

ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ WORK FROM HOME (WFH)

ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น*

EFFICIENCY OF OPERATIONS ACCORDING TO WORK FROM HOME (WFH.)

MEASURES IN EPIDEMIC SITUATIONS OF THE COVID-19 VIRUS OF

THE KHON KAEN PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

อำนวยการวิจัย¹

Amnuay Sangchuay¹

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ¹

Faculty of Social Sciences and Humanities, Northeastern University

Email : amnuay.san@neu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอาชีพ และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมและรายด้านมีความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยภาพของบุคลากร 1)การทำงานที่บ้านส่งผลดีในการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ 2)ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างอิสระไม่อยู่ในข้อจำกัดของเวลาการทำงานในเวลาราชการ 3)สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 4)ประหยัดค่าใช้จ่ายประหยัดเวลา ประหยัดค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการ

เดินทาง 5)สร้างความอบอุ่นให้กับครอบครัว และ 6)ปลอดภัยจากความเสี่ยงต่อการติดโรคไวรัส COVID-19 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านบุคลากร มีความต้องการไม่แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน และจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาตามสถานภาพอาชีพ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้านบุคลากรของมีความต้องการปฏิบัติตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน 3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จำนวน 3 ด้าน โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้เสนอแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1)ด้านความต้องการดำรงอยู่ควรมีมาตรการเพิ่มการดูแลด้านสาธารณสุขแก่พนักงานในยามปกติและในช่วงแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 เพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงาน 2)ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับคนอื่นรัฐควรพิจารณาใช้มาตรการทำงานให้พนักงานของรัฐใช้เวลาในการปฏิบัติทำงาน Work From Home ตามความเหมาะสม และมีมาตรการควบคุมเวลาการทำงาน Work From Home ให้กับพนักงาน โดยกำหนดให้มีเครื่องมือสื่อสาร ติดต่อประสานงาน และมีการรายงานอย่างใกล้ชิด เพื่อช่วยให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากที่สุด และ 3)ด้านความต้องการความก้าวหน้ารัฐควรคำนึงถึงเงินค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานที่ไม่ใช่ ข้าราชการ ซึ่งเมื่อมีการทำงาน Work From Home ที่บ้านนั้นคือไม่มีรายได้ ไม่มีเงินตอบแทนให้จะทำให้ครอบครัวเดือดร้อน

คำสำคัญ : 1. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน 2. มาตรการ 3. Work From Home (WFH.) 4. ไวรัส COVID-19 5. องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ABSTRACT

The Objectives of this Research were 1) to study the efficiency of the Implementation of the Work From Home (WFH) Measure in the Situation of the COVID-19 Epidemic of the Khon Kaen Provincial Administrative Organization. 2) To Study and compare the efficiency of operations under the Work From Home (WFH) measure in the epidemic situation of COVID-19 classified by gender, age, education level, occupational status and work experience. 3) To Study the development guidelines for the implementation of the Work From Home measure in the situation of the COVID-19 virus epidemic in 3 aspects. The tool used was a quantitative questionnaire. From the

sample population of 255 people. Analyze the data by quantifying the frequency, percentage and descriptive analysis.

The results of the study found that; 1. The results of the analysis of the performance of the work from home (WFH) measures in the situation of the COVID-19 epidemic of the Khon Kaen Provincial Administrative Organization. Overall and each aspect had average demand at a high level. The results of the visual performance analysis of personnel found that 1) Working at home had a positive effect on qualitative performance. 2) Workers can work independently, not within the constraints of working hours during office hours. 3) Create satisfaction in working for personnel. 4) Save cost, save time Save on fuel costs while traveling. 5) Create warmth to the family and 6). Safe from the risk of contracting the COVID-19 virus according to research hypothesis. 2. The results of a comparative analysis of the performance of the Work From Home (WFH.) measure in the situation of the COVID-19 epidemic of the Khon Kaen Provincial Administrative Organization Classified by gender, found that overall and personnel needs There were no differences in all 3 aspects and classified by age, educational level. by occupation and classified by work experience Overall and by aspect, it was found that the personnel of the Khon Kaen Provincial Administrative Organization The demand for work under the Work From Home (WFH.) measure in the epidemic situation of COVID-19 was significantly different at the 0.05 level in all 3 aspects. 3. The results of the analysis of the guidelines for the development of the implementation of the Work From Home measure in the epidemic situation of the COVID-19 virus in 3 areas by personnel of the Khon Kaen Provincial Administrative Organization. Have proposed development guidelines as follows: 1) The need for existence There should be measures to increase public health care for employees during normal times and during the epidemic of the COVID-19 virus to provide welfare for employees. 2) The need for relationships with others. The state should consider implementing measures to allow government employees to spend time in working from home as appropriate. and has measures to control the working hours of Work From Home for employees by providing communication tools Contact and closely reported to Helping the work of personnel as efficiently as possible and 3) The need for advancement. The state

