

การปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของบุคลากรสายสนับสนุน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

Adaptation to Work from Home of Support Personnel Department of Medical
Sciences During the Pandemic Situation of COVID-19

ศิริรัตน์ อินตะวิชัย*, ภิรดา ชัยรัตน์**

Sirirat Intawichai*, Pirada Chairatana**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Social Sciences Kasetsart University

Received: June 11, 2022 Revised: February 19, 2024 Accepted: May 8, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความต้องการ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 136 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในระยะแรก (มกราคม 2563 - มีนาคม 2564) และระยะปัจจุบัน (เมษายน - ธันวาคม 2564) ซึ่งในระยะปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงระดับการปรับตัวเพิ่มขึ้นจากระยะแรก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุตามยุคสมัย สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการให้นโยบายการทำงานมีความชัดเจน และเห็นว่าลักษณะงานบางอย่างไม่เหมาะต่อการนำไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง, การทำงานที่บ้าน, การปรับตัวในการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, โรคโควิด 19

Abstract

The objectives of this study were to study the level of adaptation for work from home, to compare the differences in adaptation to work from home classified by personal factors and to study the needs, problems or obstacles and suggestions for work from home. The study sample consisted of 136 support personnel from the Department of Medical Sciences. The data was collected by using questionnaires. The statistics for data

analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The level of significance was set at .05

The results of the study found that support personnel Department of Medical Sciences was overall at a high level of adaptation in work from home as a whole. Both in the first phase and the current phase. In the current phase, there has been a change in the level of adaptation from the first phase. The hypothesis testing results revealed that the gender, generation, marital status, education level, working position and length of work from home were different. There was no difference in the adjustment for work from home. While personnel with different operating characteristics there are different adaptations in work from home. statistically significant at .05 level. Personnel have a requirement for clear policies and guidelines for working. And there are opinions that some job features are not suitable for work from home.

Keyword: Work from Home, Adaptation, Support Personnel, Pandemic Situation, COVID-19

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 ของประเทศไทย ตั้งแต่เดือนมกราคม 2563 จนถึงปัจจุบัน มีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีการกลายพันธุ์เป็นหลายสายพันธุ์ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) และมุ่งเน้นการปฏิบัติงานหรือจัดกิจกรรมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้มากที่สุด เพื่อลดจำนวนและจำกัดการเคลื่อนย้ายเดินทางของบุคลากร รวมทั้งทั้งทั้งการจัดกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดการรวมกลุ่มหรือเคลื่อนที่ของคนจำนวนมาก เช่น การจัดประชุม สัมมนา การจัดสอบ หรือจัดฝึกอบรม โดยพิจารณาอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้งได้เฉพาะเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

มาตรการการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งดังกล่าว ทำให้องค์กรและผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวภายใต้ นโยบายของรัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง นับเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องตื่นตัว และปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้อย่างเต็มกำลัง ทันท่วงที และมีประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งองค์กรยังต้องตระหนักถึงความพร้อมสำหรับการรับมือต่อ รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา อุปสรรค หรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานและองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง สามารถรองรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ทันการณ์และเหมาะสมตามปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาในครั้งนี้จึงได้มุ่งศึกษาถึงการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของบุคลากรสายสนับสนุน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เนื่องจากเป็นฝ่ายที่อยู่เบื้องหลังการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรที่ ทำหน้าที่ตอบสนองต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานภาครัฐที่จะมีโอกาสขยายตัวต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของบุคลากรสายสนับสนุน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ระหว่างระยะแรกกับระยะปัจจุบัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของบุคลากรสายสนับสนุน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความต้องการ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของบุคลากรสายสนับสนุน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จากสังกัดสำนักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ สำนักงานเลขาธิการกรม กองแผนงานและวิชาการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จำนวน 200 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซีและมอร์แกน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า 132 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องและแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุตามยุคสมัย (Generation) สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)
- 2) แบบวัดระดับการปรับตัวในการทำงานของบุคลากร ทั้งในระยะแรก (มกราคม 2563 - มีนาคม 2564) และระยะปัจจุบัน (เมษายน - ธันวาคม 2564) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ และได้กำหนดช่วงค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 – 5.00 หมายถึง มีการปรับตัวอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.67 หมายถึง มีการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33 หมายถึง มีการปรับตัวอยู่ในระดับน้อย
- 3) ความต้องการของบุคลากร ลักษณะคำถามจะเป็นลักษณะปลายเปิด ซึ่งจะให้ระบุความต้องการที่คิดว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรสนับสนุนสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home)
- 4) ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ลักษณะคำถามจะเป็นลักษณะปลายเปิด

