

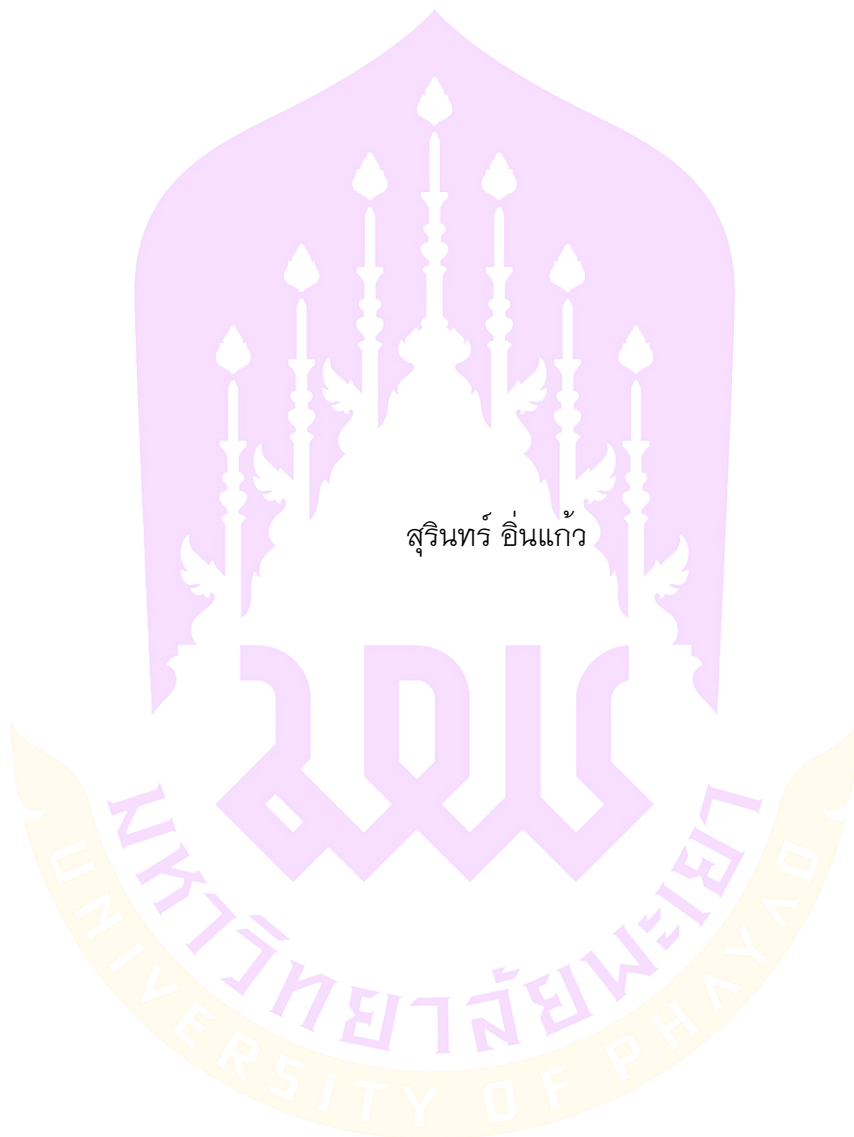
การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา



สุรินทร์ อินแก้ว

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE IMPLEMENTATION OF WORK FROM HOME POLICY IN EPIDEMIC SITUATION OF
CORONA VIRUS INFECTIONS 2019 : A CASE STUDY OF
PHAYAO PROVINCIAL OFFICE OF BUDDHISM



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Public Administration Degree
in Public Policy
May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ของ สุรินทร์ อินแก้ว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชศรี เกียรติบุตร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ พรรณนุภา นพรัตน์)

เรื่อง:	การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	สุรินทร์ อินแก้ว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: รป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร
คำสำคัญ:	การนำนโยบายไปปฏิบัติ, การทำงานที่บ้าน, โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home (การทำงานที่บ้าน) ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วยข้าราชการสำนักงาน จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า

ปัญหาและอุปสรรค จำแนกได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง ข้อสั่งการจากส่วนกลาง ไม่สามารถปรับใช้ได้ และไม่สามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้ 2) ด้านบุคลากร มีปัญหาการปรับตัวและการเรียนรู้เทคโนโลยี 3) ด้านงบประมาณ ไม่มีงบดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง จึงมีปัญหากับค่าใช้จ่ายในการทำงานที่บุคลากรต้องแบกรับ 4) ด้านสถานที่ บรรยากาศที่บ้านไม่เหมาะสมในการทำงานและมีสิ่งรบกวน 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ไม่มีความพร้อมและครบครันเทียบเท่าสำนักงาน แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้าง ควรปรับปรุงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน 2) ด้านบุคลากร ควรเพิ่มทักษะอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ ปรับปรุงข้อกฎหมายให้สอดคล้องกับบริบททำงานแบบ Work From Home 4) ด้านสถานที่ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน และการจัดสิ่งรบกวน 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ควรจัดสรรให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้ทันสมัย

Title: THE IMPLEMENTATION OF WORK FROM HOME POLICY IN EPIDEMIC SITUATION OF CORONA VIRUS INFECTIONS 2019 : A CASE STUDY OF PHAYAO PROVINCIAL OFFICE OF BUDDHISM

Author: Surin Inkaew, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2022

Advisor: Associate Professor Veera Lertsomporn , Ph.D.

Keywords: Policy Implementation, Work From Home, Corona Virus Infections 2019

ABSTRACT

This study aims to study problems and obstacles, as well as propose effective and effective ways to implement the Work From Home policy in epidemic situation of corona virus disease 2019 (COVID-19) in Phayao Provincial Office of Buddhism, which is a qualitative research. In-depth interviews from key informants, including seven office officials, the findings showed:

Five areas of problems and obstacles, including 1) Structural, centralized commands are not deployable and cannot reduce the process of work, 2) Personnel, there are adaptation and learning technology problems, 3) On budget, no related operating budget, so there are problems with the work costs that personnel have to bear, 4) On site, the atmosphere at home is not suitable for work and there are distractions 5) Material aspects, equipment and tools, appliances unprepared and fully equipped as an office. Effective and productive approach consists of 1) Structural aspects, related legislation to reduce work procedures 2) Personnel should increase skills, train and exchange knowledge of personnel, 3) Budget, improve legal requirements in accordance with Work From Home context, 4) On-site, should improve the environment to suit work and eliminate distractions 5) Material, equipment and tools, should be allocated to personnel appropriately and to cook equipment, modern appliance tools.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร ที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การติดตาม แก้ไขงานวิจัยให้มีความถูกต้อง สมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่มีส่วนในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มากกว่านั้น คือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายนอกคณะ และภายในคณะที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การแนะนำต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาสาขาวิชานี้

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา และบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษา รวมถึงเป็นผู้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษาจนประสบความสำเร็จ สำหรับคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอยกประโยชน์แด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน

สุรินทร์ อิ่นแก้ว



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการนํานโยบายไปปฏิบัติ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรค	23
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work From Home).....	26
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....	27
ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา	31
งานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง.....	40
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	46
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	47

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บข้อมูลการวิจัย	48
การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้ สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา	50
ตอนที่ 2 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไป ปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา	69
บทที่ 5 บทสรุป	88
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผลการวิจัย	91
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	104
ประวัติผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 เปรียบเทียบด้านบุคลากร.....	38
ตาราง 2 เปรียบเทียบด้านงบประมาณ.....	38
ตาราง 3 เปรียบเทียบด้านสถานที่.....	39
ตาราง 4 เปรียบเทียบด้านวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้.....	39



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ตัวแบบยึดหลักเหตุผล.....	13
ภาพ 2 ตัวแบบด้านการจัดการ.....	15
ภาพ 3 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร.....	17
ภาพ 4 ตัวแบบกระบวนการของระบบราชการ.....	18
ภาพ 5 ตัวแบบทางการเมือง.....	20
ภาพ 6 ตัวแบบเชิงบูรณาการ.....	21
ภาพ 7 โครงสร้างองค์กรในสถานการณ์ปกติ.....	37
ภาพ 8 โครงสร้างองค์กรการทำงานในรูปแบบ Work From Home.....	38
ภาพ 9 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	46



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) หรือโรคติดเชื้อโคโรนา 19 มีการแพร่ระบาดเป็นวงกว้างในหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 เริ่มพบผู้ป่วยครั้งแรกเมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 ที่เมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีน ซึ่งเป็นเมืองใหญ่มีผู้คนหนาแน่น จึงเกิดการระบาดใหญ่ได้รวดเร็ว การดูแลรักษาเป็นไปอย่างฉุกเฉิน มีคนป่วยหนักและตายมากเกินที่ควรจะเป็น จนประเทศจีนต้องปิดเมือง แต่อย่างไรก็ตามไม่สามารถควบคุมสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ได้ จึงทำให้เกิดการแพร่ระบาดไปสู่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน (สยามพร ศิรินาวิณ, 2563) และไม่มีท่าทีว่าจะสามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ไปได้ จากสถิติการป่วยด้วยโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 พบว่า มีผู้ป่วยด้วยโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 สะสมทั่วโลก จำนวน 195,992,090 คน และมีผู้เสียชีวิตสะสมทั่วโลก 4,193,169 คน ข้อมูล ณ วันที่ 28 กรกฎาคม 2564 (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ไม่มีแนวโน้มว่าจะสามารถควบคุมการระบาดได้ในระยะเวลาอันใกล้นี้ ทำให้คาดการณ์ว่าจะมีประชากรของโลกล้มป่วยและเสียชีวิตอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งนับเป็นการแพร่ระบาดของโรคครั้งสำคัญของโลกและจะส่งผลกระทบต่อโลกในทุก ๆ ด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งด้านการแพทย์ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น

สำหรับสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ในประเทศไทย เริ่มจากพบผู้ป่วยรายแรกในประเทศไทยเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563 พบผู้ป่วยหญิงจากเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ติดเชื้อโคโรนา - 19 ในไทยคนแรก กระทรวงสาธารณสุขของไทย ประกาศเมื่อวันที่ 12 ม.ค. 2563 ว่าพบนักท่องเที่ยวหญิงวัย 61 ปี สัญชาติจีน ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ที่เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ติดเชื้อโคโรนา-19 นับว่าเป็นการพบผู้ติดเชื้อคนแรกนอกประเทศจีน ซึ่งนับตั้งแต่เริ่มมีการระบาดในประเทศไทย เริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้นในแต่ละวัน และไม่มีท่าทีว่าจะสามารถหยุดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 ในระยะเวลาอันใกล้นี้ ซึ่งจากสถิติการป่วยด้วยโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 พบว่า มีผู้ป่วยด้วยโรคติดเชื้อโคโรนา - 19 สะสมในประเทศไทย จำนวน 543,316 คน และมีผู้เสียชีวิตสะสมในประเทศไทย จำนวน 4,397 คน ข้อมูล ณ วันที่

28 กรกฎาคม 2564 (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) ซึ่งมีการระบุดูสาเหตุจากกลุ่มการแพร่เชื้อหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มสนามมวยลุมพินี กลุ่มลักลอบเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มสถานบันเทิง กลุ่มแรงงานต่างด้าวในประเทศ เป็นต้น ซึ่งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 เป็นการติดเชื้อในหลากหลายสาขาอาชีพ และในหลากหลายพื้นที่