should consider the compensation to employees who are not civil servants, when working from home at home, that is, no income. There is no compensation to make the family suffer.

Keywords : 1. Operational Efficiency 2. Measure 3. Work From Home (WFH) 4. COVID -19
5. Khon Kaen Provincial Administrative Organization

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ประเทศไทย ภายหลังจากการแพร่ระบาดระลอกใหม่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ในช่วงกลางเดือนธันวาคม 2563 ส่งผลให้รัฐบาลยังคงมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดไว้อย่างต่อเนื่อง คณะรัฐมนตรีมีมติขยายระยะเวลาการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ออกไปจนถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2564 เนื่องจากการระบาดของโรคโควิด-19 ในระลอกใหม่นี้ได้แพร่ ออกไปภายในประเทศเป็นวงกว้างและกระจายไปในหลายเขตพื้นที่ทั่วประเทศ จึงจำเป็นต้อง ดำเนินการเพื่อ ควบคุมตามมาตรการการป้องกันควบคุมโรคและมาตรการทางสังคมที่เข้มงวดและ รวดเร็ว บริหารจัดการตาม มาตรการทางสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศูนย์บริหารสถานการณ์ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) ได้แบ่งเขตพื้นที่เพื่อเฝ้าระวัง ออกเป็น 5 เขต พื้นที่ตามระดับความรุนแรงของการแพร่ระบาด ได้แก่ 1)พื้นที่ควบคุมสูงสุด(สีแดงเข้ม) 2)พื้นที่ ควบคุม สูง(สีแดง) 3)พื้นที่ควบคุม(สีส้ม) 4)พื้นที่เฝ้าระวังสูง(สีเหลือง) และ 5)พื้นที่เฝ้าระวัง(สีเขียว) โดยสำนัก นโยบายเศรษฐกิจมหภาค สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) กระทรวงการคลัง ได้ติดตาม สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย จึงได้ออกมาตรการดูแล และเยียวยาผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย จากไวรัสโควิด-19 โดยผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

กระทรวงสาธารณสุข จึงได้ออกมาตรการดูแลและเยียวยาผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย จากไวรัสโควิด-19 มาตรการกระตุ้นและฟื้นฟูเศรษฐกิจขนาดใหญ่ ที่สูญหายไปมาทดแทนกับมูลค่า ทางเศรษฐกิจในช่วงของการแพร่ระบาดของโควิด-19 กระทรวงการคลัง จึงได้ออกมาตรการดูแลและ เยียวยาผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย จากไวรัสโควิด-19 โดยผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และ ขอให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และเอกชนทุกแห่งดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวให้เกิดผล อย่างเป็นรูปธรรมโดยมาตรการดังกล่าว แบ่งออกเป็น 2 มาตรการ คือ 1)การป้องกันและการสกัดกั้น การนำเชื้อเข้าสู่ประเทศไทย 2)การยับยั้งการแพร่ระบาดภายในประเทศ กระทรวงสาธารณสุข หลังจากออกประกาศต่างๆ ประเทศไทยพบว่า จำนวนผู้ติดเชื้อลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยในช่วงเดือน พฤษภาคมเป็นต้นมา ผู้ติดเชื้อที่พบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เดินทางกลับมาจากต่างประเทศและอยู่ในสถานที่ กักกันโรคเพื่อสังเกตอาการ มาตรการกระตุ้นและฟื้นฟูเศรษฐกิจ การยับยั้งการแพร่ระบาด และการ

