสบปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก

3.6 การสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง กล่าวคือ การปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายจะขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งว่าชอบหรือไม่ชอบนโยบาย เช่น โครงการพัฒนาต่าง ๆ ในประเทศกำลังพัฒนาถ้าต้องการจะให้ประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติ โครงการนั้น ๆ จะต้องสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชนที่เป็นเป้าหมายของโครงการ

4. ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมักจะเกิดขึ้นรวดเร็วมาก และการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมักจะส่งผลสำคัญต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายต่าง ๆ เพราะฉะนั้นความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก

4.1 การร่างนโยบายนโยบายที่มีลักษณะไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนกล่าวคือ ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการไม่มากจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติมากกว่านโยบายที่มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนและมีผู้คนหรือหน่วยงานมาเกี่ยวข้องมากมาย

4.2 ข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ นโยบายที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากที่เคยทำอยู่จนเคยชินจะมีโอกาสที่จะประสบปัญหาในการนำไปปฏิบัติเนื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างจากแนวทางที่เคยปฏิบัติกันเป็นประจำ

4.3 ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ กล่าวคือ ทฤษฎีที่เชื่อถือได้เปรียบเสมือนแผนที่ที่ดีเพราะการเดินทางจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งจะมีปัญหามาก ถ้าปราศจากแผนที่ที่ดี นโยบายก็เช่นกัน

4.4 ลักษณะของเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้นั้นต้องเป็นเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. ความเพียงพอของทรัพยากร นโยบายที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ ซึ่งปัจจัยทางด้านทรัพยากรต่อไปนี้ เป็นปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก

5.1 ความสนับสนุนทางการเงิน หมายถึง นโยบายจะประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติได้ต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเงินอย่างเพียงพอ เนื่องจากการขาดแคลนด้านการเงินมักจะเป็นข้ออ้างที่นำมาใช้เสมอเมื่อการปฏิบัติตามนโยบายมีปัญหา

5.2 กำลังและคุณภาพของบุคลากร จำนวนบุคลากรที่จะนำเอานโยบายไปปฏิบัตินั้นจะน้อยกว่าจำนวนที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จไม่ได้เนื่องจากผลของการขาดแคลนกำลังคนดังกล่าวจะมีผลให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งนอกจากปัญหาด้านปริมาณกำลังคนแล้วปัญหาในด้านคุณภาพของบุคลากรยังเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายมีปัญหาเกี่ยวข้องกับทางเทคนิคมากเท่าใด ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะในด้านนั้นๆก็จะมีมากขึ้นเช่นกันและเมื่อความต้องการมีมาก ความขาดแคลนก็จะเป็นผลที่ตามมา

5.3 ปัจจัยทางด้านบริการ ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับว่าปัจจัยด้านบริการต่างๆ มีเพียงพอหรือไม่ กล่าวว่าการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ดินและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ จะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย เช่นเดียวกับการขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณ

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โครงสร้างของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น ๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

6.1 ประเภทของหน่วยงาน กล่าวคือ นโยบายที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะเป็นนโยบายที่มอบหมายให้แก่หน่วยงานที่มีอยู่แล้วและสนับสนุนนโยบายนั้น และก็เป็นหน่วยงานที่มีกำลังคนและทรัพยากรอื่น ๆ พร้อมอยู่แล้วหรือไม่ก็ต้องเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นใหม่โดยแรงผลักดันของกลุ่มการเมืองที่มีอำนาจ

6.2 โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา การบังคับบัญชาารวมทั้งจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารและการควบคุมการบังคับบัญชาเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ เช่น หน่วยงานที่มีขนาดเล็กมีระดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากจะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ มีระดับชั้นและสายการบังคับบัญชามากมาย แต่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาน้อย

6.3 ความสามารถของผู้นำพบว่า ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งซึ่งมีความสามารถในการระดมความสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ กับความสามารถในการสังเคราะห์เพื่อสร้างสิ่งใหม่ขึ้นมาเป็นองค์ประกอบรวมที่สำคัญต่อความสำเร็จนโยบาย

6.4 ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยปฏิบัติตามนโยบายกับหน่วยงานที่กำหนดนโยบายยังมีความสัมพันธ์ดังกล่าวมากเพียงใดโอกาสที่นโยบายเหล่านั้นจะประสบความสำเร็จก็จะมีมากขึ้นเช่นกัน

6.5 ลำดับขั้นของการสื่อสารแบบเปิด หมายถึง การสื่อสารแบบเปิด รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกับบุคคลภายนอก การเปิดโอกาสให้มีการสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน และอื่นๆ จะมีส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย

7. ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายหลาย ๆ เรื่องจัดอยู่ในจำพวกที่ผู้ปฏิบัติไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องทำให้นโยบายเหล่านั้นอาจนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่บิดเบือนซึ่งจะตรงข้ามกับนโยบายที่ขัดกับความรู้สึกพื้นฐาน หรือผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติซึ่งนโยบายประเภทนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติอย่างไม่เต็มใจ และอาจจะบิดเบือนให้เป็นไปในแนวทางที่พวกเขาต้องการโดยลักษณะทางทศนคติต่อไปนี้ อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายได้

7.1 ทศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย หมายถึง ความเข้าใจและทศนคติของผู้ปฏิบัติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตลอดถึงความผูกพันที่มีต่อนโยบายนั้นซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

7.2 ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญมากนโยบายที่มีผลให้ผู้ปฏิบัติต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากแนวทางเดิมที่ปฏิบัติเป็นเวลาช้านานแล้วมักจะประสบความล้มเหลว ส่วนนโยบายที่ไม่กระทบกระเทือนต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติจะมีโอกาสสำเร็จสูง

7.3 ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความขัดแย้งอันเนื่องมาจากค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย เช่นการไม่เห็นด้วยกับนโยบายก็จะนำไปสู่การเพิกเฉย ละเลยไม่ปฏิบัติตามนโยบาย หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะส่วนที่ไม่ขัดกับคุณค่าที่ตนเองยึดถือ ซึ่งในที่สุดจะทำให้ให้นโยบายล้มเหลว

8. กลไกภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติลักษณะสำคัญต่อไปนี้ จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย

8.1 จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติยิ่งมีมากขึ้นเท่าใด ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานเหล่านั้นก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น และยังปัญหาเรื่องการประสานงานมีมากเท่าใด โอกาสที่นโยบายจะล้มเหลวก็มีมากขึ้นเท่านั้น

8.2 จำนวนจุดตัดสินใจ (Clearance Points) จำนวนจุดตัดสินใจของนโยบายต่างๆ จะมีมากน้อยมากเท่าใด ความล่าช้าในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายก็มีมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งจุดตัดสินใจจำนวนมากเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ให้นโยบายของรัฐบาลกลางมักจะมีโอกาสในการประสบปัญหามากกว่านโยบายของรัฐบาลท้องถิ่น

8.3 ความสัมพันธ์ดั้งเดิม ลักษณะของความสัมพันธ์ดั้งเดิมระหว่างหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายจะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายนั้น ๆ ในขณะที่ความร่วมมือกันอย่างดีในอดีตจะส่งผลให้การปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปได้ด้วยดี

8.4 การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน กล่าวคือ การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบนจะมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ แม้ว่ามีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อยแต่อาจจะประสบปัญหาได้หากถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับบนมากเกินไป เช่น นโยบายที่มุ่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าการลงโทษ มักจะมีปัญหาหากขาดการสนับสนุนทางการเมือง และนโยบายที่จะพยายามใช้แรงจูงใจต่างๆ มักจะประสบปัญหาเนื่องจากหน่วยงานที่วางนโยบายขาดความรู้ความเข้าใจที่ดีในการจูงใจคนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับ Work From Home

2.3.1 ความหมายของ Work From Home

จากการศึกษาจากหนังสือและเอกสารต่างๆ พบว่า มีคณะวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Work From Home โดยใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน เช่น Telecommuting, Flexible Work, Home-Based Working, Work From Home, Work Anywhere การทำงานทางไกล หรือการทำงานที่บ้าน ดังนั้นสามารถอธิบายความหมายของ Work From Home ได้ดังนี้

Pearce (2009, อ้างถึงในชาลิณี ฐิติโชติพาณิชย์, 2559) ให้ความหมายของ Work from Home หมายถึง ระบบที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ปกติ โดยมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้สามารถทำงานที่บ้านหรือที่ทำงานอื่นตามพื้นที่ที่สะดวกต่อที่อยู่อาศัยของพนักงาน