อย่างไรก็ตามส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิตของประชาชน ในรูปแบบใหม่ จนเกิดศัพท์ใหม่ที่เรียกว่า การใช้ชีวิตแบบ New normal ราชบัณฑิตยสภา ได้บัญญัติศัพท์ "New Normal" เพิ่มเข้ามาโดยคณะกรรมการบัญญัติศัพท์นิเทศศาสตร์ราชบัณฑิตยสภา ได้อธิบายเอาไว้ว่า New Normal แปลว่า ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย (ราชบัณฑิตยสภา, 2563) ซึ่งการใช้ชีวิตแบบ New normal ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนบทบาทในทุกสาขาอาชีพ มีรูปแบบในการใช้ชีวิตแบบ New normal ที่แตกต่างกัน เช่น สวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยก่อนออกจากบ้าน เพื่อป้องกันตัวเอง และห่วงใยผู้อื่น การเรียนออนไลน์ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้ก็เริ่มวางแผนตารางเรียนออนไลน์ผ่านโปรแกรมต่าง ๆ พุดคุยสนทนากับคุณครูด้วยการใช้นวัตกรรมมาเป็นตัวช่วย อาคารสถานที่ตั้งจุดคัดกรอง ทานอาหารนั่งแยกโต๊ะ และซื้อกลับบ้านมากขึ้น การใช้ธุรกรรมออนไลน์มากขึ้น รับเงิน โอนเงิน จ่ายเงิน ผ่านช่องทางแอปพลิเคชัน เว้นระยะในการเดินทางสาธารณะ เพราะต้องร่วมเดินทางกันเป็นจำนวนมากและใช้เวลานาน รวมถึงการทำงานออนไลน์ Work from Home ของหน่วยงานราชการหรือบริษัทต่าง ๆ เพื่อลดความแออัด และความเสี่ยงในการรับเชื้อไวรัสโควิด - 19 ได้ เป็นต้น

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า ประชาชนทุกสาขาอาชีพมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อป้องกันการติดเชื้อในทุก ๆ มิติ เนื่องจากการแพร่ระบาดไม่มีแนวโน้มของการหยุดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 ในระยะเวลาอันใกล้ได้ จึงทำให้ทุกภาคส่วนพยายามหาทางแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 และปรับตัวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 เพื่อสามารถดำเนินงานดำเนินกิจการต่าง ๆ ในภาวะการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 เพื่อจะสามารถทำให้ประชาชนสามารถดำเนินการใช้ชีวิตประจำวันต่อไปได้ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวนี้ หลายภาคส่วนก็มีแนวคิดในการดำเนินการต่าง ๆ รวมถึงรัฐบาลที่ดำเนินการออกกฎหมาย

ระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้บังคับประชาชนให้ดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้ข้อจำกัด เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19

กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้โรคติดเชื้อโควิด - 19 เป็นโรคติดต่ออันตราย ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 และต่อมามติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 จนถึงปัจจุบัน โดยมีการออกข้อกำหนด ออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 มากถึง 28 ฉบับ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 ในบริบทต่าง ๆ ที่ใช้ควบคุมหรือจำกัดการดำเนินงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 ดังเช่น ฉบับที่ 1 ข้อ 12 มีเนื้อหาว่า สถานที่ราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ ยังคงเปิดดำเนินการในวันและเวลาราชการตามปกติ เว้นแต่ที่มีประกาศให้ปิดหรืองดดำเนินการไปก่อนแล้ว เช่น สถาบันการศึกษา ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และมีให้ประชาชนต้องเสียผลประโยชน์หรือละเมิดกฎหมายที่มีกำหนดเวลาให้ปฏิบัติ แต่ควรอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดเหลื่อมเวลาทำงานและพักเที่ยง การทำงานนอกสถานที่ปกติ และให้เพิ่มบริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เช่น การจัดประชุมสื่อสารทางไกล การให้บริการด้วยการสื่อสารแบบดิจิทัล การงดเว้นการกำหนดให้ประชาชนต้องมาแสดงตน หรือยกเว้นขยายเวลางดหรือลดหย่อนค่าทำเนียมภายใต้กรอบของกฎหมาย (ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ฉบับที่ 1, 25 มีนาคม 2563, หน้า 15) กอปรกับสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด นร 0505/ว113 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2563 กำหนดให้สถานที่ทำงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ลดความแออัดโดยเหลื่อมเวลาการทำงาน เหลื่อมเวลาพักรับประทานอาหาร และจัดที่นั่งให้ห่างกันอย่างน้อย 1 เมตร หรือสลับกันหยุดสลับกันทำงาน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 18 มีนาคม 2563)

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความตระหนักถึงความปลอดภัยของบุคลากรในสังกัดที่จะได้รับผลกระทบดังกล่าว จึงมีประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่อง มาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 สำหรับข้าราชการ และบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 ข้อที่ 2 ให้ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการกลุ่มงานขึ้นตรง จัดทำแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรในความรับผิดชอบตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

เสนอผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติพิจารณาอนุมัติ ก่อนนำแผน ฯ สู่การปฏิบัติ ซึ่งมีแนวทางในการดำเนินงานนอกสถานที่ (เหลือเวลา) ที่ได้รับอนุมัติ จากผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กำหนดไว้ว่า เพื่อลดความแออัด ของบุคลากรในการทำงานโดยอาจกำหนดให้ปฏิบัติงานนอกสำนักงานไม่เกิน 3 วัน ต่อคน ต่อสัปดาห์ และต้องมีผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ต่อวัน หรือตามความเหมาะสม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 27 มีนาคม 2563) อีกทั้งยังมี ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่อง มาตราการควบคุมและป้องกันการแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด – 19 สำหรับข้าราชการ และบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ ในลำดับถัดมา ซึ่งในข้อ 2 ในประกาศนี้ มีใจความว่า ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงาน ที่พักอาศัย ตามความเหมาะสม และส่งเสริมให้ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตในการปฏิบัติงาน ทุกชนิด โดยให้เปิดเครื่องมือสื่อสารเพื่อให้สามารถติดต่อได้ตลอดเวลาและให้ทุกหน่วยงานจัด บุคลากรหมุนเวียนมาปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานไม่เกินร้อยละ 50 ของบุคลากรทั้งหมด โดยให้คำนึงถึงบุคลากรที่จำเป็นสำหรับงานให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ (สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 22 เมษายน 2564)

รวมถึงจังหวัดพะเยาได้มีหนังสือ เรื่อง ข้อสั่งการ/ข้อเสนอแนะในที่ประชุมศูนย์ ปฏิบัติการ ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด – 19 และข้อสั่งการที่ 4 ระบุไว้ว่า ขอความร่วมมือให้ ทุกภาคส่วนพิจารณารูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work Form Home) การสลับวันทำงาน หรือวิธีการอื่นใด ที่เหมาะสมและขอให้ผู้ที่เดินทางกลับ ภูมิลำเนาในห้วงเทศกาลสงกรานต์หลีกเลี่ยงการเคลื่อนย้าย หรือเดินทางกลับบ้าน แต่ให้พิจารณา ใช้มาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งเป็นหลัก ทั้งนี้ ในการ Work Form Home ต้องไม่กระทบ ต่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน (จังหวัดพะเยา, 19 เมษายน 2564)

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้พิจารณาปฏิบัติตามข้อสั่งการและ ข้อเสนอแนะของหน่วยงานบังคับบัญชาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงมีประกาศสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา กำหนดให้ข้าราชการในสังกัด ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของส่วนราชการในห้วงระยะเวลาที่มีประกาศตามหน่วยงานบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา, 10 เมษายน 2563, 23 เมษายน 2564) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานงานสถานที่ตั้ง หรือ Work Form Home เป็นเรื่องใหม่สำหรับ หน่วยงานราชการ จึงทำให้เกิดปัญหาภายใต้การปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย Work Form Home เป็นอย่างมาก ซึ่งจากการสัมภาษณ์เบื้องต้นบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย Work Form Home เช่น บุคลากรสูงวัยไม่สามารถ

ใช้รูปแบบการทำงานออนไลน์ได้ บุคลากรส่วนมากไม่มีความรู้การใช้แอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับการประชุมออนไลน์ การลงนามในหนังสือราชการยังไม่มีกรรับรองแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้การลงนามในหนังสือราชการ ต้องเข้าสำนักงานที่ตั้งทุกครั้ง ทำให้ไม่สามารถ Work From Home ได้เต็มรูปแบบ ความไม่พร้อมของอุปกรณ์สื่อสารของบุคลากรบางท่าน ทำให้ไม่สามารถ Work From Home ได้ ที่อยู่อาศัยไม่เอื้อต่อการทำงาน เนื่องจาก เสี่ยงรบกวนสภาพแวดล้อมไม่เหมาะแก่การทำงาน เป็นต้น การไม่เข้าใจในข้อสั่งการออนไลน์ ซึ่งบุคลากรบางท่าน ยังยึดติดกับข้อสั่งการที่เป็นหนังสือในรูปแบบเอกสารเท่านั้น การไม่สามารถตอบสนองการทำงานได้ทันท่วงที เนื่องจากมีการใช้เวลา Work From Home ในการปฏิบัติภารกิจส่วนตัว รวมไปถึงการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมการทำงานระหว่างสถานที่ทำงานกับบ้าน ซึ่งยังไม่มีความคุ้นชินกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home (บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา, 2564) ซึ่งจากปัญหาข้างต้น พบว่า ปัญหาในแต่ละประเด็นล้วนแต่เป็นอุปสรรคในการทำงานและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรเป็นอย่างมาก

จากปัญหาที่กล่าวมา จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เพื่อนำแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลไปใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา
2. เพื่อเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการศึกษาระหว่าง เดือน กรกฎาคม 2564 ถึงเดือน พฤษภาคม 2565

2. ขอบเขตผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นจำนวนข้าราชการทั้งหมดของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา ดังนี้

- 1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา จำนวน 1 คน
- 1.2 ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา จำนวน 1 คน
- 1.3 ข้าราชการในสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา จำนวน 5 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา จังหวัดพะเยา

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1 ศึกษาเนื้อหาว่าด้วยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

4.2 ศึกษาเนื้อหาว่าด้วยเรื่องแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **Work From Home (การทำงานที่บ้าน) ของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา** หมายถึง การทำงานนอกสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในกรณีไม่สามารถเข้ามาทำงานประจำ ณ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาได้ในสถานการณ์ไม่ปกติ เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยได้รับอนุญาตจากหัวหน้าส่วนราชการ

2. **โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)** หมายถึง โรคที่เกิดจากเชื้อไวรัสกลุ่มโคโรนา ซึ่งเป็นเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ที่ 7 ของโลก เริ่มมีการระบาดตั้งแต่ปี ค.ศ. 2019 ซึ่งทำให้มีไข้ และอาการระบบทางเดินหายใจ โดยส่วนใหญ่จะมีอาการ ไข้ ไอ เจ็บคอ หายใจหอบเหนื่อย และอาจรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตได้ ซึ่งเชื้อสามารถติดต่อจากคนสู่คน ผ่านทางการสัมผัสใกล้ชิดผู้ป่วย และแพร่กระจายผ่านละอองเสมหะทางการไอจามของผู้ที่มีเชื้อ