ป้องกันและการสกัดกั้นการนำเชื้อเข้าสู่ประเทศไทยกระทรวงสาธารณสุข จึงมีมาตรการ “Work From Home” หรือที่หลายคนเรียกชื่อย่อว่า “WFH” หมายถึง การทำงานที่บ้าน ซึ่งเป็นแนวทางในการทำงานยุคใหม่ที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วแล้วมีประสิทธิภาพสูงจนนำไปสู่การติดต่อสื่อสารทางไกลที่มีต้นทุนที่ต่ำและมีประสิทธิภาพสูง ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่รักในความเป็นอิสระให้คุณค่าของการทำงานและการเดินทางท่องเที่ยวเทียบเท่ากัน และต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับชีวิต เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคที่เทคโนโลยีก้าวหน้าและสามารถเข้าถึงคนส่วนใหญ่ผ่านทางอุปกรณ์ส่วนตัว เช่น สมาร์ทโฟน แลปท็อป จึงทำให้เกิดกระแสการทำงานที่บ้าน และในปัจจุบันการทำงานที่บ้าน หรือการ work from home ไม่ใช่แค่คำนิยมอีกต่อไป แต่ยังเป็นในอีกหนึ่งทางเลือกของการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาที่เรากำลังเผชิญอยู่ในเวลานี้อีกด้วย(กระทรวงการคลัง มาตรการดูแลและเยียวยาผลกระทบจากไวรัสโคโรนา (COVID-19) ต่อเศรษฐกิจไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม ระยะที่ 2 (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

มาตรการ “Social Distancing” หรือ “การรักษาระยะห่างทางสังคม” จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องนำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในประเทศกลุ่มเสี่ยง เพื่อช่วยลดการแพร่กระจายของโรคจากคนสู่คนโดยใช้มาตรการ “Work From Home” เป็นหนึ่งวิธีปฏิบัติที่สำคัญ ที่จะช่วยให้คนส่วนใหญ่รักษา ระยะห่างกับสังคมได้ โดยสามารถลดการพบปะ พูดคุย หรือรวมตัวอยู่ในพื้นที่แออัด ซึ่งเป็นวิธีที่จะช่วยลดการแพร่ระบาดของโรคได้อย่างดี อย่างไรก็ตาม “การทำงานที่บ้าน” Work From Home ของบรรดาพนักงานประจำที่สามารถทำงานที่บ้าน และจะต้องได้รับการสนับสนุนระดับนโยบายขององค์กร ที่ต้องเอื้อต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนในการติดต่อสื่อสาร สนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานของพนักงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่ต้องดูแลเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตมากเกินไปเป็นที่น่าจับตาคว่า หลังจากนี้การ Work From Home (WFH) หรือการทำงานที่บ้าน อาจไม่ใช่แค่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในภาวะวิกฤติเท่านั้น แต่อาจพัฒนาไปสู่การทำงานไร้พรมแดนอย่าง “การทำงานที่ไหนก็ได้” หรือ “Work Everywhere” ที่มีประสิทธิภาพไม่แพ้การทำงานในออฟฟิศ จนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาของแทบทุกองค์กรก็เป็นได้ (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เพื่อต้องการทราบผลการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 สามารถแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ตามความต้องการของบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ได้จริงหรือไม่ ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลทางวิชาการ ไปใช้บูรณาการ การเรียนการสอน ให้กับนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

และรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเสนอต่อผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอาชีพบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ตามแนวความคิดของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้รับทราบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

3.2 ได้รับทราบข้อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอาชีพบุคลากร และประสบการณ์ทำงาน

3.3 ได้รับทราบแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นตามแนวความคิดและข้อเสนอแนะของบุคลากร ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นหลายแนวทาง

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณในรูปแบบของการศึกษาเชิงสำรวจ แบบวัดผลครั้งเดียว(One-shot Case Study) มีวิธีการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรที่

มีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานราชการ พนักงานของรัฐ และพนักงานอัตราจ้างในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นทั้งหมด จำนวน 693 คน ทุกตำแหน่งหน้าที่ โดยการคำนวณหาประชากรกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยตามหลักการแนวคิดทฤษฎีความต้องการ E.R.C. ของ Alderfer (1969) (Alderfer's existence relatedness growth theory) (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความต้องการดำรงอยู่ 2)ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ และ 3)ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้าคัดเลือกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเจาะจงกระจายตามความเหมาะสมของสถานการณ์ (ชาย โภธิสिता, 2550) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมี เพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และ บุคลากรเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานสรุปโดยภาพรวมของบุคลากร พบว่า 1)การทำงานที่บ้านส่งผลดีในการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ 2)ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างอิสระไม่อยู่ในข้อจำกัดของเวลาทำงานในเวลาราชการ 3)สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 4) ประหยัดค่าใช้จ่ายประหยัดเวลา ประหยัดค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทาง 5)สร้างความอบอุ่นให้กับครอบครัว 6)ปลอดภัยจากความเสี่ยงต่อการติดโรคไวรัส COVID-19 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2)ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ บุคลากร มีความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3)ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า โดยรวมและรายข้อ บุคลากรมีความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นต่อมาตรการ Work From Home ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติ ทดสอบค่าที(t-test) แบบ (Independent Samples) จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา จำแนกตามสถานภาพอาชีพ และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้วิธีการทดสอบค่า F-test (One way ANOVA) พบว่า

5.2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน มีค่าความต้องการเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีความต้องการไม่แตกต่างกันเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำสุด ดังนี้ 1)ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดย เพศ ชาย 77 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเพศ หญิง

จำนวน 178 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2)ด้านความต้องการความก้าวหน้าเพศ ชาย 77คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเพศ หญิง จำนวน 178 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3)ด้านความต้องการดำรงอยู่เพศ ชาย 77คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเพศ หญิง จำนวน 178 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน บุคลากรมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการต่อการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

5.2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านบุคลากรมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการต่อการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความต้องการดำรงอยู่ และ 2)ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ส่วนด้านความต้องการความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.4 จำแนกตามสถานภาพอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน บุคลากรมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพอาชีพที่แตกต่างกันมีความต้องการต่อมาตรการ Work From Home ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงอยู่และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และ 2)ด้านความต้องการความก้าวหน้า

5.2.5 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านบุคลากรมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการต่อการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีความต้องการไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า ส่วนด้านความต้องการดำรงอยู่ และด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 3 ด้าน พบว่า

5.3.1 ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า 1)ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 เมื่อทราบว่าพนักงาน บุคลากร ติดเชื้อไวรัส COVID-19 หรือเป็นกลุ่มเสี่ยงในหน่วยงาน

ควรให้มีมาตรการเพิ่มการดูแลด้านสาธารณสุขแก่พนักงานรายบุคคล 2)องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นควรจัดให้มีการสนับสนุนงบประมาณเป็นสวัสดิการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ให้แก่พนักงานทุกคน 3)รัฐควรพิจารณา มาตรการให้การสนับสนุนเครื่องป้องกัน เครื่องตรวจวัดไวรัส COVID-19 ให้แก่พนักงานทุกคน 4)ควรให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จัดงบประมาณช่วยเหลือด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานที่ติดเชื้อไวรัส COVID-19 เข้ารักษาพยาบาล และ 5)องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรมีมาตรการเพิ่มการดูแลด้านสาธารณสุขแก่พนักงานในยามปกติและในช่วงแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 เพื่อให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงาน

5.3.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า 1)องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรมีมาตรการ ควบคุมกำกับการทำงาน การเว้นระยะห่างในห้องทำงาน การควบคุมการใส่หน้ากากอนามัยอย่างเข้มงวด 2)ด้านความความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ควรมีการกำหนดให้มีห้องทำงานเป็นกลุ่มที่ปลอดภัยจากการทำงานร่วมกันหลายคน 3)ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน Work From Home โดยการแบ่งห้วงเวลาทำงานสลับกันเป็นกลุ่ม ตามภาระหน้าที่ที่จำเป็นอย่างชัดเจน 4)รัฐ ควรอนุญาตให้บุคลากรสามารถจัดสรรนำเสนอมเวลาในการทำงาน Work From Home ให้ความสะดวกต่อการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายสัปดาห์ ด้วยระบบ Online และสลับสับเปลี่ยนกันทำงาน Work From Home ได้ตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อภาระงานในหน้าที่ประจำที่จะต้องทำ และ 5)รัฐควร พิจารณาใช้มาตรการทำงาน Work From Home ให้พนักงานของรัฐใช้เวลาในการปฏิบัติทำงาน Work From Home ตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้ระบบการบริหารงานในหน้าที่ประจำเสียหาย

5.3.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้า พบว่า 1)ในสถานการณ์การ Work From Home ภาครัฐ ควรมีมาตรการควบคุมเวลาการทำงาน Work From Home ให้กับพนักงาน โดยกำหนดให้มีเครื่องมือสื่อสาร ติดต่อประสานงาน การรายงานอย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้เกิดการเสียหายต่อภาระหน้าที่งานประจำและช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด 2)ด้านความความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ควรมีการกำหนดให้มีห้องทำงานเป็นกลุ่มที่ปลอดภัยจากการทำงานร่วมกันหลายคน 3)ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน Work From Home โดยการแบ่งห้วงเวลาทำงานสลับกันเป็นกลุ่ม ตามภาระหน้าที่ที่จำเป็นอย่างชัดเจน 4)อนุญาตให้บุคลากรสามารถนำเสนอมเวลาในการทำงาน Work From Home และ ให้ความสะดวกต่อการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายสัปดาห์ ด้วยระบบ Online สลับสับเปลี่ยนกันทำงาน Work From Home ได้ตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อภาระงานในหน้าที่ประจำที่จะต้องทำ 5)รัฐควร พิจารณาให้พนักงานของรัฐใช้เวลาในการปฏิบัติทำงาน Work From Home ตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้ระบบการบริหารงานใน

หน้าที่ประจำเสียหาย และ 6)องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรมีมาตรการ ควบคุมกำกับการทำงาน การเว้นระยะห่างในห้องทำงาน การควบคุมการใส่หน้ากากอนามัยอย่างเข้มงวด

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน บุคลากรมีความต้องการการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH) เฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านความต้องการความก้าวหน้า 2)ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 3)ด้านความต้องการดำรงอยู่ โดย เพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และ เพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยสรุป ภาพรวมของบุคลากรพบว่า 1)การทำงานที่บ้านส่งผลดีในการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ 2)ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างอิสระไม่อยู่ในข้อจำกัดของเวลาการทำงานในเวลาราชการ 3)สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 4)ประหยัดค่าใช้จ่ายประหยัดเวลา ประหยัดค่าน้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทาง 5)สร้างความอบอุ่นให้กับครอบครัว 6)ปลอดภัยจากความเสี่ยงต่อการติดโรคไวรัส COVID-19 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ นิชานันท์ รัตนพงษ์เพียร (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1)ด้านลักษณะงาน 2)ด้านสภาพแวดล้อม 3)ด้านความก้าวหน้า 4)ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 5)ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เมื่ออภิปรายเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านความต้องการดำรงอยู่ โดยภาพรวมและรายข้อบุคลากรมีความต้องการด้านการดำรงอยู่เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ข้อ ดังนี้ ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีการใช้มาตรการควบคุมโรคติดต่อ Work From Home (WFH) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ข้อ 3 การดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH) ทำให้ท่านรู้สึกว่ามีความปลอดภัยจากการติดเชื้อไวรัส COVID-19 อยู่ในระดับมาก และข้อต่ำสุด ข้อ 4 ท่านมีความรู้สึกเครียดจากการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกคือ 1)ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ 2)ด้านนโยบายและการบริหารด้านบังคับบัญชา