Kugelmass (1995, อ้างถึงในชาลิณี ฐิติโชติพาณิชย์, 2559) ให้ความหมายของ Work From Home หมายถึง การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน แต่ไม่เปลี่ยนเวลาการทำงาน ให้พนักงานทำงานอยู่ในขอบเขตของคู่มือสหภาพแรงงาน โดยสามารถทำงานจากบ้าน หรือจากสถานที่อื่นที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงานโดยเป็นที่ๆได้รับการเห็นชอบจากบริษัท โดยสามารถทำงานจากสถานที่เหล่านี้ได้ตลอดหรืออาจทำแค่บางวันต่อสัปดาห์

James and Hopkinson (2006, อ้างถึงในชาลิณี ฐิติโชติพาณิชย์, 2559) ได้ให้ความหมายของ Work From Home หรือการทำงานทางไกล (E-working) หมายถึงการทำงานที่หลากหลายสถานที่ เป็นการงานโดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม

Nilles (1998, อ้างถึงใน มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ให้ความหมายของ Work From Home ว่าเป็นการจัดการการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารซึ่งลักษณะสำคัญของการทำงานในรูปแบบนี้คือการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานแทนการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตัวงานเหมือนในอดีตโดย

มีการปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานเป็นบางครั้งคราว เพื่อจัดความเครียดต่อการทำงานในสำนักงาน ซึ่งให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือจากสถานที่ที่ใกล้กับลูกค้าจากศูนย์การทำงานระยะไกลได้ 1 วันหรือมากกว่านั้นต่อ 1 สัปดาห์

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค (2553) ได้ให้ความหมายของ Work From Home หมายถึง สำนักงานเสมือน (Virtual Office) คือ การที่บุคลากรไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้และเชื่อมโยงการประสานงานเข้ามาด้วยกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะในประเทศที่มีพื้นที่จำกัด

สรุปได้ว่า Work From Home หากกล่าวความหมายตรงตัวหมายถึง การทำงานที่บ้าน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องเข้าไปทำงานที่สำนักงานแต่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ที่ให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการงานที่ให้ความยืดหยุ่นทั้งทางด้านเวลา สถานที่ โดยการใช้เทคโนโลยีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆเข้ามาเป็นตัวกลางในการทำงานรวมทั้งใช้ในการสื่อสารและติดต่อประสานงานต่างๆ

2.3.1 ผลกระทบของระบบการทำงานแบบ Work From Home

มีการศึกษาจำนวนมากเกี่ยวกับผลกระทบของการทำงานทางไกลหรือการทำงานแบบ Work From Home พบว่าส่งผลทั้งต่อผู้ทำงานหรือตัวพนักงานเอง ต่อองค์กร และสังคมสิ่งแวดล้อม

James and Hopkinson (2006, อ้างถึงในชาลิณี ฐิติโชติพาณิชย์, 2559) ได้ทำการวิจัยผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 5,000 คนในบริษัท BT ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ของประเทศอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการทำงานทางไกล เพราะสามารถทำให้พวกเขาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถลดแรงกดดันทางสังคม และยังสามารถลดค่าใช้จ่ายต่างๆอีกด้วย เช่น ค่าเดินทาง นอกจากนี้ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น จำนวนพนักงานขาดงานลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยพนักงานมีผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นการวัดทั้งในแง่ของคุณภาพและปริมาณของงานพนักงานมีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และมีระดับความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์กรสูงขึ้น (Baruch, 2000; Morgan, (2004, อ้างถึงในชาลิณี ฐิติโชติพาณิชย์, 2559) และช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กร เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าเช่าที่ ส่งผลให้บริษัทมีกำไรสูงขึ้น อีกทั้งในส่วนของผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมก็พบว่าช่วยลดการใช้เชื้อเพลิงจากการเดินทางของพนักงาน และช่วยลดมลพิษทางอากาศได้อีกด้วย

Harker and MacDonell (2012, อ้างถึงในชาลิณี ฐิติโชติพาณิชย์, 2559) ได้ทำการศึกษาของการทำงานทางไกลว่ามีประสิทธิภาพสำหรับองค์กรหรือไม่โดยทำการวิเคราะห์แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 65 งานพบว่าการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์องค์กร โดยการทำงานทางไกลทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น การรักษาพนักงานทำให้พนักงานผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรนอกจากจะมีการศึกษาถึงผลประโยชน์หรือผลกระทบเชิงบวกของการทำงานทางไกลแล้วยังมีการศึกษาถึงผลเสียด้วย เช่น การศึกษาของ Mann & Holdsworth (2003, อ้าง

ถึงในซาโลนี รัฐโอไฮโอ (Saloni, 2559) พบว่าผู้ที่ทำงานทางไกลมีความเครียดลดน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานจากสำนักงานแบบปกติแต่ในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกโดดเดี่ยว ซึ่งผู้ที่ทำงานทางไกลกลุ่มนี้จะมีประสบการณ์อารมณ์ฉุนเฉียวและมีอารมณ์เชิงลบ เช่น รู้สึกกังวล ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการโดดเดี่ยวทางสังคมเนื่องจากไม่สามารถแบ่งปันปัญหาของตนเองกับเพื่อนร่วมงาน

Fortin (1986), Hamilton (1987, อ้างถึงในซาโลนี รัฐโอไฮโอ, 2559) ทำการศึกษาผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานทางไกล พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

1. ผลกระทบต่อพนักงาน

ผลกระทบในเชิงบวก

- ช่วยลดเวลาในการเดินทางและเพิ่มเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น
- มีความสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว และมีเวลาส่วนตัว
- เพิ่มโอกาสในการหารายได้เสริมให้แก่ครอบครัว
- มีเวลาในการดูแลบุตร
- ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าจอดรถ
- ลดความเครียดจากการทำงานหรือจากสภาพแวดล้อมจากที่ทำงาน
- เพิ่มโอกาสในการติดต่อและดูแลคนในครอบครัวมากขึ้น

ผลกระทบในเชิงลบ

- เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวจากองค์กร
- ขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและเพื่อนร่วมงาน
- ขาดความสามารถในการมองเห็นถึงความก้าวหน้าและพัฒนาในอาชีพ
- อาจทำลายระบบการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- หากไม่มีกฎหมายที่เหมาะสมในการทำงานทางไกลอาจส่งผลให้เกิดการทำงานที่ถูกกดขี่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Sweatshop)
- มีโอกาสในการทำงานหนักเกินไป ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงาน
- ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเข้าร่วมประชุมขององค์กร
- การได้รับการดูแลจากหัวหน้าลดน้อยลง

2. ผลกระทบต่อองค์กร

ผลกระทบเชิงบวก

- ลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับพื้นที่สำนักงาน
- ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นเนื่องจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- มีระยะเวลาการทำงานที่มากขึ้นและสามารถทำงานได้ตลอดเวลาจากการทำงานผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- การทำงานทางไกลเป็นเครื่องมือที่ช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้กับองค์กร
- ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น
- ลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพงาน
- ลดอัตราการขาดงาน
- ระบบการทำงานทางไกลช่วยให้องค์กรมีนโยบายในการจ้างงานคนพิการได้มากขึ้น

ผลกระทบเชิงลบ

- ปัญหาเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลในองค์กร
- การทำงานทางไกลส่งผลเสียต่อรูปแบบการทำงานร่วมกัน
- เกิดปัญหาในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และขาดการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด
- อุปสรรคในกระบวนการทำงานส่งผลให้พนักงานบางคนเกิดความไม่พอใจในกระบวนการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างไปจากเดิม
- มีมาตรฐานที่มีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานที่ทำงานทางไกลและพนักงานที่ทำงานสำนักงาน เช่นมาตรฐานในเรื่องของการวัดผลการปฏิบัติงาน

3. ผลกระทบต่อสังคม

ผลกระทบเชิงบวก

- เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน เช่น คนพิการ
- ช่วยทำให้สภาพแวดล้อมดีขึ้น พนักงานที่ทำงานทางไกลสามารถลดความแออัดในเมือง โดยไปพักอาศัยอยู่ที่ชานเมืองหรือเมืองที่แออัดน้อยกว่า
- ลดการบริโภคน้ำมัน ลดมลภาวะเป็นพิษ ความแออัดทางจราจรรวมทั้งปัญหาอุบัติเหตุทางรถยนต์