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยการแจกแบบสอบถามตามหน่วยงาน และส่งลิงก์ หรือ QR code ทาง E-mail และ Line Application ให้ได้ข้อมูลครบถ้วน โดยใช้ระยะเวลาศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและเก็บข้อมูลระยะเวลา 4 เดือน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 136 คน ($n = 136$)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลไปประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2) นำผลการประมวลผลทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ ตรวจสอบและอธิบายในระดับนัยสำคัญของตัวแปรและพิสูจน์สมมติฐาน โดยการตีความจากผลที่ได้ประมวลออกมาจากตัวแปรที่ได้ทำการทดสอบ ในกรณีที่มีคำถามเชิงนิเสธ (Reverse Question) ได้ทำการกลับค่าให้มีทิศทางเดียวกันกับคำถามข้ออื่น ๆ

3) นำผลการอธิบายจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มาทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน และอภิปรายผล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.3) วิเคราะห์ข้อมูลระดับการปรับตัวในการทำงานนอกสถานที่ตั้ง ของบุคลากรสายสนับสนุนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ในส่วนนี้จะใช้เฉพาะข้อมูลการปรับตัวระยะปัจจุบัน (เมษายน - ธันวาคม 2564) เพื่อให้ได้ข้อมูลระดับการปรับตัวของบุคลากรที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด

2.1) การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ในการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ กับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง

2.2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุตามยุคสมัย (Generation) สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) หากพบว่าการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นดังนี้

1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4

2) อายุตามยุคสมัย (Generation) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 25-42 ปี (Gen Y) จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 รองลงมา มีอายุ 43-57 ปี (Gen X) จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25 อายุ 58 ปีขึ้นไป (Gen B) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และอายุต่ำกว่า 25 ปี (Gen Z) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

3) สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

4) ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

5) ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมา เป็นตำแหน่งพนักงานกระทรวง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 เป็นพนักงานราชการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 เป็นลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

6) เวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง 2 วัน/สัปดาห์ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา มีเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง 1 วัน/สัปดาห์ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 มีเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง 3 วัน/สัปดาห์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 มีเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง 5 วัน/สัปดาห์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และมีเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง 4 วัน/สัปดาห์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

7) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานวิชาการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานธุรการ/งานเอกสาร จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานประสานงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานเทคนิค/เทคโนโลยี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานอื่น ๆ (ได้แก่ งานขับรถยนต์ งานบริการ/จัดเลี้ยง งานเลขานุการ และงานห้องสมุด) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานบริหาร จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับการปรับตัวในการทำงานนอกสถานที่ตั้ง

ระยะแรก (มกราคม 2563 - มีนาคม 2564) บุคลากรมีการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อมาพิจารณารายด้าน พบว่า การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน และการปรับตัวด้านร่างกาย ตามลำดับ

ระยะปัจจุบัน (เมษายน - ธันวาคม 2564) บุคลากรมีการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อมาพิจารณารายด้าน พบว่า การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน และการปรับตัวด้านร่างกาย ตามลำดับ เช่นเดียวกับระยะแรก