3)ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 4)ด้านรายได้และสวัสดิการ และอันดับสุดท้ายคือ 5)ด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมและรายข้อ บุคลากรมีความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด 3 ข้อ ดังนี้ ข้อ.1.ในห้วงเวลาการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ท่านต้องการติดต่อประสานงาน เพื่อการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อ 2 ท่านมีความกังวล เรื่องการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 กับคนในครอบครัว อยู่ในระดับมาก และต่ำสุดข้อ 3 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน มีความเหมาะสม และปลอดภัยจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอปียี จำกัดโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1)ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 2)ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ 3)ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 4)ด้านความมั่นคงในงาน

3) ด้านความต้องการความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ บุคลากรมีความต้องการความก้าวหน้าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด 3 ข้อ ดังนี้ ข้อ 5 ท่านต้องการให้หน่วยงานของท่าน ช่วยเหลือด้านสวัสดิการเงินช่วยเหลือเฉพาะกิจและวัสดุอุปกรณ์การป้องกันโรคติดต่อ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อ 4 ในห้วงเวลาการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และ ข้อ 2.ท่านได้รับการบริการด้านสวัสดิการวัสดุอุปกรณ์ป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จากหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกันกับผลงานการวิจัยของ ธนธัส ทัพมงคล วรินทร์ จงมีสุข และ สุกฤษฎ์ ลิ้มโพธิ์ทอง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทภายหลังการรวมกิจการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านลักษณะงาน 2)ด้านความสำเร็จด้านความรับผิดชอบ 3)ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 4)ด้านการได้รับการยอมรับ 5)ด้านนโยบายและการบริหาร

6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม 3 ด้านจำแนกตาม เพศ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอาชีพของบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีความต้องการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน โดย เพศชาย จำนวน 77 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเพศหญิง จำนวน 178 คน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สาเหตุเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งชายและหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย สังข์ช่วย (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนของประชาชนเครือข่ายชุมชนอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าภูเก้าภูกระแต อำเภอแวงน้อยจังหวัดขอนแก่น พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนของประชาชนกลุ่มเครือข่ายชุมชนอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าภูเก้าภูกระแต อำเภอ แวงน้อย จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยสาเหตุเนื่องมาจาก สถานภาพบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอาชีพ และประสบการณ์ทำงาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้ถูกคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกลุ่มเดียวกัน ดังนั้นเมื่อแสดงความคิดเห็นความต้องการจึงไม่แตกต่างกัน

2) จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการต่อมาตรการ Work From Home โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน โดยบุคลากรทุกกลุ่มอายุต่างก็มีความคิดเห็นความต้องการดำเนินงานแตกต่างกันและอยู่ในระดับมาก สาเหตุเนื่องมาจากบุคลากรปฏิบัติงานมีประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดเห็นตามวุฒิภาวะของอายุการทำงาน โดยมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้าน เป็นการทำงานที่มีอิสระด้วยความพึงพอใจ ไม่จำกัดด้วยระยะเวลาการทำงานของทางราชการ จึงสามารถใช้เวลาทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงกว่าทำงานในที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า โดยภาพรวมของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัดจำแนกตามอายุพบว่า พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัดที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1)ด้านความต้องการดำรงอยู่ และ 2)ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการ

ความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจ พบว่า พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้แก่ด้านลักษณะงานและด้านความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) จำแนกตามสถานภาพอาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า บุคลากรมีต้องการปฏิบัติงานที่บ้าน Work From Home (WFH) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย สาเหตุที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่ได้รับการแต่งตั้งมีตำแหน่งหน้าที่ในอาชีพ มีความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความ รับผิดชอบไม่เท่ากัน จึงมีความคิดเห็นและมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพไม่เท่ากัน (แตกต่างกัน)บุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ อาจมาจากการได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และมีผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน แต่บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ อาจไม่ได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน จึงมีความคิดเห็นและความต้องการแตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ จะมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำให้เกิดความพึงพอใจและความต้องการในการปฏิบัติงานตามมาตรการ Work From Home (WFH.) ในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท เอบีบี จำกัด ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านค่าจ้างและสวัสดิการความมั่นคงในงานและนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

5) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้า และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงอยู่ และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด โดยภาพรวมพบว่า พนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด ที่มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรพิจารณาหามาตรการ ดูแลด้านสาธารณสุขแก่ข้าราชการ พนักงาน ในยามปกติและในช่วงแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 โดยให้เป็นสวัสดิการแก่พนักงาน ควรมีมาตรการ หรือระเบียบควบคุมเวลาการทำงาน (Work From Home) การทำงานที่บ้านให้กับพนักงาน รัฐ ควรกำหนดให้มีเครื่องมือสื่อสาร ติดต่อประสานงาน การรายงานอย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้เกิดการเสียหายต่อภาระหน้าที่งานประจำ และการทำงานที่บ้านเป็นการทำงานที่มีอิสระไม่อยู่ในข้อจำกัดของเวลาราชการ จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

7.1.2 ภาครัฐ ควรตั้งงบประมาณช่วยเหลือเป็นค่าตอบแทนหรือเงินสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ พนักงาน ที่ติดเชื้อโรค ไวรัส COVID-19 ระบาด หรือตกเป็นกลุ่มเสี่ยง ที่ถูกกักตัวในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19ซึ่งทำให้ครอบครัวได้รับความเดือดร้อนด้านเศรษฐกิจในครัวเรือนและ ควรจัดให้มีการสนับสนุนงบประมาณเป็นสวัสดิการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ การป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ให้แก่พนักงานทุกคน

7.1.3 รัฐควรคำนึงถึง เงินค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานที่ไม่ใช่ ข้าราชการ ซึ่งเมื่อมีการทำงาน Work From Home ที่บ้าน นั่นคือไม่มีรายได้ ไม่มีเงินตอบแทนให้ ทำให้ครอบครัวเดือดร้อน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 รัฐควรพิจารณา มาตรการกำหนดระยะเวลาในการทำงาน Work From Home โดยการแบ่งห้วงเวลาทำงานสลับกันทำงานเป็นกลุ่ม ตามภาระหน้าที่ที่จำเป็น และให้การสนับสนุนเครื่องป้องกัน เครื่องตรวจวัดไวรัส COVID-19 ให้แก่พนักงานทุกคน

7.2.2 รัฐ เมื่อทราบว่าข้าราชการ พนักงาน บุคลากร ติดเชื้อไวรัส COVID-19 หรือเป็นกลุ่มเสี่ยงในหน่วยงาน ควรให้มีมาตรการเพิ่มการดูแลด้านสาธารณสุขแก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยด้านความความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน เมื่อมีความจำเป็นที่ต้องทำงานในที่ทำงานควรมีการกำหนดให้มีห้องทำงานเป็นกลุ่ม ที่ปลอดภัยจากการทำงานร่วมกันหลายคน ในกรณีที่จะต้องปฏิบัติงานเร่งด่วน

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2565). **มาตรการและแนวทางให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (work from home) และปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาด ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณี การแพร่ระบาดระลอกใหม่ ฉบับที่ 3.** สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2565. จาก <http://www.thaincd.com/2016/news/announcement-detail.php?id=14267&gid=16>
- เจนจิราพร รอนไพริน. (2558). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมือง การปกครอง. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ.** กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ธนธัส ทัทมงคล วรินทร์ จงมีสุข และสุกฤษฎ์ ลิ้มโพธิ์ทอง. (2562). **ความพึงพอใจและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทภายหลังการรวมกิจการ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม.** 6(2). 88-96.
- นิชานันท์ รัตนพงษ์เพียร. (2563). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมชลประทาน (สามเสน).** คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- พรภัทร์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด.** การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร. วิทยาลัย บัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- อำนาจ สังข์ช่วย. (2563). **การบริหารจัดการอย่างยั่งยืนของประชาชนเครือข่ายชุมชนอนุรักษ์และฟื้นฟูป่าภู ถ้ำภูกระแต อำเภอแวงน้อย จังหวัดขอนแก่น. วารสารการจัดการสมัยใหม่.** 18(1). 36-48.
- Alderfer. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. **Organizational Behavior and Human Performance.** 4(2). 142-175.