ผลกระทบเชิงลบ

- อาจเกิดเป็นชนกลุ่มน้อยขึ้น เช่น กลุ่มคนทำงานที่เป็นผู้พิการที่ไม่ใช่กลุ่มหลักในสังคม
- อาจนำไปสู่ปัญหาค่าแรงงานระหว่างประเทศในกลุ่มแรงงานที่ต้องใช้ความรู้
- เกิดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home

1. การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived usefulness) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าระบบการทำงานเหล่านั้นจะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น โดยในมุมมองของพนักงานมองว่าการทำงานทางไกลจะส่งผลให้งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการประสบความสำเร็จสำหรับในส่วนของหัวหน้างาน มองว่า การทำงานทางไกลช่วยให้สามารถควบคุมลูกน้องได้ เช่น การกระจายการทำงานไปยังภูมิภาคหรือสถานที่ต่างๆได้ นอกจากนี้ได้มีการศึกษาพบว่า หากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานทางไกล หัวหน้างานและพนักงานนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานทางไกลและยังพบว่าการฝึกอบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการทำงานทางไกลและหากพนักงานมีความคาดหวังว่าการทำงานทางไกลทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานดีขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานทางไกลมากขึ้นแต่หากพนักงานรับรู้ว่าการทำงานทางไกลมีผลเสียต่อตนเอง เช่น รู้สึกถึงความโดดเดี่ยวทางสังคม ก็ส่งผลทางลบต่อการตั้งใจในการทำงานด้วยระบบการทำงานทางไกล

2. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่แต่ละบุคคลมีต่อการใช้ระบบการทำงานแบบ Work From Home ว่าจะมีการใช้งานที่ง่ายไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมากเกินไปสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงานทางไกลนั้นสามารถอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้งานได้อีกทั้งมีการศึกษาพบว่า หากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ระบบการทำงานทางไกลในองค์กร หัวหน้างานและพนักงานก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานทางไกลและในทางตรงกันข้าม หากหัวหน้างานไม่เต็มใจที่จะยอมรับระบบการทำงานทางไกลเข้ามาในองค์กรเพราะมองว่าเป็นความยุ่งยากในการนำมาใช้ทำงาน หรืออาจจะเป็นเพราะองค์กรขาดทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือรับรู้ว่าการทำงานทางไกลส่งผลทางลบต่อวัฒนธรรมเดิมขององค์กรก็จะเป็นผลทางลบต่อการทำงานรวมถึงกระทบต่อพนักงานอีกด้วยเนื่องจากหัวหน้างานไม่ได้ให้การสนับสนุนในระบบการทำงานดังกล่าวอย่างเต็มที่

3. ความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) ในที่นี้หมายถึง ลักษณะของงาน กล่าวคือเป็นปัจจัยที่ใช้สำหรับวัดการรับรู้ในความเหมาะสมของการทำงานทางไกลว่ามีความยืดหยุ่นสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับผู้ใช้งานในด้านต่าง ๆ หรือไม่ เช่น ด้านค่านิยม ประสบการณ์ในอดีต หรือทักษะ หากสามารถเข้ากันได้ก็จะทำให้ผู้รับรู้จะรู้สึกมั่นใจ รู้สึกว่าไม่เสี่ยงที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจัยนี้จะส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลเพราะไม่ใช่ทุกคนที่จะสามารถใช้ระบบนี้ได้ อีกทั้งยังมีการสำรวจพบว่า โอกาสในการทำงานทางไกลของพนักงานจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะงานว่ามีความเหมาะสมกับการทำงานแบบ Work From Home หรือไม่

4. ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource Facilitating Conditions) เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นไปที่ความคิดเห็นของพนักงานต่อทรัพยากรในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานทางไกลหรือไม่เนื่องจากการทำงานทางไกลเป็นระบบการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสารอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การทำงานทางไกลประสบความสำเร็จ องค์กรจึงต้องลงทุนในอุปกรณ์เพื่อให้การทำงานทางไกลมีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์เครื่องโทรสาร คอมพิวเตอร์ ระบบต่างๆ เพื่อให้มีผู้ที่ทำงานทางไกลมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและรู้สึกดีเหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน

5. เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology Facilitating Conditions) ในการที่จะทำให้โปรแกรมการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จนอกจากจะต้องมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอและเหมาะสมแล้ว เทคโนโลยีก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญเพราะต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือรับส่งข้อมูลระหว่างกันในการทำงาน องค์กรจึงต้องสนับสนุนระบบการสื่อสารเทคโนโลยีและมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมที่สามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานทางไกล อีกทั้งมีการศึกษาพบว่าผู้ที่ทำงานทางไกลที่ได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยีที่เพียงพอจะรู้สึกพึงพอใจกับการทำงานทางไกลมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการสนับสนุน

6. นโยบายองค์กร (Corporate Policy) ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของการยอมรับการใช้การทำงานทางไกล คือปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่ให้การสนับสนุนระบบการทำงานทางไกลก็ไม่สามารถนำมาใช้ได้ ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ระบบการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จคือการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง (Watad and DiSanzo, Kowalski and Swanson (2005, อ้างถึงในกรณีธัญญ์ กิมศุก, 2563) และหากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีความเชื่อใจต่อพนักงานการยอมรับการทำงานทางไกลจะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จสูง นอกจากนี้หากได้มีการนำระบบทำงานทางไกลมาใช้ในองค์กรผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญกับระบบการวัดผลการปฏิบัติงานในการทำงานเนื่องจากการปรับเปลี่ยนการทำงานแบบเดิมมาเป็นการทำงานทางไกล หรือที่เรียกว่า Work from Home ดังนั้นระบบการวัดผลการปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการทำงานทางไกล

2.4 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

2.4.1 วิสัยทัศน์และค่านิยม

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่12 จังหวัดสงขลา ได้ทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564 แผนปฏิบัติการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา (พ.ศ. 2564-2568) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2564 โดยปรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับกรมควบคุมโรค วิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนในพื้นที่เขต 12 ได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2580”

2.4.2 ค่านิยม

ประชาชนในพื้นที่เขต 12 (จังหวัดตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ได้รับการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ หมายถึง ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีความเสี่ยง

ต่อโรคและภัยสุขภาพลดลง ลดการป่วย ลดความพิการ ลดการตายจากโรคและภัยที่ป้องกันได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประชาชนมีความรอบรู้ทางสุขภาพ (Health Literacy) สามารถจัดการตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้ การป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล หมายถึง ระบบการป้องกันควบคุมโรคที่มีสมรรถนะได้ตามตัวชี้วัดมาตรฐานสากลที่องค์กรระดับนานาชาติเป็นผู้กำหนด หรือสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรระดับนานาชาติกำหนด เช่น กฎอนามัยระหว่างประเทศ (IHR/JEE 2005) มาตรฐาน ISO การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หลักเกณฑ์คุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นต้น

2.4.3 เป้าประสงค์หลัก

1. องค์ความรู้ รูปแบบ และบริการด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และเหมาะสมบริบทพื้นที่
2. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา และเครือข่ายมีระบบจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขได้ตามมาตรฐานสากล และสามารถตอบโต้ภาวะฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เครือข่าย และประชาชนสามารถนำองค์ความรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพไปใช้ในการดำเนินงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เครือข่ายมีศักยภาพและระบบกลไกที่เป็นมาตรฐานในการดำเนินงานเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ
5. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา สามารถเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระหว่างประเทศ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้พบว่า ปัจจัยความเข้ากันในการใช้และปัจจัยนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับ 2 ปัจจัยนี้มากที่สุด โดยปัจจัยความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าระบบนั้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์และทักษะของตนเอง ซึ่งหากองค์กรต้องการให้เกิดการใช้ระบบมากขึ้น สิ่งที่ต้องทำอาจเป็นเรื่องการฝึกทักษะให้พนักงานมีทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกล เนื่องจากมีงานวิจัยจาก BeAlanger (1998) พบว่า การทำงานทางไกลเหมาะกับผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง สามารถควบคุมตนเองได้สามารถทำงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา สามารถแยกเรื่องงานและเรื่องที่ไม่ใช่งานได้ เป็นผู้มีทักษะการบริหารจัดการเวลาได้ดี มีทักษะการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ดี สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง องค์กรสามารถฝึกทักษะต่างๆ เหล่านี้เพื่อให้