การเปลี่ยนแปลงระดับการปรับตัวระหว่างระยะแรก (มกราคม 2563 - มีนาคม 2564) เทียบกับระยะปัจจุบัน (เมษายน - ธันวาคม 2564) พบว่า ระยะปัจจุบันมีระดับการปรับตัวในภาพรวมเพิ่มขึ้นจากระยะแรก เมื่อมาพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นทั้ง 4 ด้าน โดยการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน และการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ มีการเปลี่ยนแปลงระดับการปรับตัวมากที่สุด รองลงมาคือ การปรับตัวด้านร่างกาย และการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุตามยุคสมัย (Generation) สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเวลาปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Sig. = .005) เมื่อพิจารณารายด้านของการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานด้านงานธุรการ/ งานเอกสาร มีระดับการปรับตัวที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านงานประสานงาน และงานด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีลักษณะงานเป็นงานเทคนิค/เทคโนโลยี มีระดับการปรับตัวที่แตกต่างกับบุคลากรที่มีลักษณะงานด้านงานประสานงาน และงานด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า งานธุรการ/งานเอกสาร และงานเทคนิค/เทคโนโลยี อาจไม่เหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งจะเห็นได้จากการปรับตัวในระยะปัจจุบัน บุคลากรที่มีลักษณะงานด้านธุรการ/ งานเอกสาร จะมีระดับค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม เนื่องจาก งานธุรการ/งานเอกสาร จะมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับหนังสือราชการ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ และการรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสารเป็นหลัก จำเป็นต้องเก็บเป็นความลับในสำนักงานที่มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างรัดกุม และงานเทคนิค/เทคโนโลยี เป็นงานที่ต้องคอยอำนวยความสะดวกและต้องเตรียมพร้อมต่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในอาคาร เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อราชการ เช่น การบำรุงรักษาซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โทรคมนาคม อุปกรณ์ไฟฟ้า สายเคเบิลสำหรับระบบคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์ เป็นต้น ส่วนงานด้านการประสานงาน มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งจะเห็นได้จาก การปรับตัวในระยะปัจจุบัน บุคลากรที่มีลักษณะงานด้านการประสานงาน จะมีระดับค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม เนื่องจากปัจจุบันมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อประสานงานผ่านโทรศัพท์ อีเมล ไลน์ การประชุมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่สะดวกและรวดเร็ว จึงทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ยังมีงานในลักษณะอื่น ๆ ที่พบว่ามีการปรับตัวได้ดี เช่น งานบริการ/จัดเลี้ยง งานเลขานุการ และงานห้องสมุด

ผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับคู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ ของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2563) ที่ได้จำแนกลักษณะงานออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติราชการนอกสถานที่ ได้ทั้งหมดหรือบางส่วน เช่น งานวิชาการ งานบริหาร และงานอำนวยความสะดวก กำกับและติดตามการดำเนินงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลได้ และ 2) ลักษณะงานที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการนอกสถานที่ได้ เช่น งานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เอกสาร หรือข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต้องเก็บเป็นความลับในสำนักงานที่มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างรัดกุม งานที่ต้องอาศัยเครื่องมือทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งชี้ให้เห็นว่าลักษณะงานบางงานอาจไม่เหมาะต่อการนำไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง เพราะจะส่งผลกระทบต่อให้การดำเนินการเกิดความล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง และเกิดความเสียหายแก่องค์การได้

ส่วนที่ 4 ความต้องการ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรมีความต้องการด้านนโยบายการทำงานที่ชัดเจนมากที่สุด เช่น การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ แนวทางปฏิบัติหรือข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (ความถี่/ลักษณะงานที่สามารถทำที่บ้านได้) คิดเป็นร้อยละ 29.58 บุคลากรส่วนใหญ่มีปัญหา/อุปสรรคเกี่ยวกับลักษณะงานบางงานไม่เหมาะต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง บางงานต้องทำที่เฉพาะในส่วนราชการเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตอบสนองกับงานด่วนได้ทันที คิดเป็นร้อยละ 21.50 ทั้งนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ได้มีข้อเสนอแนะว่าองค์การควรกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งแนวทางการติดตามงาน การประสานงาน การกำหนดชิ้นงานที่จะส่งมอบ และการจัดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามลักษณะงาน คิดเป็นร้อยละ 25.18