3. **สถานการณ์แพร่ระบาด** หมายถึง สถานการณ์เมื่อเชื้อโรคระบาดไปทั่วโลก ทำให้เกิดการติดเชื้อโรคอย่างกว้างขวาง ทำให้อัตราการป่วยและเสียชีวิตเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

ผลของการวิจัย เรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา
3. สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน Work From Home ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา” ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรค
3. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work From Home)
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล
5. ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของนโยบายสาธารณะ กระบวนการนโยบายสาธารณะ ความหมายถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ และตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความหมายของนโยบายสาธารณะ

กุลชน ธนาพงศธร (2535) ได้กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง เป็นแนวทางกว้าง ๆ ที่รัฐบาลของประเทศหนึ่ง ๆ ได้กำหนดขึ้นเป็นโครงการ แผนการหรือกำหนดการเอาไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นหนทางชี้้นำให้มีการปฏิบัติต่าง ๆ ตามมา ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

แอนเตอร์สัน (2513, อ้างอิงใน มยุรี อนุমানราชชน, 2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางการกระทำของรัฐที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เกี่ยวกับข้อกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ซาร์คาสกี (2513, อ้างอิงใน มยุรี อนุমানราชชน, 2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่รัฐบาลกระทำ โดยครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของรัฐบาล

ศุภชัย ยาวประภาช (2557) ได้กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมที่ผ่านมาในอดีตกิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และกิจกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

พัฒนธรณ์ ดันติเวชยานนท์ (2558) ได้กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ คือ นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาล ซึ่งอาจจะเป็นองค์กรหรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมาย ภายใต้ระบบการเมืองนั้น ๆ ทั้งนี้ นโยบายสาธารณะจะครอบคลุมตั้งแต่สิ่งที่รัฐบาลตั้งใจว่าจะกระทำหรือไม่กระทำการตัดสินใจของรัฐบาลในการแบ่งสรรทรัพยากรหรือคุณค่าต่าง ๆ ในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของรัฐบาลรวมถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นติดตามมาจากการดำเนินงานของรัฐบาล

สัญญา เคนภูมิ (2559) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางกิจกรรม หรือการกระทำ หรือแนวทางการเลือกตัดสินใจ หรือกฎหมายของรัฐซึ่งได้กำหนดขึ้นเพื่อชี้้นำให้การนำไปปฏิบัติบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการวางแผน การจัดทำโครงการ วิธีการบริหาร กระบวนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการของประชาชน

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางกิจกรรม การกระทำ ข้อตกลงหรือกฎหมาย ที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานภายใต้กำกับของรัฐบาลนั้น ๆ กำหนดขึ้นมา เพื่อนำไปกระทำการบางอย่าง ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมและส่วนรวมให้เกิดผลสำเร็จ

จากความหมายของนโยบายสาธารณะ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่า นโยบายสาธารณะมีความสำคัญกับทั้งต่อตัวผู้กำหนดนโยบาย และต่อประชาชนส่วนรวม เนื่องจากผู้กำหนดนโยบายเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อนโยบายตนเป็นผู้กำหนด ในขณะที่ประชาชนเป็นผู้ที่ได้รับผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น กระบวนการของนโยบายสาธารณะจึงต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้นโยบายที่กำหนดมานั้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการของนโยบาย หรือขั้นตอนของนโยบาย หรือที่เรียกว่า วงจรชีวิตของนโยบาย มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกออกเป็นขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไป ดังหัวข้อต่อไปนี้

2. กระบวนการนโยบายสาธารณะ

มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายสาธารณะที่ได้ให้ความหมายและอธิบาย กระบวนการนโยบายสาธารณะไว้อย่างหลากหลาย และสามารถอธิบายกระบวนการนโยบาย สาธารณะ ได้ดังนี้

ศุภชัย ยาวประภาส (2557, หน้า 34) จำแนกเป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย ซึ่งการกำหนด นโยบาย หมายถึงการระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือก

โทมัส ดาย (2527, อ้างอิงใน สัญญา เคนภูมิ, 2559) จำแนกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การก่อตัวของนโยบายสาธารณะการกำหนดนโยบายสาธารณะ การนำเอานโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติ ประเมินผลนโยบายสาธารณะ และการต่อเนื่อง การทดแทน หรือการยุติ นโยบายสาธารณะ

วิลเลียมส์ ดัน (2537, อ้างอิงใน สัญญา เคนภูมิ, 2559) จำแนกเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดปัญหา การทำนายทางเลือกและการชั่งน้ำหนักทางเลือกแต่ละทางเลือก การเลือกทางเลือกที่จะกำหนดเป็นนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ การประเมินผลนโยบาย และการปรับเปลี่ยนนโยบาย

สัญญา เคนภูมิ (2559) เห็นว่า กระบวนการนโยบายสาธารณะ ควรแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การก่อตัวของนโยบาย การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย

ดังที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีการจำแนกกระบวนการของนโยบาย ออกเป็น ขั้นตอนที่คล้ายคลึงกัน คือ การก่อตัวของปัญหา การกำหนดนโยบาย การนำนโยบาย ไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย โดยในการจำแนกขั้นตอนของกระบวนการนโยบาย สาธารณะนั้น นักวิชาการแต่ละท่านได้กำหนดให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญ ขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการนโยบายสาธารณะ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายสาธารณะ จะเห็นได้ว่า การ นำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนโยบายที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตอน การกำหนดนโยบาย ซึ่งถือว่ามีควมสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากนโยบายที่กำหนดไว้นั้น ไม่ว่าจะกำหนดไว้ อย่างไรก็ดี แต่หากการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จ ก็ส่งผลให้นโยบายนั้นล้มเหลวได้ และความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจส่งผล ให้เกิดความเสียหายต่อประเทศชาติหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นอย่างประมาทในการดำเนินการ

สิ้นเปลืองระยะเวลาในการดำเนินนโยบายที่ผ่านมา ตลอดจนบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และดำเนินนโยบายดังกล่าว

3. ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสรุปการให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ศึกษาไว้ดังนี้

วอลเตอร์ วิลเลียมส์ (2514, อ้างอิงใน วรเดช จันทรศร, 2551, หน้า 116) ได้กล่าวไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาว่า องค์การจะสามารถใช้บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ ในการประสานหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

วรเดช จันทรศร (2551, หน้า 25) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดปฏิบัติตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้สนใจเกี่ยวกับความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้

เพชรมัน และไวน์เดฟสกี (2516, อ้างอิงใน มยุรี อนุมานราชชน, 2556, หน้า 228) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของรัฐบาล ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดนโยบายขึ้นก่อน แล้วจึงนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ออกมา

มยุรี อนุมานราชชน (2556, หน้า 228) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งนโยบายอาจเป็นกฎหมาย คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี ให้เป็นแนวทาง แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม ที่เป็นรูปธรรม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศุภชัย ยาวประภาส (2557, หน้า 90) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

พัฒนธรร ตันติเวชยานนท์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการเป็นผลต่อเนื่องมาจากขั้นตอนการกำหนดนโยบาย โดยต้องอาศัยองค์การ

ที่รับผิดชอบทำความเข้าใจหรือศึกษาว่า ทำอย่างไรองค์กรหรือบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ จะสามารถนำและผลักดันให้ทรัพยากรการบริหารปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้ และสามารถประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย

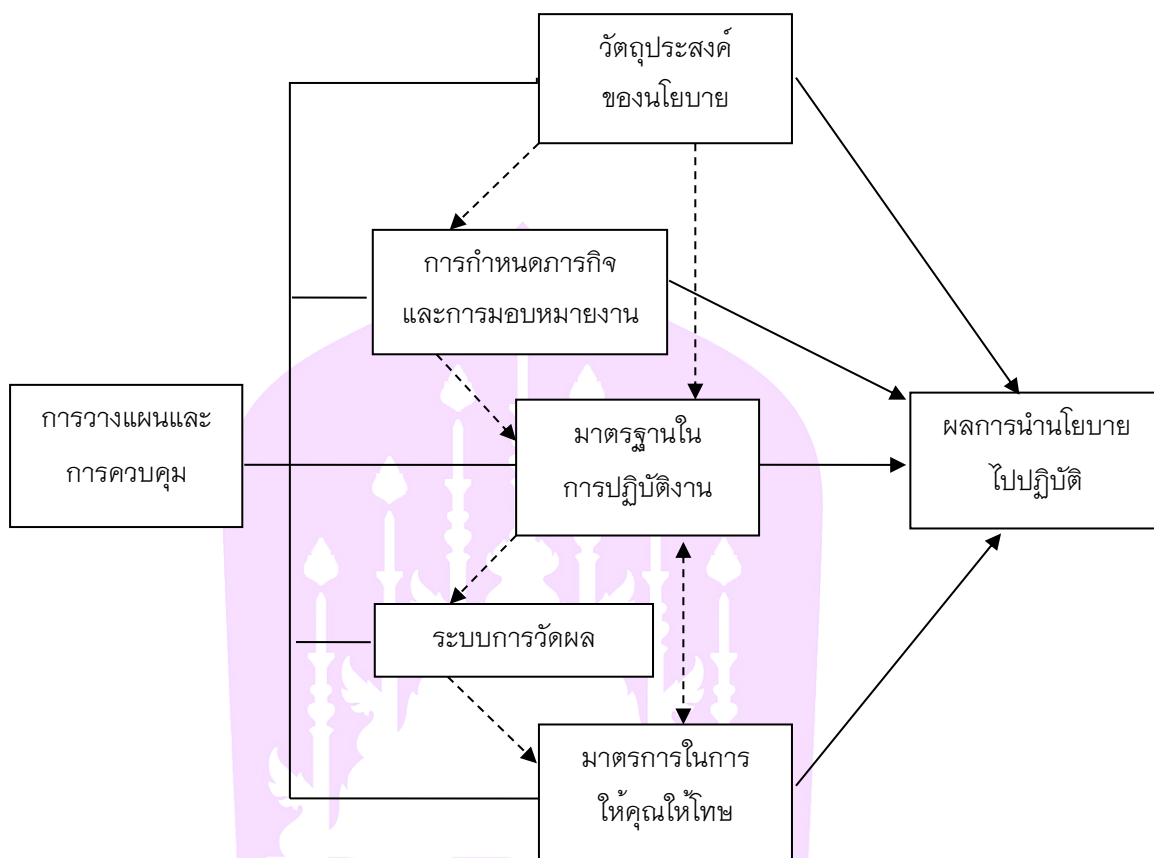
จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากขั้นตอนการกำหนดนโยบาย เป็นการดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่รับผิดชอบ นำนโยบายไปปฏิบัติว่าจะสามารถกระตุ้นและผลักดันให้การดำเนินนโยบายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด

4. ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วเรเดช จันทรศร (2551, หน้า 129-143) ได้พัฒนาตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติรวม 6 ตัวแบบ ได้แก่