พนักงานมีทักษะที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกลก็จะส่งผลให้เกิดการใช้ระบบการทำงานทางไกลมากขึ้น ในส่วนปัจจัยนโยบายองค์กรพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์กรในคำถามด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงนั้นอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานในคำถามด้านความเหมาะสมของระบบการวัดผลการปฏิบัติงานกับรูปแบบการทำงานทางไกลยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรอาจมีการสร้างการรับรู้ให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงว่าองค์กรมีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นระบบการวัดผลที่พิจารณาโดยเน้นความสำเร็จของผลงาน พนักงานจึงไม่ต้องกังวลว่าจะถูกวัดผลการปฏิบัติงานอย่างไม่เป็นธรรม หากไม่ได้เข้ามาทำงานที่สำนักงานหากองค์กรมีสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดการใช้ระบบการทำงานทางไกลมากขึ้น อีกทั้งองค์กรอาจยังต้องคำนึงถึงผลกระทบจากการใช้ระบบการทำงานทางไกล เช่น พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยว รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรอาจแก้ปัญหาโดยอาจจะสร้างเว็บเพจหรือช่องทางในการแบ่งปันข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างวันให้ผู้ทำงานทางไกลได้รับทราบถึงข้อมูลที่เกิดขึ้น เพื่อให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมันและโชติ บดีรัฐ (2564) ได้ทำการเขียนบทความเรื่อง Work From Home (WFH) ทำงานที่บ้านอย่างไรให้เวิร์คและมีความสุขเพื่อลดการปฏิสัมพันธ์ของคนซึ่งจะช่วยป้องกันการติดเชื้อโรคโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่าใช้จ่ายที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นนับว่าเป็นผลดีแก่พนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรูปของการช่วยประหยัดระยะเวลาในการเดินทางทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและนอกจากนี้ยังสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนตัวได้ถึงร้อยละ 88 และทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายได้มากถึงร้อยละ 12 อีกด้วย รวมทั้งช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและที่ทำงาน ตลอดจนเวลาที่ต้องเดินทางไปประชุมหรือติดต่องานภายนอก การศึกษายังพบอีกว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 40 เหตุผลสำคัญที่การทำงานที่บ้านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ คือ พนักงานร้อยละ 29 รู้สึกในทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ ส่วนการทำงานที่บ้านอย่างมีความสุข พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงานในช่วงโควิด-19

ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 โดยรวมที่ร้อยละ 63.30

และพบว่า การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การปรับปรุงตรวจสอบ การวางแผนการเปลี่ยนแปลง และการนำความเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 66.60

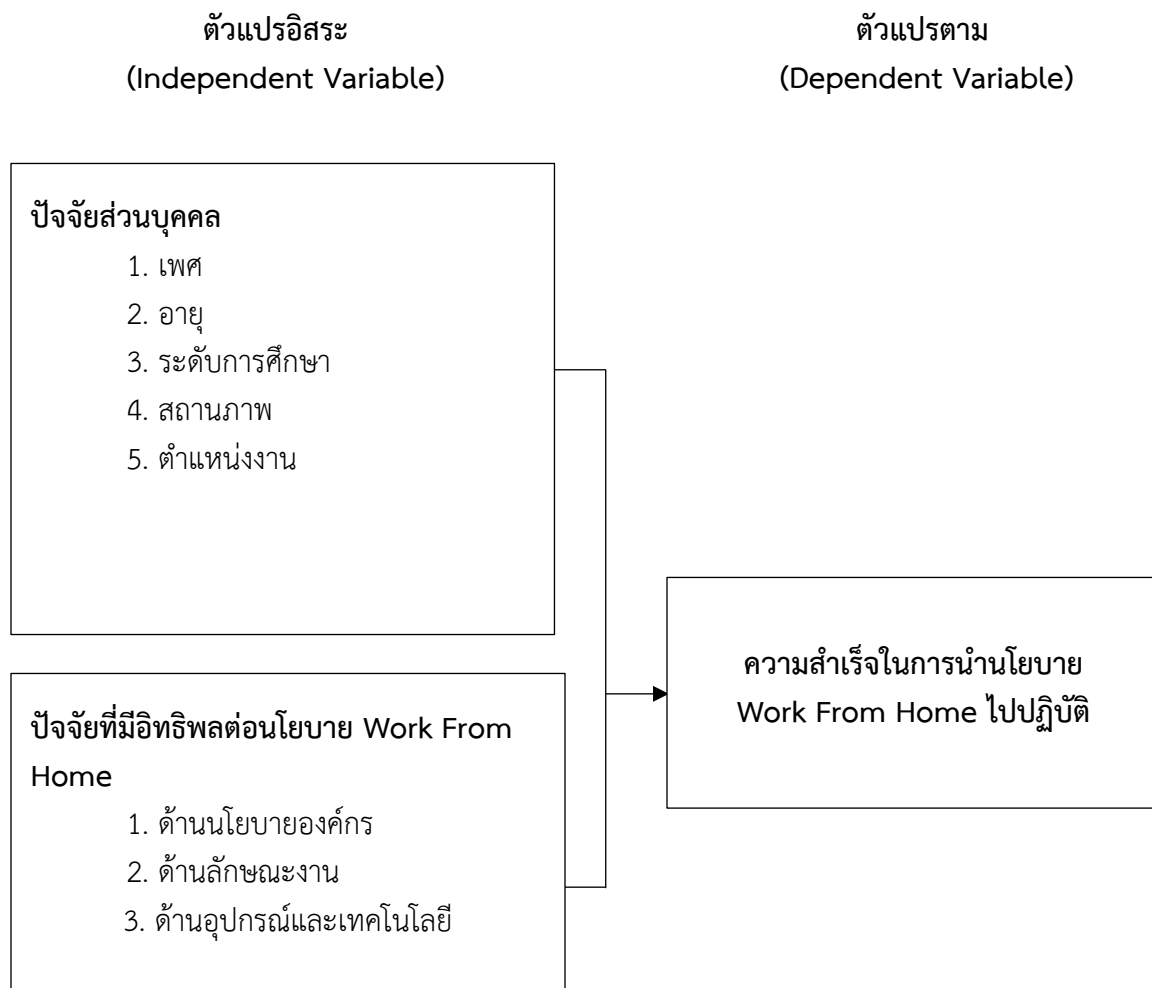
มนัสนันท์ ศรีนาการ, พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานไกลและที่บ้านโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทย ข้าราชการจากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน และสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง นักธุรกิจส่วนตัว สัตวแพทย์ และกลุ่มอาชีพอิสระรวมจำนวน 297 คน ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยค่าไคว์สแคว์ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักงาน (ร้อยละ 79.8) ใช้เวลาทำงานที่สำนักงานและที่บ้านครั้งต่อครั้ง (ร้อยละ 11.1) และเวลาส่วนใหญ่เป็นการทำงานทางไกลหรือที่บ้าน (ร้อยละ 9.1) นอกจากนี้ พบว่าเพศ ลักษณะงาน รายได้และเงินเดือน การใช้ระบบการประชุมทางไกลและการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้ที่ทำงานทางไกลและที่บ้านกับผู้ที่ทำงานแบบดั้งเดิมหรือทำภายในสำนักงาน พบว่าการทำงานทางไกลหรือที่บ้านดีกว่าการทำงานแบบเดิมตามลำดับดังนี้ มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น มีความสุขมากกว่าเดิม ความขัดแย้งลดลง พนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองมากกว่าเดิม มีผลงานมากขึ้นกว่าเดิม งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่าเดิม และรายได้รวมทั้งเงินเดือนเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

Balazs Aczel, Marton Kovacs, Barnabas Szaszi (2021) ศึกษาเรื่องประโยชน์และความท้าทายของการทำงานที่บ้าน จากการสำรวจการนำ WFH มาปฏิบัติส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี การที่บุคคลมีการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและมีโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีส่วนบุคคลยิ่งส่งผลให้ความต้องการ WFH มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอด ในปี 2015 คนงานในสหภาพยุโรปมากกว่า 12% และเกือบหนึ่งในสี่ของพนักงานในสหรัฐฯ ทำงานที่บ้านอย่างน้อยบางส่วน การสำรวจล่าสุดที่ดำเนินการในกลุ่มคน 27,500 และ Gen Z ระบุว่าคนส่วนใหญ่ต้องการทำงานทางไกลบ่อยขึ้น เนื่องจากต้องการความยืดหยุ่นด้วยเหตุผลต่างๆและนอกจากนี้การทำงานที่บ้านยังเป็นวิธีการแก้ปัญหาสำหรับผู้ที่ต้องการดูแลเด็กที่ต้องการที่พึ่งพาอาศัย แต่อย่างไรก็ตามพนักงานอีกจำนวนมากต้องการทำงานแบบ WFH เพียงแค่ต้องการแสวงหาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตที่ดีขึ้น และความสะดวกสบายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า จากการระบาดใหญ่เมื่อเร็วๆ นี้ทำให้เกิดข้อดีและความท้าทายของการทำงานจากที่บ้านจากการสุ่มตัวอย่างนักวิชาการ 704 คนขณะทำงานจากที่บ้าน และพบว่าการล็อกดาวน์จากการระบาดใหญ่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงสำหรับนักวิจัยเกือบครึ่ง แต่ประมาณหนึ่งในสี่ของพวกเขาที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในช่วงเวลานี้เมื่อเทียบกับครึ่งก่อน 70%

