



Received: 12 March 2023

Revised: 21 April 2023

Accepted: 26 May 2023

WORK FROM HOME SATISFACTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC OF OFFICERS IN THE OFFICE OF DEFENCE SERVICE COMMITTEE, SECRETARIAT DEPARTMENT, OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE

Chanoknan LIMPRASERT¹ and Srirath GOHWONG¹

1 Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand; chanoknanlimprasert@gmail.com (C. L.);
srirathg3@yahoo.com (S. G.)

Handling Editor:

Associate Professor Dr.Piyakorn WHANGMAHAPORN Sripatum University, Thailand

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

- | | |
|---|--|
| 1) Associate Professor Dr.Narathip SRIRAM | Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand |
| 2) Assistant Professor Dr.Kanjana BOONYOUNG | Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand |
| 3) Assistant Professor Dr.Noppon AKAHAT | Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand |

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the level of job satisfaction while work from home during the COVID-19 pandemic of Officers in the Office of Defence Service Committee, Secretariat Department, 2) to compare job satisfaction while work from home during the COVID-19 pandemic according to the demographic factors, 3) to study the relationship between work-from-home related factor and job satisfaction while work from home during the COVID-19 pandemic. The results showed that the level of job satisfaction while work from home during the COVID-19 pandemic of Officers was high. The hypothesis testing revealed that the difference in education had different job satisfaction while work from home. In addition, work-from-home related factor had a moderate positive relationship with the job satisfaction while work from home.

Keywords: Job Satisfaction, Work from Home, Office of Defence Service Committee, Secretariat Department, Office of the Permanent Secretary for Defence

Citation Information: Limprasert, C., & Gohwong, S. (2023). Work from Home Satisfaction during the COVID-19 Pandemic of Officers in the Office of Defence Service Committee, Secretariat Department, Office of the Permanent Secretary for Defence. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 12(1), 251-260.
<https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.22>

ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ชนกนันท์ ลิ้มประเสริฐ¹ และ ศรีรัฐ โกวงศ์¹

1 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; chanoknanlimprasert@gmail.com (ชนกนันท์);
srirathg3@yahoo.com (ศรีรัฐ)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) รองศาสตราจารย์ ดร.นรธิป ศรีราม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล อัครชาติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา (สกกท.สม.) 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายใน สกกท.สม. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านกับ ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายใน สกกท.สม. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร สกกท.สม. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง โดยมีความพึงพอใจในด้านการประชุมออนไลน์มากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในทิศทางตามกันปานกลาง

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, การทำงานที่บ้าน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม, กรมเสมียนตรา, สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ข้อมูลการอ้างอิง: ชนกนันท์ ลิ้มประเสริฐ และ ศรีรัฐ โกวงศ์. (2566). ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1), 251-260. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2023.22>

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

บทนำ

นับจาก 12 มกราคม พ.ศ.2563 จนถึงปัจจุบันประเทศไทยยังประสบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ที่เป็นโรคติดต่อรุนแรงที่แพร่ระบาด ที่มีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องในหลายสายพันธุ์ ได้แก่ เบตา อัลฟา เดลตา แกมมา และโอไมครอน รวมไปถึงสายพันธุ์ย่อยอื่นๆ (องค์การอนามัยโลก ประจำประเทศไทย, 2565) และมีจำนวนผู้ติดเชื้อในไทยสะสมรวม 4,727,831 คน (กรมควบคุมโรค, 2566) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการควบคุมและยับยั้งการแพร่ระบาดของโรค รัฐบาลได้ออกพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อลดการแพร่ระบาดของให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาขยายการดำเนินมาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง เพื่อลดจำนวนการเดินทางของเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นระยะเวลาตามความจำเป็นและเหมาะสม (พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน, 2558) และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นควรให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 โดยให้ส่วนราชการใช้ข้อมูลของสำนักงาน ก.พ. ที่อยู่บนการคำนึงถึงหลักการเพิ่มระยะห่างทางสังคมและมาตรการทางสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องโดยคำนึงถึงสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีพันธกิจมีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย และดำเนินการเกี่ยวกับงานทั่วไป งานธุรการ การเตรียมการและการจัดการประชุมให้กับคณะกรรมการข้าราชการทหาร และข้าราชการพลเรือนกลาโหม ตลอดจนประสานงานและกำกับดูแลการปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามมติ ศึกษา และวิเคราะห์เกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ของกำลังพลประเภทที่อยู่ในอำนาจของปลัดกระทรวงกลาโหม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (กรมเสมียนตรา, ม.ป.ป.) และเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่รับนโยบายการทำงานที่บ้านของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมาใช้งาน (สำนักนโยบายและแผนกลาโหม, 2563) โดยการทำงานที่บ้านนี้มีทั้งรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการทำงานส่วนใหญ่เน้นการทำงานภายในสถานที่ตั้ง และการทำงานในรูปแบบใหม่ที่จะต้องติดต่อกันผ่านออนไลน์ ส่งผลให้บุคลากรต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายเพื่อให้งานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ยังดำเนินต่อไปได้

ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้ ยังไม่มีผู้วิจัยความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านมีความสำคัญต่อการนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการกรณีมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อระบบทางเดินหายใจร้ายแรงในอนาคตต่อไปตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมก่อนหน้านี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจหัวข้อดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านกับ ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

การทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของตัวบุคคลที่มีต่อสิ่งที่คาดหวังในการทำงานว่าผลลัพธ์ที่ออกมาจะเป็นไปตามที่คาดหวังสำหรับการศึกษารุ่นนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของนักวิชาการ 3 ท่านซึ่งเป็นที่รู้จัก

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

คือ ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow และ ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ ของ McClelland

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg et al. (1959) ได้อธิบายสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรไว้ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน และกระตุ้นให้เกิดการอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ เกิดความรู้สึกต่องานในแง่ดี 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากรไม่ให้เกิดความคับข้องใจ และสามารถทำงานตามปกติปัจจัยค้ำจุนไม่สามารถสร้างความรู้สึทางบวก ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ ของ Maslow (1998) แบ่งความต้องการเป็น 5 ขั้นตอนจากต่ำสุดไปสูงสุด เมื่อพึงพอใจสิ่งหนึ่งแล้วก็จะต้องการความพึงพอใจในระดับที่สูงขึ้นไป โดยแบ่งชั้นของลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ชั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทาง 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับ และ 5) ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ ของ McClelland (1965 อ้างใน จินตนา อุทยานิก, 2559) ได้ศึกษาความต้องการอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่า พฤติกรรม ความเข้าใจของแต่ละคนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคล โดยสรุปว่าคนมีความต้องการอยู่ด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ความต้องการไฝ่สัมพันธ และ 3) ความต้องการอำนาจ

สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานต่างๆ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1 และตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยหลักๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและมีผลความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและองค์กร ซึ่งแต่ละงานวิจัยได้มีการกำหนดปัจจัยย่อยที่แตกต่างกันออกไป

ตารางที่ 1 สรุปตัวแปรจากงานวิจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	รายได้	อายุราชการ
บุริศ ชันธเสมา (2563)				✓			
นนรี ชัยชมภู (2564)							✓
วรรณรินทร์ จิตรสมัคร (2559)			✓			✓	✓
พิชิต ท่องศิริกุล (2563)	✓			✓	✓	✓	
ศิริประภา ภาศีอรรถ (2562)					✓	✓	✓
ภัสสร ขำสินธุ์ และ อรุณ มั่งมี (2563)					✓	✓	✓
บุญยภัทร์ โชติสุภาพ และ นรินทร์ สมทอง (2559)	✓	✓				✓	✓
สุริยะ ประเสริฐศรี (2556)		✓		✓			

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

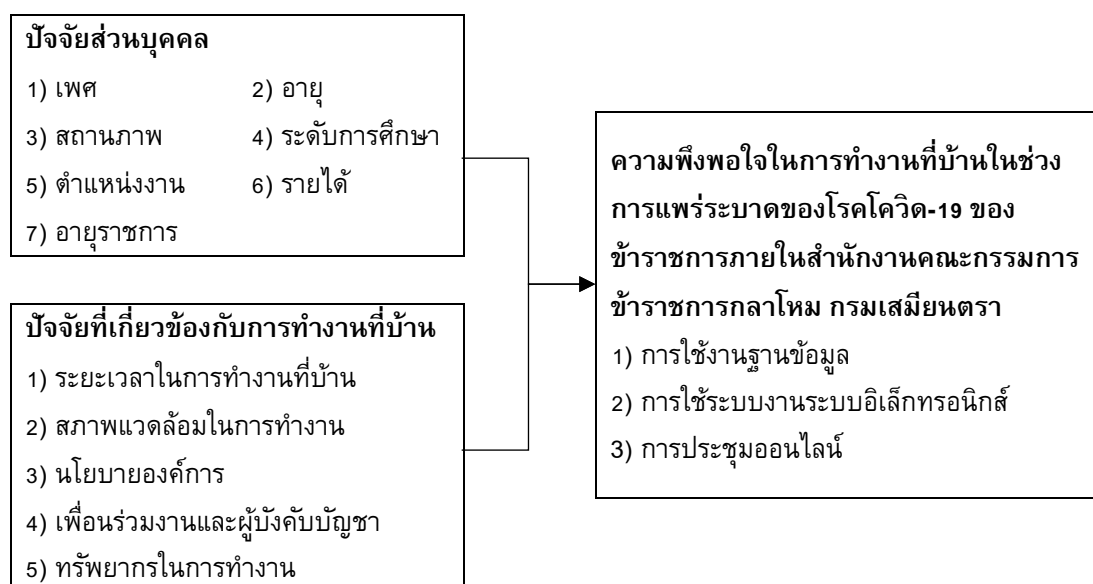
ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรจากงานวิจัย สำหรับการทดสอบหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา ในการ ทำงานที่บ้าน	สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	นโยบาย องค์กร	เพื่อน ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	ทรัพยากร ในการ ทำงาน
นรรวี ชัยชมภู (2564)	✓	✓	✓	✓	
พิชิต ท่องศิริกุล (2563)		✓			✓
สุภาวดี สมศรี (2562)		✓		✓	
ศิริประภา ภาคีอรธ (2562)		✓		✓	
ภัสสร ขำสินธุ์ และ อรุณช มั่งมี (2563)		✓	✓	✓	
บุญยภัทร์ โชติสุภาพ และ นรินทร์ สมทอง (2559)		✓		✓	
สุริยะ ประเสริฐศรี (2556)		✓		✓	