1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล

ตัวแบบนี้ยึดถือฐานคติ (assumptions) ที่ว่า “นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยย่อยต่าง ๆ ขององค์กร มีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนจรรยาบรรณการให้คุณให้โทษ” ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นมาจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่าจะทำอะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดภารกิจมอบหมายงานหรือกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้การประสานการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยราบรื่น นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานในการทำงานอย่างอำนวยการประโชชน์ให้เกิดระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เป็นการง่ายที่ผู้บริหารนโยบายสามารถควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายได้อย่างตลอดเวลาและต่อเนื่อง ในประเด็นสุดท้าย ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และการมีมาตรฐานในการทำงานที่เด่นชัดย่อมส่งผลให้การใช้ระบบการให้คุณให้โทษเป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติมากยิ่งขึ้น และการสร้างความเป็นธรรมในระบบจะช่วยเสริมสร้างให้มาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอีกด้วย



ภาพ 1 ตัวแบบยึดหลักเหตุผล

ที่มา: วรเดช จันทรศร, 2551 หน้า 131

วรเดช จันทรศร ได้ทำการพิสูจน์ตัวแบบนี้ โดยทำการศึกษาถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของการนำนโยบายด้านต่าง ๆ ไปปฏิบัติ เช่นการนำนโยบายวางแผนครอบครัวในประเทศเกาหลีใต้ไปปฏิบัติในช่วงปี 1962 ถึง 1971 พบว่านโยบายประสบความสำเร็จเนื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์หลักของนโยบายที่แน่ชัดในแง่ของการมุ่งลดอัตราการเกิดของประชากร มีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หลักออกเป็นเป้าหมายย่อยที่ง่ายต่อการติดตามประเมินผล และสามารถทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบและบุคคลในแต่ละพื้นที่ ทราบถึงภารกิจและความรับผิดชอบของตน ในทางตรงกันข้ามการนำนโยบายแบบเดียวกันไปปฏิบัติในประเทศเนปาลนั้น กลับล้มเหลวเนื่องจากความคลุมเครือของเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้แตกต่างกันทั้งในระดับเขต และระดับปฏิบัติการ การขาดความรับผิดชอบของหน่วยงาน

ทางการควบคุมและการประเมินผล เช่นเดียวกับการนำนโยบายจัดสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางอุตสาหกรรมในช่วงทศวรรษที่ 1960 ของประเทศอินเดีย ต้องประสบกับปัญหาเสียแต่ต้น เนื่องจากนโยบายมีวัตถุประสงค์หลายด้านเกินไป ไม่มีการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน ทั้งในแง่ของการมุ่งพัฒนาผู้ประกอบการการมุ่งขยายความเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม การมุ่งสร้างงานและการมุ่งสร้างความสมดุลในการพัฒนาของแต่ละภาคหรือพื้นที่ การมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลายเช่นนี้ก่อให้เกิดความสับสนในการมอบความรับผิดชอบ เกิดความขัดแย้งขึ้นในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วย รวมถึงเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การควบคุมและวัดผลความก้าวหน้าความสำเร็จของนโยบายไม่อาจทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากความขัดแย้งและความเหลื่อมล้ำในเป้าหมายด้านต่าง ๆ

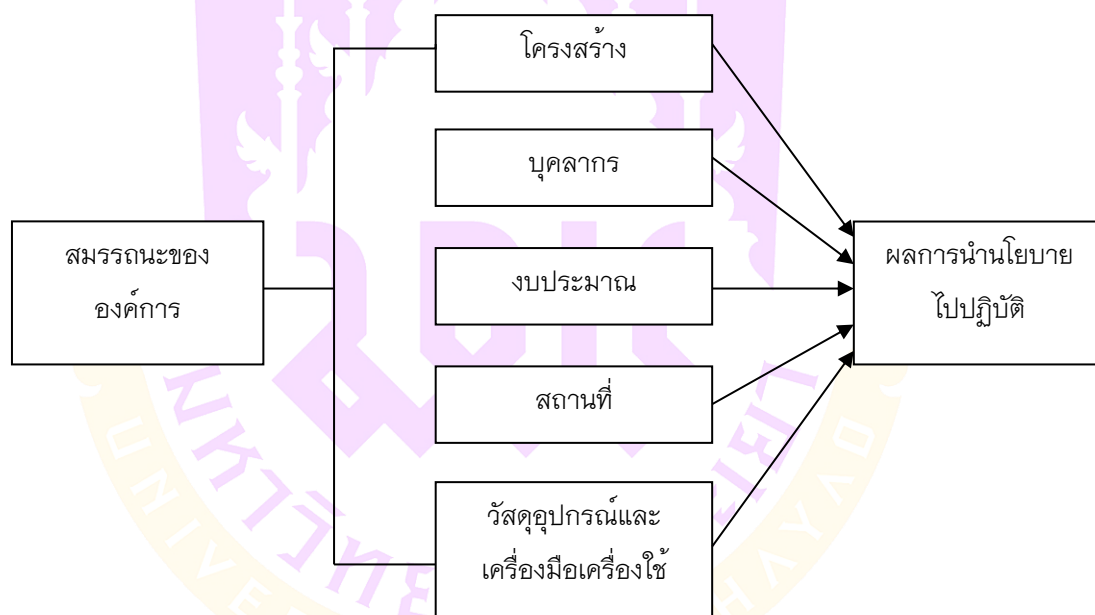
จึงกล่าวได้โดยสรุปคือ ความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติในกรณีดังนี้ สามารถชี้ให้เห็นถึงการส่งประโยชน์ของตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผลได้อย่างถูกต้อง กล่าวคือ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด มีการแปลงวัตถุประสงค์ออกเป็นภารกิจย่อยภายใต้ความรับผิดชอบเพื่อความสะดวกในการตรวจสอบควบคุมและประเมินผล

2) ตัวแบบด้านการจัดการ

ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตั้งอยู่บนเดวิดคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์กร เน้นที่ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์กรเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนี้ในนโยบายที่จะประสบความสำเร็จได้ จึงต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหารและด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ นอกจากนี้แล้วองค์กรยังต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ ตัวแบบนี้จึงเป็นความพยายามที่จะศึกษาหาแนวทางแก้ไขอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยการแก้ที่ตัวองค์กร เช่น การขาดเงินทุน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความสามารถความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานต่าง ๆ เป็นต้น

วรเดช จันทรศร ได้ทำข้อสันนิษฐานตัวแบบด้านการจัดการ โดยทำการเปรียบเทียบถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาทั้งของประเทศไทยและประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ เช่น กรณีศึกษาของประเทศไทยสามารถพิจารณาได้จากความล้มเหลวที่เกิดขึ้นกับการปรับปรุงโครงสร้างและ

ระบบบริหารของกรมตำรวจในอดีต เช่น ในปี 2519 กรมตำรวจได้เสนอนโยบายขอปรับปรุงส่วนราชการของกรมตำรวจด้วยการจัดตั้งหน่วยงานเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานของกรมตำรวจมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแง่ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เมื่อนโยบายได้รับการอนุมัติจากรัฐบาลในสมัยนั้นให้มีการจัดตั้งหน่วยงานดังกล่าวขึ้นซึ่งรวมแล้วเป็นจำนวนกว่า 71 หน่วยงาน กลับส่งผลให้กรมตำรวจประสบปัญหาในแง่ของการวางระบบการบริหาร ปัญหาด้านบุคลากร และความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ด้วยไม่คาดคิด ทั้งนี้เนื่องจากกรมตำรวจไม่ได้มีแผนงานการปฏิบัติการ ในส่วนของการวางแผนกำลังคน การเตรียมการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสถานที่มารองรับไว้แต่อย่างใด ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การดำเนินการของกรมตำรวจต้องอยู่ในภาวะชะงักงัน และต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่าสองปีในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าภายใน



ภาพ 2 ตัวแบบด้านการจัดการ

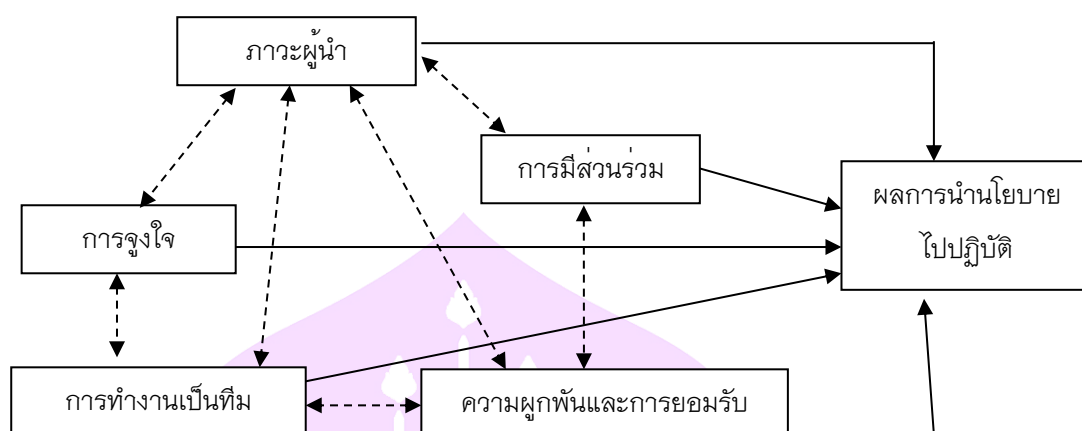
ที่มา: วรเดช จันทรศร, 2551 หน้า 134

สำหรับในประเทศอื่น ๆ เช่น ประเทศเกาหลีใต้ นโยบายการวางแผนครอบครัวสามารถดำเนินไปอย่างได้ผล มีการคัดเลือกและฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีการนำเทคนิคทางการบริหาร เช่น การนำ PERT และ CPM เข้ามา

ประยุกต์ใช้ในกิจกรรมแต่ละด้านของนโยบายมีการนำเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเต็มที่ จากหน่วยงานในระดับกระทรวงและองค์การอาสาสมัครในประเทศมาเลเซีย การนำนโยบายพัฒนาที่ดินไปปฏิบัติในช่วงปลายทศวรรษที่ 1950 ประสบความสำเร็จอย่างมาก เพราะได้มีการกำหนดองค์การระดับประเทศที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายหลัก มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติให้กับบุคลากรในระดับล่าง และมีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้อย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน

3) ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การ

ตัวแบบนี้เน้นศึกษาปัญหาของการนำนโยบายปฏิบัติ ในแง่ของการสร้างความผูกพันและการยอมรับ เพื่อมุ่งสนองตอบความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของมนุษย์ ความสนใจในลักษณะนี้ จึงเป็นเรื่องของการนำตัวแบบทางการพัฒนาองค์การ (Organization development Model) มาประยุกต์โดยตรง ตัวแบบนี้จึงเน้นที่การมีส่วนร่วม (participation) ขององค์การเป็นสำคัญ ภายใต้ฐานคติที่ว่า “ การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จ จึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์การ การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุมหรือใช้อำนาจทั้งรูปนัยของผู้บังคับบัญชา ” ทั้งนี้เพราะการแบ่งแยกกว่าการกำหนดนโยบายเป็นเรื่องที่ควรมาจากระดับสูง และการติดบัตตามนโยบายเป็นเรื่องของผู้ที่อยู่ในระดับล่าง เป็นเรื่องที่ขัดกับสภาพความเป็นจริง การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำเร็จของนโยบาย และเห็นว่าความสำเร็จของนโยบายคือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจึงน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่ากลยุทธ์อื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบายโดยถือว่านโยบายเรานั้นมาจากตัวผู้ปฏิบัติเองโดยตรง