ของนักวิจัยคิดว่าในอนาคตพวกเขาจะมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกันหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม หากพวกเขาสามารถใช้เวลาทำงานที่บ้านได้มากขึ้น พวกเขาระบุว่าในสำนักงาน พวกเขาสามารถแบ่งปันความคิดกับเพื่อนร่วมงาน ติดต่อกับทีมของพวกเขา และรวบรวมข้อมูล ได้ดีกว่า ในขณะที่พวกเขาอยู่บ้าน พวกเขาสามารถทำงานบนต้นฉบับได้ดีกว่า อ่านวรรณกรรม และวิเคราะห์ข้อมูลได้ดีกว่า เมื่อพิจารณาถึงความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว 66% ของพวกเขาจะคิดว่าการทำงานจากที่บ้านในอนาคตน่าจะเหมาะสมมากกว่าผลลัพธ์เหล่านี้ดึงดูดความสนใจว่าการทำงานจากที่บ้านกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในชีวิตพนักงาน และอย่างไรก็ตามเราต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้มีอิทธิพลและกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหา เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต

Thomaz Teodorovicz, Raffaella Sadun, Andrew L. Kun, Orit Shaer (2021) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านช่วงโควิดการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันและแพร่หลายนำไปสู่การทำงานจากที่บ้านในช่วงการระบาดใหญ่ส่งผลกระทบต่อวิธีปฏิบัติงาน จากผลลัพธ์จากการสำรวจผ่านแบบสำรวจออนไลน์ที่รวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานจำนวน 1,192 คนในสองระลอกคลื่นก่อนเกิดโรคระบาดที่รวบรวมในเดือนสิงหาคม 2562 (ผู้เข้าร่วม 615 คน) และคลื่นหลังการระบาดที่รวบรวมในเดือนสิงหาคม 2020 (ผู้เข้าร่วม 577 คน) ผลการวิจัยของเราบ่งชี้ว่าการบังคับให้เปลี่ยนไปใช้ WFH ที่เกิดจากการระบาดใหญ่ของโควิด เกี่ยวข้องกับเวลาในการเดินทางที่ลดลงอย่างมาก และการเพิ่มเวลาในการทำงาน หรือกิจกรรมส่วนตัว อย่างไรก็ตาม การจัดสรรการทำงานแบบใหม่นี้มีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานและองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้จัดการจัดสรรเวลาทั้งหมดที่ได้รับจากการเดินทางไปเป็นเวลามากขึ้นในการประชุม ซึ่งอาจใช้เพื่อชดเชยการโต้ตอบที่เกิดขึ้นชั่วคราวในสำนักงาน การเปลี่ยนไปใช้ WFH ไม่ได้ส่งผลกระทบต่ออัตราการวัดความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคลแต่ใช้ผลจากการศึกษาเพื่อหารือเกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่เพื่อให้สามารถช่วยใช้ประโยชน์จากโอกาสในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

จำนวนประชากรทั้งหมดในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาจำนวน 270 คน (ข้อมูลบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม พ.ศ.2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรค 12 จังหวัดสงขลา จำนวน 162 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973, อ้างถึงในบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ .05 โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

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

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนของประชากรทั้งหมด

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{270}{1 + 270(0.05)^2}$$

$$n = 161.19$$

$$\approx 162$$

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 162

กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Method) โดยแบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามเพศ ของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรค 12 สงขลา จากนั้นในการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จะได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 3.1

$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$
--

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

เพศ	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชาย	97	58
หญิง	173	104
รวม	270	162

ที่มา : สำนักป้องกันควบคุมโรค 12 สงขลา ข้อมูล ณ วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2565

3.2 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยศึกษาจากข้อมูลดังนี้

3.2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการออกแบบสอบถาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

3.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ อาทิ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความทางวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยแบ่งข้อคำถามตามปัจจัยที่ทำการศึกษานในงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี โดยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนสำหรับคำถาม ดังนี้

เลือกตอบระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับมากที่สุด

เลือกตอบระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับมาก

เลือกตอบระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับปานกลาง

เลือกตอบระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับน้อย

เลือกตอบระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ดังนี้

(ยุทธ ไกยวรรณ, 2561)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย(คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนวัดระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยการคำนวณและการหาค่าเฉลี่ยคะแนนรวมทั้งหมด แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ช่วงค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ช่วงค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

โดยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ โดย กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนสำหรับ คำถาม ดังนี้

เลือกตอบระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับมากที่สุด

เลือกตอบระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับมาก

เลือกตอบระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับปานกลาง

เลือกตอบระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับน้อย

เลือกตอบระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ดังนี้

(ยุทธ ไกยวรรณ, 2561)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย(คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนวัดระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยการคำนวณและการหาค่าเฉลี่ยคะแนนรวมทั้งหมด แบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง การการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด

ช่วงค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง การการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

ช่วงค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง การการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง การการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับน้อย

ช่วงค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง การการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากเอกสาร บทความ ที่เกี่ยวข้อง และนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิด กำหนดนิยามศัพท์เพื่อใช้ข้อมูลเหล่านี้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. พัฒนาแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ โดยกำหนดกรณีศึกษาจาก สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา จากนั้นทำการ ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาว่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่
3. ดำเนินการร่างแบบสอบถามเมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบร่างดังกล่าวไปเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชา จากนั้นดำเนินการปรับแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยจากเอกสาร บทความ ที่เกี่ยวข้องเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อจากแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่
ต้องการศึกษา

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่
ต้องการศึกษา

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่
ต้องการศึกษา

2. นำผลคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มารวบรวมคะแนนที่ได้ทั้งหมดหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องต้องอยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 จึงสามารถนำแบบสอบถามมาใช้ได้ โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC มีดังนี้

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

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.66 – 1.00 จะถือว่ามีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้แต่หากข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.66 จะต้องปรับเนื้อหาใหม่หรือทำการตัดออกจากแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยมีช่วงระยะเวลาเก็บแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม – 15 มีนาคม 2565

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การทดสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่จะทำการศึกษาวิจัยโดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา คือ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนราธิวาส จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) ได้ค่าเท่ากับ .851 โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม
2. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล และวิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การจัดเตรียมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบถึงความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้แปลงเป็นรหัสในโปรแกรม SPSS เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป
 2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้
 1. เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) การกระจายอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 2. เพื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 3. เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยมีการใช้รูปแบบวิจัยเชิงปริมาณ และมีการใช้รูปแบบวิจัยเชิงสำรวจ โดยสร้างแบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวนทั้งสิ้น 162 ชุด ซึ่งสามารถแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
Adjusted R ²	แทน	ความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามที่มีในตัวแบบเชิงเส้นที่ปรับค่าแล้ว
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความสำเร็จและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของพนักงานราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 พบข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา (n=162)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	21.00
หญิง	128	79.00
อายุ		
21-30 ปี	70	43.20
31-40 ปี	80	49.40
41-50 ปี	12	7.40

ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	135	83.30
ปริญญาโท	27	16.70
สถานภาพ		
โสด	115	71.00
สมรส	47	29.0
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	120	74.10
พนักงานราชการ	34	21.00
ลูกจ้างประจำ	8	4.90
รวม	162	100

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ

การจำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่างนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 และเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ตามลำดับ