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน ผู้วิจัยพิจารณาแล้วว่าปัจจัยที่กล่าวไปข้างต้น สามารถพัฒนาเป็นสมมติฐาน และสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่ปฏิบัติงาน ณ ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 61 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2565)

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

โดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (ศรีรัฐ โกวงศ์, 2554) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในงานวิจัยไว้ที่ร้อยละ .05 และคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 53 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุราชการ โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงานที่บ้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายองค์การ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และทรัพยากรในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ การใช้งานฐานข้อมูล การระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ การประชุมออนไลน์ โดยมีประเด็นคำถามให้เลือกตอบในเชิงประมาณค่า

โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามโดยใช้มาตราวัด Likert Scale ให้เลือกตอบใน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาขั้นต้นจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดสอบหาค่าความแม่นยำ (Content Validity) พบว่า มีดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) มากกว่าเกณฑ์ .50 จำนวน 38 ข้อคำถาม และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และดำเนินการต่อด้วยการหาค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยแบบสอบถามในภาพรวมมีค่าความเชื่อมั่นที่ .93 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านมีค่าความเชื่อมั่นที่ .85 และ ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านมีค่าความเชื่อมั่นที่ .93

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิธี LSD และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 คือ ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้งานฐานข้อมูล (ค่าเฉลี่ย = 3.89) ด้านการใช้งานระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ (ค่าเฉลี่ย = 4.03) และด้านการประชุมออนไลน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.06)

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 คือ เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการ LSD พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

ระดับการศึกษาชั้นสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา ในด้านการใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุราชการที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 คือ การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ของบุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา พบว่า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในทิศทางตามกันปานกลาง ($r = .592$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในด้านการใช้งานฐานข้อมูลในทิศทางตามกันปานกลาง ($r = .558$) ด้านการประชุมออนไลน์ทิศทางตามกันปานกลาง ($r = .465$) และด้านการใช้งานระบบอิเล็กทรอนิกส์ ($r = .427$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระยะเวลาในการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในทิศทางตามกันปานกลาง ($r = .453$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในทิศทางตามกันปานกลาง ($r = .364$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นโยบายองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในทิศทางตามกันปานกลาง ($r = .33$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในทิศทางตามกันปานกลาง ($r = .523$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทรัพยากรในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ในทิศทางตามกันปานกลาง ($r = .400$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยบุคลากรมีความพึงพอใจในการใช้งานฐานข้อมูลน้อยที่สุด เนื่องจากมีความยุ่งยากในบางขั้นตอนในการเข้าถึงข้อมูล เพราะข้อมูลมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถพัฒนาให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันและบางข้อมูลเป็นเอกสารลับซึ่งมีการจัดเก็บไว้ที่สถานที่ตั้ง ทำให้การเข้าถึงมีความล่าช้า ต่างกับด้านการประชุมออนไลน์และการใช้ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ ที่ยังมีคู่มือสำหรับขั้นตอนการปฏิบัติ

เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุราชการ ต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สุภาวดี สมศรี (2562) โดยสอดคล้องในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ อายุราชการ ทั้งนี้เนื่องจากในการทำงานที่บ้านตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กำหนดให้บุคลากรจัดสรรการหมุนเวียนมาปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ตั้ง โดยการจัดสรรกำลังพลให้มาปฏิบัติงานโดย ไม่ได้นำ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุราชการ มาเป็นตัวกำหนด แต่จะพิจารณาจากภารกิจของหน่วยเป็นหลัก

ระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ สุริยะ ประเสริฐศรี (2556) และ วิมลศรี หลอดทอง (2564) เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

มักดำรงตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่ต้องหาข้อมูลในฐานข้อมูลต่างๆ สำหรับการทำงาน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนการทำงานที่บ้านทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

การใช้งานฐานข้อมูล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ฐานข้อมูลมีความสำคัญในการพิจารณาต่างๆ หากข้อมูลสามารถเข้าถึงง่ายและมีความเป็นปัจจุบัน จะส่งผลให้การทำงานมีความรวดเร็ว บุคลากรมีความพึงพอใจมากขึ้น

การประชุมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในช่วงการทำงานที่บ้านสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้การสนับสนุนโปรแกรมในการประชุมออนไลน์ในหลายๆ แพลตฟอร์มเพื่อสอดคล้องกับจำนวนผู้เข้าร่วมการประชุม

การใช้ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งข้อมูลต่างๆ ในช่วงการทำงานที่บ้าน ต้องอาศัยการรับ-ส่งข้อมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ระบบมีความสะดวก สามารถส่งเอกสารได้ง่าย จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือบุคลากรมีระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านสูง อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบจากการตอบแบบสอบถามด้านทรัพยากรในการทำงาน และด้านนโยบายองค์กร เป็นด้านที่ได้รับคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด อาจเกิดจากในการทำงานที่บ้าน บุคลากรจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ส่วนตัวในการทำงานที่บ้านซึ่งยังไม่มีนโยบายในการสนับสนุนการซื้ออุปกรณ์ต่างๆ ฉะนั้นเห็นควรให้หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาสมควรส่งเสริมนโยบายสนับสนุนทรัพยากรในการทำงาน เช่น เครื่องปริ้น แล็ปท็อป หรือ สร้างโครงการในการสนับสนุนการซื้ออุปกรณ์ในการทำงาน ปลอดภัยเบี้ย เพื่อประหยัดทรัพยากรกระดาษภายในองค์กร และหากมีอุปกรณ์ที่สามารถตอบสนองการทำงานแล้วก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนั้น บุคลากรภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีระดับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า แม้จะมีการปฏิบัติงานที่บ้าน แต่ฐานข้อมูลเป็นด้านที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุด เนื่องจากฐานข้อมูลยังคงไม่สามารถพัฒนาให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันได้อยู่เสมอ และการเข้าถึงข้อมูลบางประเภท เป็นชั้นความลับ ดังนั้นหน่วยงานควรสร้างระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีระบบความปลอดภัยสูง จำกัดการเข้าถึง และให้เหล่าทัพนำข้อมูลใส่ไว้ในระบบเพื่อให้การเข้าถึงเอกสารสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น ภายใต้ระบบที่มีความปลอดภัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกระหว่างบุคลากรที่มีระดับหน้าที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค. (2566). สถานการณ์ผู้ป่วย COVID-19 รายวัน. สืบค้นจาก www.ddc.moph.go.th/covid19-dashboard.

กรมเสมียนตรา. (ม.ป.ป.). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกลาโหม. สืบค้นจาก <https://sd.mod.go.th/Units/ROCC-SD.aspx>.

จินตนา อุทยานิก. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นนรี ชัยชมภู. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของบุคลากรสังกัดกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

บุญยภัทร์ โชติสุภาพ และ นรินทร์ สมทอง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของประชากรกลุ่ม Generation Y ในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปรีศ ชันธเสมา. (2563). ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคลสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2558.

พิชิต ทองศิริกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บ้านในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภัสสร ขำสินธุ์ และ อรุณ มั่งมี. (2563). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย (จำกัด) กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรรณชนิษฐ์ จิตรสมศรี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ: กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก. การค้นคว้าอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศรีรัฐ โกวงศ์. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ศิริประภา ภาติอรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สุภาวดี สมศรี. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

สำนักนโยบายและแผนกลาโหม. (2563). ขออนุมัติแนวทางการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยและการเหลื่อมเวลาปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม.

องค์การอนามัยโลก ประจำประเทศไทย. (2565). การติดตามสายพันธุ์ของเชื้อ SARS-CoV-2. สืบค้นจาก www.who.int/thailand/news/feature-stories/detail/tracking-SARS-CoV-2-variants.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.

Maslow, H. (1998). *Maslow on management*. New York: John Wiley and Sons.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2566)

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).