อภิปรายผลการวิจัย

1. การปรับตัวด้านร่างกาย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งในระยะปัจจุบันโดยรวมที่สูงกว่าระยะแรก จะเห็นได้ว่าในระยะปัจจุบัน บุคลากรสามารถจัดการเวลาปฏิบัติงานให้สามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีเวลาในการทำกิจกรรมอย่างอื่นมากขึ้น สามารถนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ รับประทานอาหารได้ตามปกติ และมีความเครียดและวิตกกังวลน้อยลง แต่ขณะเดียวกันเมื่อมาพิจารณาเรื่องการเอาใจใส่กับการดูแลสุขภาพตนเอง พบว่า ในระยะปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่ลดลงกว่าระยะแรก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการปิดให้บริการสถานที่ออกกำลังกาย ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 หรือจากการจัดสรรเวลาของบุคลากรเอง แต่ทั้งนี้ ในส่วนของการปรับตัวต่อการเอาใจใส่กับการดูแลสุขภาพตนเองนั้น ก็ยังคงมีระดับค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม อย่างไรก็ตาม การปรับตัวต่อความรู้สึกเครียดและวิตกกังวลที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ถึงแม้จะมีระดับค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นสูงกว่าในระยะแรก แต่ก็ยังคงต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปรับตัวต่อความรู้สึกเครียดและวิตกกังวลนี้ อาจมีความยากมากกว่าการปรับตัวในประเด็นอื่น ๆ

2. การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งในระยะปัจจุบันโดยรวมที่สูงกว่าระยะแรก จะเห็นได้ว่าในระยะปัจจุบัน บุคลากรมีความมั่นใจว่ายังสามารถทำงานได้ดี แม้ว่าปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง มีกำลังใจในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมถึงดูแลรูปร่าง รูปลักษณ์ตนเอง แม้ว่าปฏิบัติงาน

นอกสถานที่ตั้งได้ดีขึ้นอีกด้วย แต่ในขณะเดียวกันก็พบว่าระดับการปรับตัวของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำสำเร็จแม้ว่าจะปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจกล่าวได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำสำเร็จตั้งแต่ในระยะแรกจนถึงปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

3. การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งในระยะปัจจุบันโดยรวมจะมีระดับการปรับตัวที่สูงกว่าระยะแรก โดยบุคลากรสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลัง ทันท่วงที เนื่องจากบทบาทภารกิจของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ต้องเตรียมพร้อมทางห้องปฏิบัติการสำหรับการตอบโต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อยู่ตลอดเวลา จึงทำให้บุคลากรมีการปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่ได้เป็นอย่างดีตั้งแต่ในระยะแรก พร้อมทั้งมีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาพึ่งกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีระดับการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งในระยะปัจจุบันโดยรวม จะมีระดับการปรับตัวที่สูงกว่าระยะแรก ซึ่งจะเห็นได้ว่า ในระยะปัจจุบัน บุคลากรสามารถปรับตัวต่อรูปแบบการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้โดยผ่านการสื่อสารกับองค์กร และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มองเห็นถึงวิธีการบริหารจัดการให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถรับมือต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้ดีมากขึ้น แต่เมื่อพิจารณาประเด็นเรื่องการปรับตัวเกี่ยวกับการประสานการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน พบว่าในระยะปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยการปรับตัวที่ลดลงจากระยะแรกเล็กน้อยซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคลากรสามารถปรับตัวต่อความรู้สึกโดดเดี่ยวได้ดีมากขึ้น จึงทำให้ประสานการทำงานกับเพื่อนร่วมงานลดน้อยลงไปด้วย อย่างไรก็ตาม การปรับตัวของบุคลากรต่อความรู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ถึงแม้จะมีระดับการปรับตัวที่สูงกว่าในระยะแรก แต่ก็ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการปรับตัวต่อความรู้สึกโดดเดี่ยวนี้อาจมีความยากมากกว่าการปรับตัวในประเด็นอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะจากการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารในองค์กรใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญต่อสุขภาพบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายโดยจัดหาสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายแบบเว้นระยะห่างได้
2. ส่งเสริมและให้กำลังใจกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจมีการสร้างแรงจูงใจ มอบหมายงานท้าทายใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาต่อยอดงานให้สำเร็จยิ่ง ๆ ขึ้นไป
3. ประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอว่างานที่ส่งมอบมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับการทำงานในสถานที่ทำงานแบบปกติ
4. สนับสนุนนโยบายการจัดการความรู้อย่างจริงจัง (Knowledge Management หรือ KM) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรไม่หยุดที่จะเรียนรู้ สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ อันจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เหมาะสม

5. กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมออนไลน์เพื่อติดตามความก้าวหน้าทุกสัปดาห์ การให้คำปรึกษาแบบไม่เป็นทางการจากหลากหลายช่องทาง หรืออาจนำระบบบัดดี้/การจับคู่ทำงาน มาใช้เพื่อคอยตรวจสอบและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกรู้ว่าต้องทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพียงลำพัง

6. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์กร ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งสื่อสารกับบุคลากรให้เข้าใจตรงกันตั้งแต่เริ่มต้น อีกทั้งควรมีการวางแผนด้านทรัพยากรและปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ โดยอาจถอดบทเรียนจากสถานการณ์ที่ผ่านมาเพื่อเป็นแนวทางต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทัศนคติที่มีผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home)
2. ควรเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) กับการปฏิบัติงานในรูปแบบปกติ

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค. (2564). สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2564. จาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/files/2017420210820025238.pdf>
- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (2563). รายงานประจำปี 2563 กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2563). คู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2564. จาก <http://103.28.101.10/project51new/LAW/eMeeting03.pdf>.
- ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 22). (29 เมษายน 2564) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 91 ง หน้า 24-26.
- ไทยรัฐออนไลน์. (21 เมษายน 2564). โควิดระลอก 3 เชื้อดุกว่าเดิม อยู่ในร่างกายนานขึ้น ไทยกำลังวิกฤติรับมือการระบาด. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2564. จาก <https://www.thairath.co.th/scoop/infographic/2073955>
- ธาราทิพย์ ภีระบัน. (2556). การปรับตัวด้านอาชีพของเกษตรกรหลังการขายที่ดิน ตำบลแม่ปูคา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่). (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2564. จาก https://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2556/edvoc40356tp_tpg.pdf
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวช. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล). (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564. จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3999>

- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 14-33. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2564. จาก <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/4093>
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (23 มีนาคม 2563). **ความรู้พื้นฐาน COVID-19 ตอนที่ 1 โควิด-19 การติดเชื้อ การป่วยการดูแลรักษา การป้องกันการแพร่เชื้อ และการติดเชื้อ.** (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564. จาก <http://phoubon.in.th/covid-19>
- วันยรัตน์ คุณาพันธ์. (2561). **การศึกษากระบวนการปรับตัวที่มีประสิทธิผลสำหรับนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2564. จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53810191.pdf
- วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และ อานนท์ ทับเที่ยง. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. *Engineering Transactions: A Research Publication of Mahanakorn University of Technology*, 22(2), (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2564. จาก 105-111. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/ET/article/download/243933/165436/849335>
- อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวีวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 19(3): 119-130.
- โพสต์ทูเดย์. (29 เมษายน 2562). **เข้าใจความต่างคน 4 เจเนอเรชั่น ทลายช่องว่างเพื่อการทำงานที่แฮปปี้.** (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2564. จาก <https://www.posttoday.com/life/healthy/587633>
- Roy, C. (1984). *Introduction to nursing: An adaptation model* (2nd ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Roy, Sr. C., & Andrews, H. (1999). *The Roy adaptation model* (2nd ed.). Stamford: Appleton & Lange.