อายุ

จำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

การศึกษา

จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

สถานภาพ

จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน

จำแนกตามตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความสำเร็จและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ระดับความสำเร็จและปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
- สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการใช้นโยบาย WFH	4.39	0.57	มากที่สุด
- องค์กรของท่านสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้ จากการนำนโยบาย WFH ไปปฏิบัติ	4.51	0.51	มากที่สุด
- องค์กรของท่านประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย WFH ไปปฏิบัติ	4.55	0.51	มากที่สุด
รวม	4.48	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยรวมพบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า องค์กรประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ องค์กรสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้จากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) และสุดท้ายองค์กรสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จากการใช้นโยบาย Work From Home ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.57)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำ				
นโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	ลำดับ
ด้านนโยบายองค์กร	4.38	0.48	มากที่สุด	1
ด้านลักษณะงาน	4.20	0.55	มาก	3
ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.31	0.54	มากที่สุด	2
รวม	4.30	0.52	มากที่สุด	

จากตาราง 4.3 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ด้านนโยบายองค์กร ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ด้านนโยบายองค์กร

ด้านนโยบายองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
- องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน	4.22	0.67	มากที่สุด
- ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานแบบ WFH	4.20	0.66	มาก
- ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานแบบ WFH	4.49	0.53	มากที่สุด
- ท่านคิดว่าคนในองค์กรของท่านยอมรับระบบการทำงานแบบ WFH	4.60	0.50	มากที่สุด
รวม	4.38	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านนโยบายองค์กร โดยรวมพบว่า ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดรายข้อพบว่า ท่านคิดว่าคนในองค์กรของท่านยอมรับระบบการทำงานแบบ Work From Home มีอิทธิพลมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานแบบ Work From Home ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานแบบ Work From Home ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
- ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน WFH	4.20	0.59	มาก
- ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่านสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบ WFH	4.19	0.60	มาก
- ลักษณะการทำงานแบบ WFH ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบปกติของท่าน	4.25	0.62	มากที่สุด
- การทำงานแบบ WFH สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่	4.27	0.63	มากที่สุด
- การทำงานที่บ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.29	0.60	มากที่สุด
- การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	3.97	0.76	มาก
รวม	4.20	0.55	มาก

จากตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านลักษณะงาน โดยรวมพบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดรายข้อพบว่า การทำงานที่บ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมีอิทธิพลมากที่สุด

($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.60) รองลงมาได้แก่ การทำงานแบบ Work From Home สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.63) ลักษณะการทำงานแบบ Work From Home ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบปกติของท่าน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.62) ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน Work From Home ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.59) ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่านสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบ Work From Home ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.60) และการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.76)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี

ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
- อุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.63	มาก
- อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	4.25	0.66	มากที่สุด
- เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน	4.19	0.66	มาก
- เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	4.64	0.54	มากที่สุด
รวม	4.31	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี โดยรวมพบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดรายข้อพบว่า เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้นมีอิทธิพลมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66) เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.66) และอุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.63)

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จำแนกตามเพศ

	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ความสำเร็จในการนำ นโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	ชาย	4.35	0.42	1.667	0.19
	หญิง	4.52	0.47		

จากตาราง 4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จำแนกตามเพศ พบว่าเพศที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ความสำเร็จในการนำ นโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	ปริญญาตรี	4.50	0.46	1.206	0.16
	ปริญญาโท	4.38	0.50		

จากตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามสถานภาพ

	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ความสำเร็จในการนำ นโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	โสด	4.53	0.46	2.237	0.99
	สมรส	4.35	0.45		

จากตาราง 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า สถานภาพที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามอายุ

ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของ พนักงานราชการ สำนักงานป้องกัน ควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	21-30 ปี	4.60	0.41	6.929	0.00*
	31-40 ปี	4.43	0.48		
	41-50ปี	4.11	0.43		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05จึงพิจารณาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD)

ตาราง 4.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
		4.60	4.43	4.11
21-30 ปี	4.60	-	0.17*	0.49*
31-40 ปี	4.43		-	0.32*
41-50 ปี	4.11			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.11 พบว่า เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 21-30 ปี ($\bar{X} = 4.60$) มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 4.43$) และอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 4.11$) มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา	ตำแหน่งงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	ข้าราชการ	4.45	0.48	1.073	0.34
	พนักงานราชการ	4.58	0.42		
	ลูกจ้างประจำ	4.54	0.43		

จากตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกัน

ควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 กับระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

ตาราง 4.13 ผลการทดสอบการถดถอยเชิงพหุระหว่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวม ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	β	Std.Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.329	.272		4.879	.000
ด้านนโยบายองค์กร	.239	.065	.247	3.685	.000*
ด้านลักษณะงาน	.171	.067	.202	2.553	.012*
ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี	.322	.072	.375	4.469	.000*

R = 0.694, R² = 0.482, R²_{adj} = 0.472, F = 49.045, Sig = 0.000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบการถดถอยเชิงพหุระหว่างระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ด้านนโยบายองค์กรด้านลักษณะงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย

Work From Home ไปปฏิบัติมากที่สุด ($\beta = .322$) รองลงมาคือปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ($\beta = .239$) และปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\beta = .171$) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายหรือทำนายระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 48.2 ($R^2 = 0.482$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้
ผลวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 และเพศชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 สถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีตำแหน่งงานข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. พนักงานราชการที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. พนักงานราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
3. พนักงานราชการที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
4. พนักงานราชการที่มีอายุที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี
5. พนักงานราชการที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ดังนี้

ด้านนโยบายองค์กร โดยรวมพบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ท่านคิดว่าคนในองค์กรของท่านยอมรับระบบการทำงานแบบ Work From Home อิทธิพลมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .50) รองลงมาได้แก่ ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานแบบ Work From Home ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานแบบ Work From Home ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.66)

ด้านลักษณะงาน โดยรวมพบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การทำงานที่บ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ

ตามที่ได้รับมอบหมายมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การทำงานแบบ Work From Home สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่ ลักษณะการทำงานแบบ Work From Home ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบปกติของท่าน ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน Work From Home ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่านสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบ Work From Home และการทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม ตามลำดับ

ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี โดยรวมพบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้นมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน และอุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โดยรวมพบว่าผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าองค์กรประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติรองลงมาคือ องค์กรสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้จากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติและสุดท้าย องค์กรสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จากการใช้นโยบาย Work From Home

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สามารถอภิปรายผลการศึกษาวิจัยตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด19 อยู่ในระดับปานกลาง		√
2. พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติแตกต่างกัน		
- เพศ		√
- อายุ	√	
- ระดับการศึกษา		√
- สถานภาพ		√
- ตำแหน่งงาน		√
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับนโยบายส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ		
- ด้านนโยบายองค์กร	√	
- ด้านลักษณะงาน	√	
- ด้านเทคโนโลยี	√	

จากตาราง 5.1 จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

5.2.1. สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมากซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ อธิบายได้ว่า วิกฤตทางสาธารณสุข อันเนื่องมาจากการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลโดยตรงต่อปัญหาสุขภาพประชาชน และกระทบต่อเศรษฐกิจสังคมเป็นวงกว้าง จึงทำให้มาตรการการรักษาระยะห่างทางสังคม Social Distancing ด้วยการทำงานที่บ้าน Work From Home นับว่าเป็นทางเลือกใหม่ในการทำงานที่จะช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อีกทั้งการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2563) พบว่าการทำงานที่บ้านให้ผลลัพธ์ดีกว่าการทำงานแบบเดิมเพราะมีอิสระในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งทำให้สุขภาพจิตดีขึ้นมีความสุขในการทำงานมากกว่าเดิม ช่วยลดความขัดแย้ง พนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจมากขึ้นกว่าเดิม มีผลงานมากขึ้น และผลงานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม

5.2.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน มีเพียงด้านเดียว คือ อายุ กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่วางไว้ สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปีมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ส่วนกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มากกว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะแต่ละช่วงอายุอาจมีความใกล้ชิดหรือการใช้เทคโนโลยีที่ต่างกัน เนื่องจาก การที่องค์กรมีนโยบายให้ทำงานแบบ Work From Home เทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่เข้ามามีส่วนช่วยในการดำเนินงาน ดังนั้นประชากรในช่วง

21-30 ปี และ กลุ่มอายุ 31-40 ปี จึงอาจจะใกล้ชิดหรือชำนาญในด้านการใช้เทคโนโลยีมากกว่าประชากรช่วงอายุอื่นๆ

และนอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด19มีปัจจัยส่วนบุคคล 4 ด้านที่มีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา และตำแหน่งงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

5.2.3. สมมติฐานที่3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับนโยบายส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน วิทยาลัยศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์การนี้พบว่า ปัจจัยความเข้ากันในการใช้และปัจจัยนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญพร้อมสนับสนุน 2 ปัจจัยนี้มากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน เนื่องจากลักษณะงานแต่ละประเภท มีขั้นตอนการปฏิบัติหรือรูปแบบการทำงานรวมทั้งมีความยาก ง่าย ความซับซ้อนของงานแตกต่างกันออกไป ดังนั้นการทำงานแบบ Work From Home จึงอาจจะไม่เหมาะที่จะใช้กับลักษณะงานในแต่ละรูปแบบ เพราะงานบางอย่างอาจจะต้องติดต่อประสานงานและลงพื้นที่ภาคสนามดังนั้นการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติในแต่ละลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน สำนักงานจึงควรสนับสนุนในการนำนโยบาย Work From Home ให้สอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละรูปแบบ เช่น การปรับเวลาการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านอาจจะกำหนดให้พนักงานทำงานที่บ้าน 3 วัน และเข้ามาทำงานที่สำนักงาน 2 วัน เพื่อจัดการเอกสารต่างๆหรือลงพื้นที่เพื่อทำงาน เป็นต้น

2. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ พบว่า กลุ่มอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติที่ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่ากลุ่มพนักงานที่ อายุ 41-50ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจึงมีระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติต่ำกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอายุ 21-30 ปี และ 31-40 ปี จึงควรให้ความสำคัญกับกลุ่มพนักงานที่อายุ อายุ 41-50 ปี เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอายุดังกล่าวอาจจะไม่มีความชำนาญในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสำนักงานควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อให้พนักงานมีทักษะความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากขึ้น หรือ สำนักงานอาจจะกำหนดให้ใช้โปรแกรมสำหรับทำงานและแก้ไขงานแบบเดียวกันทั้งสำนักงานเพื่อให้สามารถทำงานได้ง่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เช่น โปรแกรม Microsoft office 365 และ Google workspace โดยทั้งสองโปรแกรมได้รวบรวมเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่องค์กรส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้เอาไว้แล้ว เช่น โปรแกรม Word โปรแกรม Excel โปรแกรม Powerpoints หรือการรับส่งข้อมูลผ่าน Gmail การจัดการข้อมูลบนระบบ Google Drive หรือการสนทนาผ่านระบบเสียงหรือวิดีโอแบบ real time โดยใช้ Microsoft Teams กับ Google Meet เป็นต้น ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวข้างต้นเป็นการทำงานระบบออฟไลน์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องติดตั้งโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันอื่นๆเพิ่มเติมบนเครื่องคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์เป็นการลดขั้นตอนความยุ่งยากในการติดตั้งอีกทั้งช่วยให้สามารถทำงานได้สะดวกมากขึ้น เพราะได้รวบรวมโปรแกรมที่จำเป็นไว้ในโปรแกรมเดียว อีกทั้งสามารถแก้ไขงานได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านอุปกรณ์การทำงานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์

3. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติพบว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติมากที่สุด ทางสำนักงานจึงควรมีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีโน้ตบุ๊กให้ใช้เมื่อต้องปฏิบัติงานที่บ้าน อีกทั้งทางสำนักงานควรให้มีพนักงานด้านเทคนิคคอยให้การสนับสนุนหากติดปัญหากรณีอุปกรณ์หรือเครื่องมือสื่อสารเกิดการขัดข้องจะช่วยให้การทำงานที่บ้านเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่าด้านนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลต่อการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ มากที่สุด พนักงานข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าคนในองค์กรของท่านยอมรับระบบการทำงานแบบ Work From Home และระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานแบบ Work From Home ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ทางสำนักงานจึงควรทำระบบการทำงานและการปรับหลักเกณฑ์ในการวัดประเมินผลงานให้ชัดเจนและสอดคล้องกับลักษณะงานของการทำงานแบบ Work From Home

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่น ๆ เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสมบูรณ์มากขึ้น

2. การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงพนักงานข้าราชการ ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาพนักงานข้าราชการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคในจังหวัดอื่นๆ

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. สคร.12 สงขลาร่วมดำเนินการตามนโยบายเพื่อลดเวลาปฏิบัติงานและ Work From Home. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th/odpc12/news.php?news=12375&deptcode=odpc12>
- กรุงเทพฯธุรกิจออนไลน์. “Work From Home” คืออะไร ช่วยให้รอดจาก โควิด-19' ได้อย่างไร. (ออนไลน์). สืบค้นจาก <https://bit.ly/3L5D4uP>
- คณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม).
- จุฑามาศ อ้วนแก้วและบุญยาพร แก้วยม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 3(1), 5-8.
- ชนกนันท์ โตชูวงศ์. (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. *บทความวิชาการค้นคว้า โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ชาลินี ฐิติโชติพัฒนชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- โชติ บดีรัฐ ปิยพร ประสมทรัพย์ และพิเชษฐ์ เชื้อมัน. (2564). Work From Home (WFH) : “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 6-8
- ณัฐธิดา สุวรรณโณ อนุ เจริญวงศ์ระยับ และวรรณมา หวันมาแชะ. (2556). ปัจจัยด้านนโยบาย สมรรถนะองค์การและภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 30(1), 60-62.
- ธนเทพ ทองชมพู. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมกรมพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติ. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 2(2), 35-46.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

- บุรฉัตร จันท์แดง และสัญญา เคนาภูมิ. (2562). ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 3(1), 3-6
- ผดุงศักดิ์ สันยศติทัศน์. (2562). นโยบายการบริหารองค์กรแนวใหม่กับกระบวนการทำงานกับกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์*, 7(3), 2-4.
- พระมหาคณาธิป จันท์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม)
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์). *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- มนัสนันท์ ศรีนาคาร์ และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2562). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. *วารสารการจัดการ สิ่งแวดล้อม*. 6(1), 110.
- รวีศ หาญอุตสาหะ. (2564). Work From Home คืออนาคตของการทำงานต่อจากนี้. (เว็บไซต์). สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/work-From-home-is-the-future>
- รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
- วชิรวัชร งามละม่อม. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. (ออนไลน์). สืบค้นจาก : http://file.siam2web.com/trdm/journal/201331_80183.pdf
- วรเดช จันทรศร. (2551) การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า. [Electronic Book]. สืบค้นจาก http://library1.nida.ac.th/nida_jour0
- วรรณภา วิจิตร เจริญรัตน์ อีระระพิบูล และณัฐพล ฉายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์). *วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก*, 8(1), 30-40.
- วัชรินทร์ สุทธิชัย. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
- สุชาติ พรชัยวิเศษกุล. ผลกระทบการแพร่ระบาดโควิด-19 สถานการณ์การว่างงานและแนวทางรับมือ [Electronic Book]. สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/satun_th
- สุรสิทธิ์ ระวีวงศ์ และอภิชาล ทองมั่ง. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(3), 120-126.

- อภิสิทธิ์พร ภูริพัฒน์ธีรกุล. (2555). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- อุทัย ภัทรนำโชค (2564). การในอนาคดหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19. *วารสารการงบประมาณ*, 18(58), 3-6.
- Aczel, B., Kovacs, M., Lippe, T.& Szaszi ,B. (2021).Researchers working from home: Benefits and challenges. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350402697_Researchers_working_from_home_Benefits_and_challenges
- Teodorovicz, T., Sadun, R., Kun, A.& Shaer, O. (2021). Working from Home during COVID19: Evidence from Time-Use Studies. (Working Paper 21-094, Harvard Business School)
- Vyas, L.& Butakhieo, N. (2020). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/25741292.2020.1863560? Scroll=top&needAccess=true>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย
(Item Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

ชื่อ-นามสกุล

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราถนา หลีกภัย

อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

ชื่อ-นามสกุล

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ดร.สิริวิทย์ อีสโร

รองคณบดี ฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

ชื่อ-นามสกุล

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ดร.ตฤวิศ สุวรรณวงศ์

ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home
ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา
ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