ภาพ 3 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร

ที่มา: วรเดช จันทรศร, 2551 หน้า 136

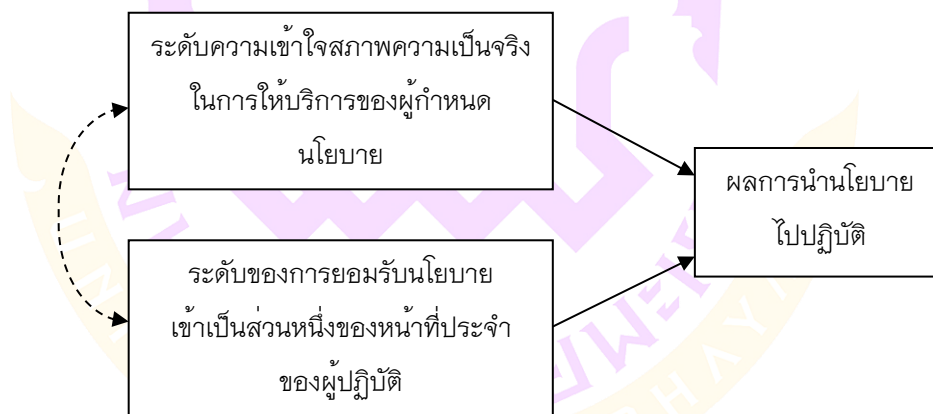
เพื่อทดสอบตัวแบบนี้ วรเดช จันทรศร ได้ทำการศึกษาข้อมูลและพบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนอยู่มากพอสมควร เช่น นโยบายส่งเสริมให้โรงเรียนของรัฐที่เริ่มหรือนำเทคนิควิธีการเรียนการสอนแบบใหม่มาใช้ภายใต้การให้ทุนอุดหนุนจากรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกาพบว่าผลลัพธ์ที่ได้มีประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงการที่ครูจะยอมรับและนำเทคนิคการเรียนการสอนแบบใหม่มาใช้มากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับตัวแปรหรือปัจจัยส่วนใหญ่ในตัวแบบนี้ทั้งสิ้น กล่าวคือ การใช้ภาวะผู้นำของครูใหญ่เป็นไปในลักษณะส่งเสริมและแนะนำ ยอมรับฟังความคิดเห็น กระตุ้นจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมและบรรยากาศที่ดีมีการพบปะสังสรรค์หรือปรึกษาหารืออยู่เสมอ จึงทำให้จำนวนครูที่จะยอมรับเทคนิคการเรียนการสอนแบบใหม่มาใช้มีอยู่มาก และยิ่งมีการเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้พัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนขึ้นเองหรือมีโอกาสในการเลือกใช้เทคนิคแต่ความถนัดของแต่ละคนแล้วความผูกพันและการยอมรับต่อนโยบายจะยิ่งมีมากขึ้นและจะส่งผลให้เกิดความต่อเนื่อง (continuation) ในการใช้เทคนิคแนะนำตลอดไป แม้ว่าเงินสนับสนุนที่ให้แก่นโยบายจะหมดลงแล้วก็ตาม

สำหรับในประเทศกำลังพัฒนา ได้มีการค้นพบว่า ภาวะผู้นำในองค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและการทำงานเป็นทีมมีผลอย่างสำคัญต่อความสำเร็จดังตัวอย่างเช่น นโยบายพัฒนาชนบทในบังคลาเทศและนโยบายจัดตั้งสหกรณ์ประจำหมู่บ้านในประเทศอินเดีย และแม้กระทั่งในฝ่ายวางแผนครอบครัวที่ดำเนินการโดยสมาคมพัฒนา

ประชากรและชุมชนในประเทศไทย ก็เป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะผู้นำและการใช้การจูงใจในเชิงเศรษฐกิจมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของนโยบาย

4) ตัวแบบกระบวนการของระบบราชการ

ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ พัฒนามาจากแนวคิดของนักสังคมวิทยาองค์การ ที่พยายามจะสร้างกรอบการมองหาสภาพความเป็นจริงทางสังคมในองค์การ ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย แต่มีอยู่กระจัดกระจายในองค์การ ในทรรศนะนี้หมายความว่า สมาชิกขององค์การทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณ์ญาณโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อและให้บริการประชาชน โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้ การยึดถือโดยนโยบายใหม่ ๆ ที่จะไปมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้มักจะไร้ผล นอกเสียจากข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจะยอมรับหรือปรับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติเหล่านั้นเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันเอง โดยนัยนี้ ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงไม่ใช่เป็นเรื่องของการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ แต่เกิดจากการที่ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารนโยบายที่ไม่เข้าใจว่าสภาพความเป็นจริงของการนำไปปฏิบัติเกิดขึ้นในลักษณะอะไรมากกว่า



ภาพ 4 ตัวแบบกระบวนการของระบบราชการ

ที่มา: วรเดช จันทรศร, 2551 หน้า 138

วรเดช จันทรศร ได้อาศัยข้อเท็จจริงเพื่อสนับสนุนตัวแบบนี้ว่า การนำแนวทางหรือตัวแบบที่ยึดถือว่าเป็นพิมพ์เขียวมาใช้ในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมนโยบายหรือโครงสร้างในบางครั้งยากที่จะเกิดขึ้นมาจากส่วนบนของโครงสร้าง

ในสังคมได้ หรือแม้แต่จะเกิดขึ้นมาได้ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นเรื่องที่อยู่ห่างไกลจากความเป็นจริง ซึ่งหมายความว่า ในบางครั้งการกำหนดนโยบายการออกแบบนโยบายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติ หรือการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจำเป็นที่จะต้องพัฒนามาจากเบื้องล่าง และการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์จำเป็นต้องผ่านระบบกระบวนการของการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจสภาพความเป็นจริงและพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจริง

5) ตัวแบบทางการเมือง

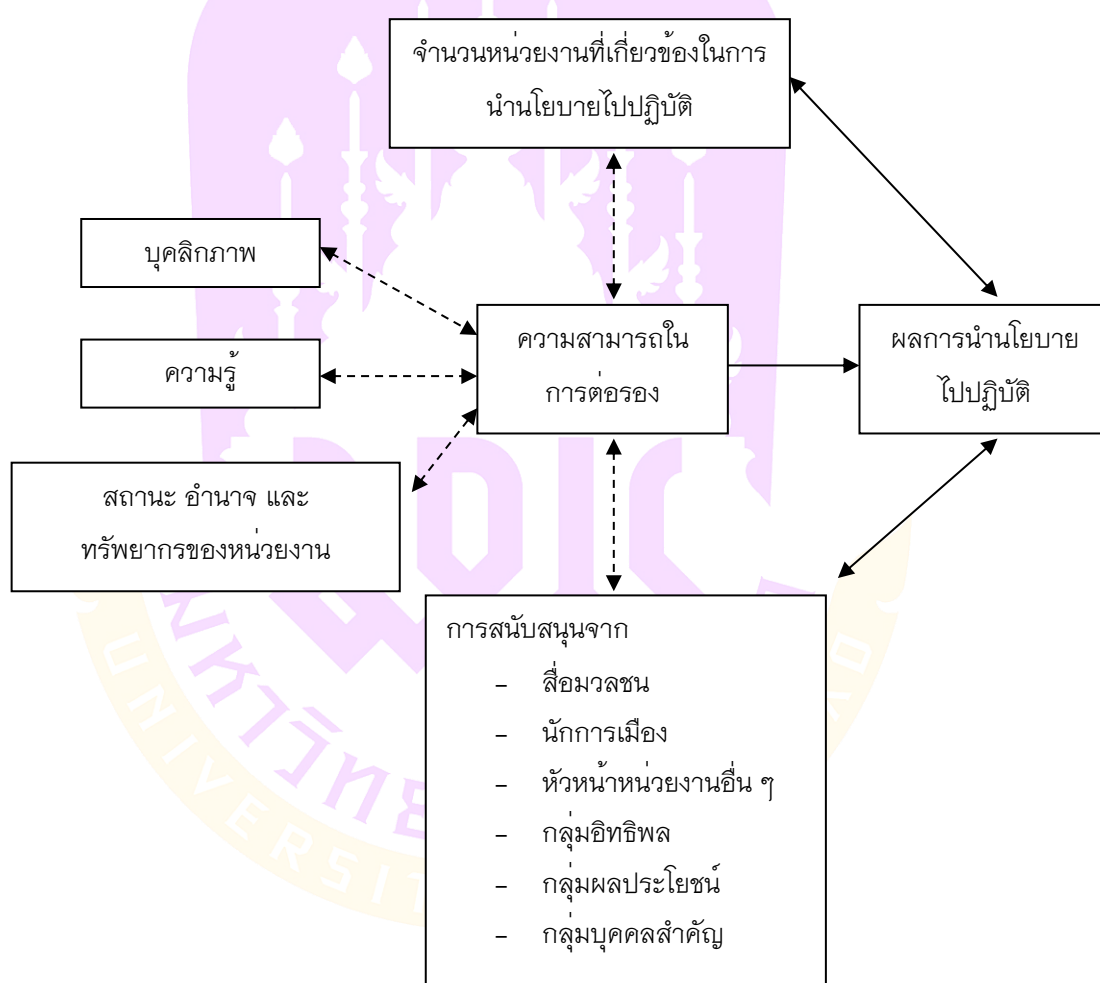
เป็นตัวแบบที่เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่น หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์กร กลุ่ม หรือสถาบันและความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร โดยเห็นว่าการสร้างการยอมรับ และการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ยาก แต่ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้ในองค์กรและในระบบสังคมทั่วไป การหวังจะให้ทุกฝ่ายเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายจึงเป็นสิ่งที่ยาก เพราะนโยบายคือการเมือง ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจาต่อรอง สถานะ อำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงาน จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ และบุคคลสำคัญต่าง ๆ รวมถึงบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถของผู้เล่น แต่ละคนเป็นสำคัญ วรเดช จันทรรคร ได้ทำการสำรวจข้อมูลจากประสบการณ์ในการพัฒนาของหลายประเทศ เพื่อมาสนับสนุนตัวแบบการเมืองนี้หลายประเด็นด้วยกัน

ประเด็นแรก นโยบายที่สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ไม่มีนโยบายใดเลยที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำระดับสูงในระบบการเมืองของประเทศนั้น ๆ เช่น นโยบายเพิ่มผลผลิตข้าวในประเทศฟิลิปปินส์ ได้รับการสนับสนุนจากประธานาธิบดีหลายท่าน นโยบายปรับปรุงท่าเรือโอซาก้า ญี่ปุ่น ได้รับการสนับสนุนจากนายกเทศมนตรีซึ่งมีอำนาจเต็มที่ เป็นต้น

ประเด็นที่สอง หากบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กรรัฐ มีความสามารถด้านเจรจาต่อรองเพื่อหาการสนับสนุนจากผู้นำระดับสูง หรือความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนจัดหาแหล่งทุนและนโยบายนั้น ๆ จะสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง ปราศจากอุปสรรคปัญหาใด ๆ เช่น ประเทศไทย ความสามารถของนายมีชัย วีระไวทยะ ทำให้นโยบายวางแผนครอบครัวเฟื่องฟูอย่างต่อเนื่อง ประเทศสิงคโปร์ ความสนิทสนมพิเศษของนาย ลิม คิม เซน ในฐานะประธานคณะกรรมการพัฒนาที่อยู่อาศัย ที่มีต่อนายกรัฐมนตรี ลี กวน ยู สามารถนำพางบประมาณในการดำเนินการสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่าย เป็นต้น