คนที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราธนา หลีกภัย

คนที่ 2 ดร.สิริวิทย์ อีสโร

คนที่ 3 ดร.ธนวิศ สุวรรณวงศ์

ข้อความถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3			
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	
2. อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 20 ปี <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับเป็น -ไม่เกิน 20 ปี -21-30 ปี
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2.ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3.ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4.ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1.00	
4. สถานภาพ <input type="checkbox"/> 1.โสด <input type="checkbox"/> 2.สมรส <input type="checkbox"/> 3.อื่นๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับเป็น3ช่อง -โสด -สมรส -อื่นๆ

ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3			
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
5. ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> 1.ข้าราชการ <input type="checkbox"/> 2.พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> 3.ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> 4.ลูกจ้างชั่วคราว <input type="checkbox"/> 5.พนักงานกระทรวง	+1	+1	+1	3	1.00	
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19						
ด้านนโยบายองค์กร						
1. องค์กรมีนโยบายสนับสนุน ให้พนักงานทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้คำว่า นโยบายแทนคำ ว่าระบบ
2. ผู้บริหารระดับสูงในองค์กร ให้การสนับสนุนพนักงานในการ ทำงานแบบ Work From Home	+1	+1	+1	3	1.00	
3. ระบบการวัดผลการ ปฏิบัติงานขององค์กรท่านมี ความเหมาะสมและสอดคล้อง กับการทำงานแบบ Work From Home	+1	+1	+1	3	1.00	

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3			
4.คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบWork From Home	+1	+1	+1	3	1.00	
ด้านลักษณะงาน						
5. ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน Work From Home	+1	+1	+1	3	1.00	
6. รูปแบบการทำงานของท่านสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบWork From Home	+1	+1	+1	3	1.00	ตัดคำในข้อความ
7. ลักษณะการทำงานแบบ Work From Home ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบปกติของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	
8. การทำงานแบบ Work From Home สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	
9. การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	0	+1	2	0.66	ปรับสำนวน
10. การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	+1	0	+1	2	0.66	ปรับสำนวน

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3			
ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี						
11. อุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	
12. อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	
13. เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	
14. การใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	0	+1	+1	2	0.66	ตัดคำในข้อความ

ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	ข้อเสนอแนะ
	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3			
<p>ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19</p>						
<p>ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ</p>						
15. ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จากการใช้นโยบาย Work From Home	+1	+1	+1	3	1.00	
16. องค์กรของท่านสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้จากการนำนโยบาย	+1	+1	+1	3	1.00	
17. องค์กรของท่านประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1.00	

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. องค์การมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน	56.86	19.085	.360	.818

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. ผู้บริหารระดับสูงในองค์กร ให้การสนับสนุนพนักงานใน การทำงานแบบ WFH	56.90	20.024	.217	.829
3. ระบบการวัดผลการ ปฏิบัติงานขององค์กรท่านมี ความเหมาะสมและสอดคล้อง กับการทำงานแบบ WFH	57.10	20.300	.478	.811
4. ท่านคิดว่าคนในองค์กรของ ท่านยอมรับระบบการทำงาน แบบ WFH	56.90	20.921	.215	.822
5. ลักษณะงานของท่าน เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน WFH	56.86	17.637	.721	.788
6. ท่านคิดว่ารูปแบบการ ทำงานของท่านสอดคล้องกับ รูปแบบการทำงานแบบ WFH	56.90	18.990	.421	.812
7. ลักษณะการทำงานแบบ WFH ไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ทำงานแบบปกติของท่าน	56.90	19.266	.415	.812
8. การทำงานแบบ WFH สอดคล้องกับทักษะที่ท่าน มีอยู่	56.83	18.557	.529	.803
9. การทำงานที่บ้านช่วยให้ งานของท่านประสบ ความสำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมาย	56.73	17.857	.710	.789

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10. การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	56.73	18.478	.583	.799
11. อุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	56.80	18.717	.491	.806
12. อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	56.60	19.559	.423	.811
13. เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน	56.66	20.092	.309	.818
14. เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	56.36	19.826	.556	.806

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา
ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	3

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จากการใช้นโยบาย WFH	8.93	.754	.483	.689
2. องค์กรของท่านสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้จากการนำนโยบาย WFH ไปปฏิบัติ	9.13	.740	.534	.627
3. องค์กรของท่านประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย WFH ไปปฏิบัติ	8.93	.685	.590	.557

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยรวมทั้งฉบับ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	17

ข้อ	ข้อความ	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านนโยบายขององค์กร		
1	องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน	.849
2	ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานแบบ Work From Home	.857
3	ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานแบบ Work From Home	.846
4	คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work From Home	.852

ด้านลักษณะงาน

5	ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน Work From Home	.831
6	รูปแบบการทำงานของท่านสอดคล้องกับรูปแบบการทำงาน แบบ Work From Home	.848
7	ลักษณะการทำงานแบบ Work From Home ไม่เป็นอุปสรรค ต่อการทำงานแบบปกติของท่าน	.845
8	การทำงานแบบ Work From Home สอดคล้องกับทักษะที่ท่าน มีอยู่	.840
9	การทำงานที่บ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย	.830
10	การทำงานที่บ้านช่วยให้คุณสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม	.837

ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี

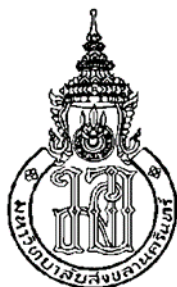
11	อุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	.839
12	อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว	.844
13	เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหา ในขณะที่ท่านทำงาน	.847
14	ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้ สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	.842

ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ

15	ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการใช้นโยบาย Work From Home	.841
16	องค์กรของท่านสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้ จากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	.844
17	องค์กรของท่านประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ	.839

โดยสรุป ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient of Alpha) โดยรวม
ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .851 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวสามารถยอมรับได้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือแบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี
 - ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
2. กรุณาตอบคำถามด้วยความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ
3. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับซึ่งจะนำผลข้อมูลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้
 นางสาวอรุณกมล บุญทัตโร
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- 1.ชาย 2.หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 20 ปี 21-30 ปี
 31-40 ปี 41-50ปี
 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2.ปริญญาตรี
 3.ปริญญาโท
 4.ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

- 1.โสด 2.สมรส
 3. อื่นๆ

5. ตำแหน่งงาน

- 1.ข้าราชการ 2.พนักงานราชการ
 3.ลูกจ้างประจำ 4.ลูกจ้างชั่วคราว
 5.พนักงานกระทรวง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยในแต่ละข้อจะกำหนดเกณฑ์ในการประเมินโดยให้เป็นน้ำหนักคะแนนดังนี้

เลือกตอบระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

เลือกตอบระดับ 4 หมายถึง มาก

เลือกตอบระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

เลือกตอบระดับ 2 หมายถึง น้อย

เลือกตอบระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
	ด้านนโยบายขององค์กร				
1. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน					
2. ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงานแบบ Work From Home					
3. ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรท่านมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการทำงานแบบ Work From Home					
4. คนในองค์กรของท่านยอมรับนโยบายการทำงานแบบ Work From Home					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
	ด้านลักษณะงาน				
1.ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน Work From Home					
2.รูปแบบการทำงานของท่านสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบ Work From Home					
3.ลักษณะการทำงานแบบ Work From Home ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบปกติของท่าน					
4.การทำงานแบบ Work From Home สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่					
5.การทำงานที่บ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
6.การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่านสร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
	ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี				
1.อุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านของท่านทำให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.อุปกรณ์ที่ใช้สำหรับทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว					
3.เทคโนโลยีที่ท่านใช้ในการทำงานที่บ้านไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในขณะที่ท่านทำงาน					
4.ท่านคิดว่าการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานทำให้สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยในแต่ละข้อจะกำหนดเกณฑ์ในการประเมินโดยให้เป็นน้ำหนักคะแนนดังนี้

เลือกตอบระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

เลือกตอบระดับ 4 หมายถึง มาก

เลือกตอบระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

เลือกตอบระดับ 2 หมายถึง น้อย

เลือกตอบระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
	ความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ				
1.ท่านสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จากการใช้นโยบาย Work From Home					
2.องค์กรของท่านสามารถบรรลุการทำงานตามแผนที่วางไว้ จากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ					
3.องค์กรของท่านประสบความสำเร็จจากการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล
รหัสประจำตัวนักศึกษา
วุฒิการศึกษา

นางสาวอรุณกมล บุญทัศโร
6310521549

วุฒิ**สถาบัน****ปีที่สำเร็จการศึกษา**

บริหารธุรกิจบัณฑิต
(คณะวิทยาการจัดการ)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตหาดใหญ่

2560

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
ธุรกิจส่วนตัว