ประเด็นที่สาม สิ่งที่เป็นเครื่องประกันวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายระยะยาวนั้น ขึ้นอยู่กับสื่อมวลชน กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มอิทธิพลด้วย เช่น ประเทศเกาหลีใต้องค์กรแม่มีส่วนอย่างมากทำให้สตรีชนบทมีความรู้ของการวางแผนครอบครัว

ประเด็นสุดท้าย จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จ เช่น ความล้มเหลวของการสร้างงานของคนผิวสีและชนกลุ่มน้อยในเมืองโอ๊คแลนด์ ส่วนหนึ่งมาจากจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีมากเกินไป เป็นต้น

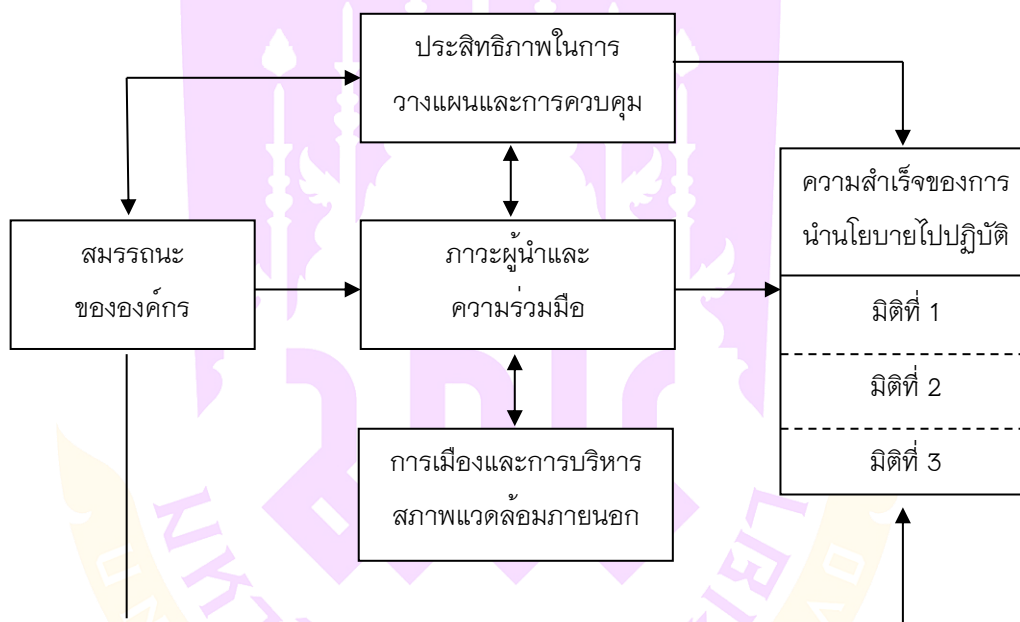


ภาพ 5 ตัวแบบทางการเมือง

ที่มา : วรเดช จันทรศร, 2551 หน้า 138

6) ตัวแบบเชิงบูรณาการ

เป็นตัวแบบที่รวมแนวคิดมาจากทั้ง 5 ตัวแบบมาไว้ด้วยกัน โดยมีตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ซึ่งแบ่งการพิจารณาออกเป็น 3 มิติ คือ มิติที่หนึ่ง เป็นการวัดจากผลผลิต และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น มิติที่สอง เป็นการวัดจากผลกระทบของนโยบาย และมิติที่สาม เป็นการวัดจากผลของนโยบายที่ส่งผลประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวม ส่วนตัวแปรอิสระที่นำมาพิจารณามีทั้งหมด 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ สมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ การเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก และความร่วมมือ รวมไปถึงการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก



ภาพ 6 ตัวแบบเชิงบูรณาการ

ที่มา: วรเดช จันทรศร, 2551 หน้า 144

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สำหรับปัจจัยหรือตัวแปรที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถอธิบายได้ดังนี้

แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (2518, อ้างใน วรเดช จันทรศร, 2551 หน้า 121-126) ได้เสนอตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยตัวแบบนี้แสดงในเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ดังนี้

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินว่านโยบายมีสมรรถนะมากน้อยเพียงใด มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายจึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายและข้อกำหนดให้ชัดเจน สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ดังนั้น หากผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจและให้การยอมรับในวัตถุประสงค์ของนโยบาย อาจทำให้นโยบายนั้นถูกนำไปปฏิบัติอย่างราบรื่น เนื่องจากหากมาตรฐานและวัตถุประสงค์คลุมเครือหรือขัดแย้งกันเอง การวัดสมรรถนะของนโยบายอาจทำได้ยาก

2) ทรัพยากรของนโยบาย หมายถึง งบประมาณ และแรงสนับสนุนอื่น ๆ ที่ช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพ ความเพียงพอของทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรอื่น ๆ จะสร้างให้เกิดความต้องการในการทำให้นโยบายเกิดความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ

3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ การสื่อสารระหว่างองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากนโยบายต้องอาศัยการสื่อสารของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องมีความชัดเจน เทียบตรง และสม่ำเสมอในระหว่างกระบวนการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารระหว่างองค์การ ประกอบด้วยกิจกรรมเสริมแรง 2 ลักษณะ คือ การให้คำแนะนำด้านเทคนิคและความช่วยเหลือโดยหน่วยงานระดับบน เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานระดับล่างดำเนินการตามที่ต้องการ และหน่วยงานระดับบนอาจพิจารณาให้การสนับสนุนได้หลายรูปแบบ ซึ่งอาจเป็นผลด้านลบและบวกต่อหน่วยงานระดับล่างได้

4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการ และ (2) ลักษณะโครงสร้างอย่างไม่เป็นทางการ ของบุคลากรในองค์การ ลักษณะของหน่วยงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ปริมาณและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ระดับการควบคุมที่เป็นลำดับขั้นในการตัดสินใจการดำเนินงาน ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงาน เช่น แรงสนับสนุนจากผู้บริหารหรือนักการเมือง ความสามารถในการยืดหยุ่นของหน่วยงาน ระดับของการสื่อสารแบบเปิด เช่น การมีเครือข่ายการสื่อสารที่เป็นอิสระ การเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการ

ทางการและไม่เป็นทางการของผู้กำหนดนโยบาย และผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

6) ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมและความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ถือเป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติต่อนโยบาย 2) การตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ และ 3) ระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้นโยบายนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จหากผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายตั้งแต่ต้น ซึ่งสาเหตุอาจมาจากนโยบายมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ขัดต่อค่านิยมในตัวผู้ปฏิบัติ หรือขัดแย้งต่อผลประโยชน์หรือความสนใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งสามารถแก้ปัญหาก็ได้โดยการให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายตั้งแต่เริ่มต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรค

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งได้ศึกษาถึงความหมายของการแพร่ระบาดของโรค รวมถึงที่มาของการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความหมายของการแพร่ระบาดของโรค

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ระบาด หมายถึง แพร่ไปอย่างรวดเร็ว แพร่ไปอย่างกว้างขวาง แพร่ไปทั่ว เช่น ข่าวลือระบาด ลักษณะของโรคติดต่อที่แพร่ไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวางเป็นคราว ๆ ไป เรียกโรคที่มีลักษณะเช่นนั้นว่า โรคระบาด เช่น อหิวาตกโรคเป็นโรคระบาดชนิดหนึ่ง

พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 (2558) ได้ให้คำนิยามคำว่า โรคระบาด หมายความว่า โรคติดต่อหรือโรคที่ยังไม่ทราบสาเหตุของการเกิดโรคแน่ชัด ซึ่งอาจแพร่ไปสู่ผู้อื่นได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง หรือมีภาวะของการเกิดโรคมากกว่าปกติที่เคยเป็นมา

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การแพร่ระบาดของโรค หมายถึง การระบาดของโรคอย่างรวดเร็วมากกว่าปกติ แพร่ไปอย่างกว้างขวาง หรืออาจมีภาวะการเกิดโรคมากกว่าปกติที่เคยเป็น

2. ที่มาเกี่ยวกับการระบาดของโรค

สำหรับที่มาเกี่ยวกับการระบาดของโรค ผู้วิจัยได้ศึกษาที่มาเกี่ยวกับการระบาดของโรคทั้งจากนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้อธิบายถึงที่มาเกี่ยวกับการระบาดของโรค ไว้ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โรคติดต่ออุบัติใหม่แห่งชาติ (2555, หน้า 10-14) กล่าวว่า การระบาดของโรคเกิดขึ้นจากปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ 10 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยด้านชีวภาพ เช่น เชื้อโรคมีวิวัฒนาการ เกิดการกลายพันธุ์ติดต่อ จากสัตว์สู่มนุษย์ การดื้อยาปฏิชีวนะเนื่องจากมีการใช้เกินความจำเป็น มนุษย์มีภูมิคุ้มกันต่ำ ประชากรวัยสูงอายุเพิ่มจำนวนมากขึ้นและมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อสูงเพราะมีภูมิต้านทานต่ำ

2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ เช่น การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรโลก การอพยพย้ายถิ่นการอยู่อาศัยอย่างแออัด การมีระบบสาธารณสุขไม่เพียงพอ และไม่ถูกสุขลักษณะ การมีอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อการบริโภคขนาดใหญ่ ที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคอาหารเป็นพิษ การรับประทานอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ พฤติกรรมการใช้สารเสพติด พฤติกรรมไม่ออกกำลังกาย พฤติกรรมที่มีเพศสัมพันธ์ไม่ป้องกัน

3) ปัจจัยด้านการเดินทางและการติดต่อระหว่างประเทศ เช่น แรงงานอพยพข้ามประเทศ การเดินทางท่องเที่ยวในพื้นที่เสี่ยง การส่งออก-นำเข้าสินค้าและผลิตภัณฑ์จากสัตว์ที่มีความเสี่ยงต่อการระบาดของโรคติดต่อ ความรวดเร็วในการเดินทางที่เอื้อให้เกิดการแพร่กระจายของโรคติดต่อได้อย่างรวดเร็ว

4) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น ความยากจนที่ทำให้ประชากรมีความเสี่ยงจากปัญหาสุขภาพ ไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

5) ปัจจัยด้านการก่อการร้าย เช่น กรณีผู้ก่อการร้ายใช้สปอร์ของเชื้อแอนแทรกซ์ผสมผงแป้งบรรจุลงในจดหมายและไปรษณีย์ภัณฑ์ในสหรัฐอเมริกาเมื่อปี พ.ศ. 2545 ผู้ก่อการร้ายอาจใช้เชื้อโรคอื่น ๆ เช่น เชื้อไวรัสไข้ทรพิษ เป็นต้น

6) ปัจจัยด้านการแพทย์ เช่น การรักษาโรคด้วยยาปฏิชีวนะ การใช้ยาสเตียรอยด์ การเปลี่ยนถ่ายอวัยวะ การทำเคมีบำบัด การรักษาเหล่านี้ส่งผลให้เชื้อโรคดื้อยา ร่างกายมีภูมิต้านทานต่ำลง

7) ปัจจัยด้านระบบอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ปศุสัตว์ การพัฒนาระบบเหล่านี้ได้คุกคามระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ทำให้ธรรมชาติขาดสมดุล เป็นปัจจัยให้เชื้อโรคแพร่ระบาดได้ง่าย การบุกรุกป่า การผลิตอาหารจากการเลี้ยงสัตว์โดยขาดการจัดการที่ดี เช่น การเลี้ยงไก่อย่างหนาแน่นขาดการป้องกันโรค จึงทำให้โรคไข้หวัดนกระบาด เป็นต้น

8) ปัจจัยด้านระบบ โครงสร้างสาธารณสุข การขาดแคลนงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุข การไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาโรคระบาด

9) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อุณหภูมิที่สูงขึ้นทำให้แมลงพาหะนำโรคสามารถแพร่ขยายได้มากขึ้น เกิดการอพยพข้ามเขต เกิดการกลายพันธุ์ เป็นปัจจัยให้การระบาดจากสัตว์สู่คนง่ายมากขึ้น

10) ปัจจัยด้านการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ทำให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของประชากรสัตว์ พืช และอาหาร ระหว่างประเทศ สมาชิก ซึ่งเชื้อโรคอาจปะปนมาในคน สัตว์ สิ่งของ จากปัจจัยเสี่ยงทำให้ทราบว่าโรคติดต่ออุบัติใหม่สามารถแพร่กระจายได้ตลอดเวลา และมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย ทั้งพฤติกรรมของมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วิวัฒนาการของมนุษย์ นวัตกรรมที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นต้น และเมื่อเกิดการระบาดของโรคขึ้นแล้วมักส่งผลกระทบต่อวงกว้าง ทำให้มีผู้เจ็บป่วย ผู้พิการและเสียชีวิตจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และยังส่งผลกระทบต่อทั้งระบบเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก

คำนวน อึ้งชูศักดิ์ (2559) กล่าวว่า โรคระบาด เป็นศาสตร์หนึ่งที่อยู่ในเรื่องของ “ระบาดวิทยา” (Epidemiology) ทำให้ผู้คนเข้าใจว่าเป็นศาสตร์ที่ว่าด้วยโรคระบาด แต่แท้จริงแล้วระบาดวิทยาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเรื่องของโรคระบาดและโรคติดต่อ เพียงแต่ตอนก่อร่างสร้างตัวนั้นมาจากพื้นเพของโรคติดต่อและโรคระบาดเท่านั้น ในปัจจุบันมีการประยุกต์ศาสตร์ทางด้านนี้ไปในอีกหลายด้านทั้งโรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพ โรคจากสิ่งแวดล้อม รวมถึงระบาดวิทยาดคลินิกเพื่อทำให้การดูแลสุขภาพบาลมีประสิทธิภาพ และได้ผลดี ปัจจุบันคำว่าระบาดวิทยาได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ในวงการกระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทย เวลาได้ยินคนพูดถึงระบาดวิทยาจะมีสองนัยคือ นัยของความเป็นศาสตร์หรือวิธีการที่จะใช้ ศึกษาแก้ปัญหาสุขภาพ เช่น ต้องทำระบาดวิทยาให้เข้มแข็งถึงจะควบคุมโรคระบาดต่าง ๆ ได้ และนัยขององค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโรคภัยต่าง ๆ เช่น ระบาดวิทยาของโรคไข้เลือดออกในประเทศไทย ก็จะเป็นการบรรยายว่าโรคนี้อาจเกิดจากอะไร เป็นกับใครเป็นส่วนใหญ่ ที่ใด ฤดูกาลใด มีแนวโน้มเป็นอย่างไร ติดต่ออย่างไร ควบคุมได้อย่างไร เป็นต้น

ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การระบาดของโรคเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในการศึกษาโรคระบาดวิทยา การระบาดของโรคเกิดขึ้นจากปัจจัยเสี่ยงหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านชีวภาพ ปัจจัยด้านพฤติกรรมมนุษย์ ปัจจัยด้านการเดินทางและการติดต่อระหว่างประเทศ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านการก่อการร้าย ปัจจัยด้านการแพทย์ เป็นต้น

ปัจจุบันสถานการณ์โรคระบาดที่เป็นโรคติดต่ออุบัติใหม่ มีแนวโน้มการเกิดเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รุนแรงเพิ่มมากขึ้น มีพื้นที่การระบาดอย่างกว้างขวาง

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work From Home)

สำหรับการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความหมาย และประเภทของการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และหนังสือที่เกี่ยวข้อง พบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายและนิยามศัพท์ที่หลากหลาย ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การทำงานทางไกล, Work from home, Work at home, Remote work, Telework, Telecommuting, Virtual Office ซึ่งได้รวบรวมความหมายและนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้ (ผู้เขียนขอใช้คำว่า การทำงานที่บ้าน)

ศรีศักดิ์ จามรมาน (2551, หน้า 49) ได้อธิบายถึงการทำงานจากบ้านไว้ ดังนี้ เทเลคอมมิวเตอ์ (telecommuter) คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านโดยใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับงาน และเทเลเวิร์คเกอร์ (teleworker) คือ ผู้ที่ใช้ระบบโทรคมนาคมที่สามารถรับส่งข้อมูลทั้งภาพ เสียง ข้อมูลดิจิทัล จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ แทนการเดินทาง แต่ไม่จำเป็นต้องทำงานอยู่ที่บ้าน สามารถทำที่สวนสาธารณะ ร้านกาแฟ หรือที่อื่น ๆ ได้ ดังนั้น เทเลคอมมิวเตอ์ทุกคนเป็นเทเลเวิร์คเกอร์ แต่เทเลเวิร์คเกอร์ทุกคนอาจจะไม่ใช่เทเลคอมมิวเตอ์เสมอไป

นิลล์ (2541, อ้างอิงใน มนัสนันท์ ศรีนาคารและพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553) ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telework) ไว้ว่า เป็นการทำงานที่ให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร เช่น การใช้คอมพิวเตอร์และระบบการสื่อสารทางไกล ซึ่งเป็นการทำงานโดยใช้หลักการเคลื่อนย้าย ตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างจากหลักการทำงานแบบเดิมที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเคลื่อนย้าย ไปสู่ตัวงานและยังได้กล่าวถึง Telecommuting ว่าเป็นการทำงานจากนอกสถานที่เป็นครั้งคราว เพื่อจุดประสงค์ในการขจัดความเครียดที่เกิดขึ้นจากการนั่งทำงานในสำนักงานในรูปแบบเดิม ซึ่งให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านหรือทำงานนอกสำนักงานได้ 1 วันหรือมากกว่านั้น ต่อ 1 สัปดาห์

กรมพัฒนาที่ดิน (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า Work From Home หมายถึง การปฏิบัติราชการนอกสถานที่ เป็นการทำงานนอกสำนักงาน ในกรณีไม่สามารถเข้ามาทำงาน

ประจำ ฅ สำนักงานได้ในสถานการณ์ไม่ปกติ เช่น ภัยพิบัติ โรคระบาด ความไม่สงบในประเทศ/เขตชายแดน เป็นต้น โดยได้รับอนุญาตจากหัวหน้าส่วนราชการ

จึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า Work From Home หรือการทำงานที่บ้าน หมายถึงการทำงานนอกสถานที่ตั้งของที่ทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นบ้าน หรือที่อื่นก็ได้ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและอินเทอร์เน็ตเข้ามามีส่วนร่วม

2. ประเภทของการทำงานที่บ้าน

การทำงานที่บ้าน (Work From Home) มีหลายประเภท ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

วรารัตน์ โชติรัตน์ (2549) ได้อธิบายประเภทของการทำงานจากบ้าน (Work From Home) ไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1) Full time คือ ผู้ปฏิบัติงานจะใช้เวลาทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในการทำงานนอกสถานที่ หรือสถานที่อื่นซึ่งไม่ใช่สำนักงานหลัก โดยเป็นการเข้ามาประจำที่สำนักงานเพียงบางโอกาส หรือบางครั้งคราวเท่านั้น สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Home-based work

2) Part time คือ ผู้ปฏิบัติงานมีการกำหนดการทำงานเป็นตาราง เช่น 3 วันต่อสัปดาห์ หรือ มากกว่า 1 วันต่อสัปดาห์

3) Episodic หรือ Situational คือ ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่สถานที่อื่นเป็นครั้งคราว ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ในช่วงที่มีการเจ็บป่วย ไม่สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้ หรือ สถานการณ์โรคระบาด ภัยพิบัติที่ไม่สามารถเดินทางได้ตามปกติ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความหมาย ความสัมพันธ์และองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความหมายของประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นคำที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายเป็นวงกว้าง ซึ่งความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2526, อ้างอิงใน เอกรัฐ หลีเส้น, 2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ

ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531, อ้างอิงใน เอกรัฐ หลีเส้น, 2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการ ที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุวช กุลชาติ (2548) ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

ประเวศน์ มหารัตนสกุล (2553, หน้า 1) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ได้ผลผลิตหรือผลลัพธ์ตามที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรที่มีมูลค่าน้อยกว่ามูลค่าของผลลัพธ์

จึงสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการดำเนินงานกิจกรรมใด ๆ ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อบุคคลหรือกิจกรรมนั้น ๆ

1.2 ความหมายของประสิทธิผล

ติน ปรัชญพฤทธิ (2536, อ้างอิงใน เอกรัฐ หลีเส้น, 2561) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, อ้างอิงใน เอกรัฐ หลีเส้น, 2561) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผล ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวใดอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนจนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

ศุภย์ประกันคุณภาพการศึกษา (2546) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการหรือตัววัดนั้นสามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใด การประเมินประสิทธิผลต้องประเมินว่าสามารถบรรลุความต้องการได้ดีเพียงใด ด้วยการใช้นโยบายที่เลือกการนำไปปฏิบัติหรือตัววัดที่ใช้ (ศุภย์ประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2545)

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, อ้างอิงใน เอกรัฐ หลีเส้น, 2561) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองผู้บริโภคนสินค้าหรือบริการที่เป็นต้องการ หรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมาากน้อยเพียงใด

จึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้จ่ายทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์การได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal-based Approach) เป็นการ พิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2) ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการ พิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ

3) ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple-Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่า องค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่ เกี่ยวข้องได้

2. ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้มีผู้ที่เริ่ม ให้ความหมายของคำทั้งสองแตกต่างกัน คือ บาร์นาต (บาร์นาต อ้างใน อ้างอิงใน เอกรัฐ หลีเส้น, 2561) โดยให้ความหมายของประสิทธิผลว่า การบรรลุเป้าหมายขององค์การและ ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า ความพึงพอใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานของ สมาชิกขององค์การ ส่วนเอชไอเอ (เอชไอเอ อ้างใน เอกรัฐ หลีเส้น, 2561) ให้ความหมาย ของประสิทธิผลว่า การบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิภาพมีความหมายในลักษณะของ เศรษฐศาสตร์ คือ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตต่อผลผลิตหนึ่งหน่วยอันเป็นแนวการให้ ความหมายของคำทั้งสองคำในเวลาต่อมา

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับที่ต้องการให้บรรลุผล ตามเป้าหมายขององค์การ (Goals) ส่วนประสิทธิภาพ หมายถึง ลักษณะทางเศรษฐศาสตร์ ในการดำเนินการขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายบางอย่างใช้เป็นอัตราส่วนของปัจจัย การผลิต (Inputs) กับผลผลิต (Outputs) เป็นการพิจารณาถึงวิธีการที่องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ปัจจัยการผลิตอย่างประหยัดเพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่ต้องการ โดยถือว่าองค์การต้อง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่ทรัพยากรมีจำกัด เนื่องจาก

ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมที่จัดให้องค์การมีจำกัด การวัดประสิทธิภาพส่วนใหญ่จึงใช้ค่าเกี่ยวกับการเงิน เช่น รายได้ และค่าใช้จ่าย เป็นต้น อย่างไรก็ตาม บางองค์การไม่สามารถพิจารณาผลตอบแทนจากการลงทุนในรูปค่าใช้จ่ายได้ เช่น โรงพยาบาล จึงพิจารณาประสิทธิภาพจากการกระทำต่อคนไข้หรือการรักษาคนไข้ เป็นผลผลิตได้จึงกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานของประสิทธิผลของหน่วยงาน กล่าวคือ องค์กรต้องบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรต้องบรรลุถึงทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพอันเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์การอาจ มีประสิทธิผลแต่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีประสิทธิผลแต่อาจมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงมีความสัมพันธ์กันตามแนวคิดข้างต้น

3. องค์ประกอบที่นำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 อ้างใน เอกรัฐ หลีเส็น, 2561) ได้แก่

1) กระบวนการ ประกอบด้วย ดังนี้

1.1) การจัดองค์การ ได้แก่

1.1.1) จัดโครงสร้าง

1.1.2) จัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน

1.1.3) การวิเคราะห์

1.1.4) การกำหนดวัตถุประสงค์

1.1.5) การกำหนดยุทธศาสตร์

1.1.6) การกำหนดกลยุทธ์

1.2) การตัดสินใจและระบบข้อมูล ได้แก่

1.2.1) กระบวนการตัดสินใจ

1.2.2) การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ

1.2.3) การจัดระบบสนับสนุน

1.3) ระบบข้อมูลการวางแผนและควบคุม ได้แก่

1.3.1) การวางแผนยุทธศาสตร์

1.3.2) รูปแบบการวางแผน และวิธีการที่ใช้

1.3.3) การวางแผนโครงการ

1.3.4) การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล

2) ผลผลิต ประกอบด้วย ดังนี้

- 2.1) สินค้าและบริการ
- 2.2) ความสามารถขององค์กร
- 2.3) ระดับการเพิ่มผลผลิต
- 2.4) นวัตกรรม
- 2.5) การเติบโตและพัฒนาการขององค์กร ได้แก่
 - 2.5.1) การขยายสถานที่
 - 2.5.2) การขยายทุน
 - 2.5.3) การขยายตลาด
 - 2.5.4) การใช้เทคโนโลยี
 - 2.5.5) การขยายบุคลากร
- 2.6) ภาพพจน์ขององค์กร
- 2.7) ความมุ่งมั่นขององค์กร
- 2.8) แรงจูงใจขององค์กร
- 2.9) ความพึงพอใจของบุคลากรและลูกค้า

3) ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก ดังนี้

- 3.1) ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ กำลังคน ความสามารถ พลัง ความต้องการ
ความคาดหวัง
- 3.2) ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Nonhuman)
 - 3.2.1) เงินทุน
 - 3.2.2) เครื่องมือเครื่องจักร
 - 3.2.3) วัสดุ
 - 3.2.4) เทคนิควิธีการ
 - 3.2.5) ที่ดิน

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เป็นส่วนราชการบริหารงานส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และรายงานข้อมูลด้านพระพุทธศาสนา เพื่อกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไข ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย แผนงาน และโครงการของหน่วยงาน ในความดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนา

จังหวัด รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ส่งเสริม ดูแล รักษา และทำนุบำรุงศาสนสถานและศาสนวัตถุทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งดูแล รักษา และจัดการวัดร้างและศาสนสมบัติกลางในจังหวัด ส่งเสริมและสนับสนุนให้วัด เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และแหล่งภูมิปัญญาของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีศูนย์กลางในการ จัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาของจังหวัด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านพุทธศาสนศึกษา รวมทั้งดูแลและควบคุมมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดภายในจังหวัดให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และพัฒนา บุคลากรทางพระพุทธศาสนา รับสนองงาน ประสานงาน และสนับสนุนกิจการและการบริหาร การปกครองคณะสงฆ์ ตลอดจนการดำเนินการตามนโยบายและมาตรการในการคุ้มครอง พระพุทธศาสนา ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานในการปฏิบัติศาสนพิธีและกิจกรรม ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ปฏิบัติงานตามกฎหมายในความรับผิดชอบของสำนักงาน ซึ่งการกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึง การปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา, 2564)

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีกรอบอัตราข้าราชการจำนวน 8 ตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีภารกิจและหน้าที่ ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

รับผิดชอบการบริหารงานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยมีหน้าที่ ความรับผิดชอบดังนี้

ปฏิบัติราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดพะเยา หรือปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติราชการในฐานะหัวหน้าส่วน ราชการประจำสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ทำหน้าที่สนองงานคณะสงฆ์ และทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนาให้การอุปถัมภ์ คุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนา งานพระพุทธศาสนา ดูแลรักษาจัดการศาสนสมบัติ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาสงฆ์ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบาย ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพระพุทธศาสนาและพัฒนาบุคลากร ทางพระพุทธศาสนาในจังหวัด เป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุน ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ในการปฏิบัติราชการอันเป็นหน้าที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาบังคับบัญชา ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ปฏิบัติราชการในฐานะ ผู้แทนสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในระดับจังหวัดปฏิบัติราชการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือนายกรัฐมนตรี และ

คณะรัฐมนตรีมอบหมายในระดับจังหวัด ควบคุม เร่งรัด กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร กำหนดนโยบาย แผนงานโครงการให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจังหวัดพะเยา พิจารณา วิจัย สั่งการ อนุมัติ อนุญาต ตรวจสอบ ติดตามผลการปฏิบัติงาน หรือดำเนินการตามแผนงาน โครงการต่าง ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2) **ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการและกิจการพระพุทธศาสนา** (นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน เสนอความเห็นสรุปรายงานและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยบริหารงานและรักษาราชการแทน กรณีผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ควบคุม กำกับ ติดตาม เร่งรัด ดูแล เสนอแนะ ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานกลุ่มงาน ตรวจสอบ กลั่นกรองงาน ประสานงานกับกลุ่มและหน่วยงานอื่นให้เป็นที่เรียบร้อย ประสานงานหน่วยงานอื่น คณะสงฆ์ และประชาชนในการดำเนินงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ให้เป็นที่เรียบร้อย งานบริหารทั่วไป เป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุและหัวหน้างานการเงิน งานจัดระบบบริหารและพัฒนาระบบงาน งานพัฒนาบุคลากร งานการจัดทำงบประมาณ งานการควบคุมภายใน งานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล งานบริหารจัดการศาสนสมบัติ งานคุ้มครองพระพุทธศาสนา สนับสนุนการปฏิบัติงานของพระวินยาธิการ งานวิเคราะห์นโยบายพระพุทธศาสนา งานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ งานด้านกฎหมาย และการดำเนินคดีของรัฐและผู้ประสานงานอำเภอ ดอกคำใต้

3) **นักวิชาการศาสนาชำนาญการ/ปฏิบัติการ** (งานด้านพุทธศาสนศึกษา) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

งานส่งเสริมการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม และแผนกบาลี งานส่งเสริมการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา งานสนับสนุนพระจริยานีเทศก์ งานส่งเสริมการเรียนการสอนและที่เกี่ยวข้องกับธรรมศึกษาทั้งหมด งานส่งเสริมทุนการศึกษา งานส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด งานพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารศูนย์อำนวยการความปลอดภัยทางถนน การให้ความรู้แก่พุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับงานศาสนพิธี งานรัฐพิธี ราชฎีพิธี และศาสนพิธีที่สำคัญของจังหวัด วัด และคณะสงฆ์ งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์

งานขออนุญาตบรรพชาอุปสมบท ในเขตอำเภอจุน อำเภอปง อำเภอเชียงคำ อำเภอเชียงม่วน และอำเภอภูซางและผู้ประสานงานอำเภอปง, เชียงม่วน

4) นักวิชาการศาสนาชำนาญการ/ปฏิบัติการ (งานด้านแผนงาน นโยบายและงานเลขานุการ) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

งานติดตามประเมินผลและรายงาน การจัดทำแผนพัฒนาพระพุทธศาสนา งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์/กลุ่มจังหวัด งานจัดซื้อ/จัดจ้าง งบประมาณสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ งานการรักษาราชการแทน งานฝึกอบรม/งานการศึกษาต่อ งานประสานงานเกี่ยวกับการสรรหากรรมการ และอนุกรรมการในระดับต่าง ๆ งานเลขานุการผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ องค์การคุณธรรม การให้ความรู้แก่พุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับงานศาสนพิธี งานรัฐพิธี ราชภัฏพิธี และศาสนพิธีที่สำคัญของจังหวัด วัด และคณะสงฆ์ งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์ และผู้ประสานงานอำเภอภูกามยาว

5) นักวิชาการศาสนาชำนาญการ/ปฏิบัติการ (งานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

งานการเผยแผ่พระพุทธศาสนา งานส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ งานพัฒนาบุคลากรพระพุทธศาสนา ดำเนินการถวายและให้ความรู้แก่บุคลากรทางพระพุทธศาสนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางพระพุทธศาสนา งานพัฒนาพระสังฆาธิการ งานขอพระราชทานตั้งและเลื่อนสมณศักดิ์ งานข้อมูลสารสนเทศ งานเว็บไซต์ และงานประชาสัมพันธ์ งานเลขานุการคณะกรรมการพระพุทธศาสนาจังหวัด การส่งเสริมการปฏิบัติธรรมในวันธรรมสวนะและวันสำคัญ งานหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) งานบรรพชาอุปสมบทหมู่เนื่องในโอกาสต่าง ๆ งานที่เกี่ยวข้องกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การให้ความรู้แก่พุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับงานศาสนพิธี งานรัฐพิธี ราชภัฏพิธี และศาสนพิธีที่สำคัญของจังหวัด วัด และคณะสงฆ์ งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์ งานขออนุญาตบรรพชาอุปสมบทในเขตอำเภอเมืองพะเยา อำเภอภูกามยาว อำเภอแม่ใจ และอำเภอดอกคำใต้ และผู้ประสานงานอำเภอแม่ใจ

6) นักวิชาการศาสนาชำนาญการ/ปฏิบัติการ (งานด้านพุทธศาสนสถาน) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

การจัดตั้งและส่งเสริมฐานะวัด งานส่งเสริมพัฒนาวัดและอุดหนุนบูรณะวัด งานบริหารจัดการศาสนสมบัติวัดมีพระสงฆ์ งานส่งเสริมการจัดตั้งพุทธมณฑลและการดำเนินงานของอาสาสมัครพระพุทธศาสนา การให้ความรู้แก่พุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับงานศาสนพิธี งานรัฐพิธี ราชฎีพิธี และศาสนพิธีที่สำคัญของจังหวัด วัด และคณะสงฆ์ งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์และผู้ประศาสนงานอำเภอเมืองพะเยา

7) นักวิชาการศาสนาชำนาญการ/ปฏิบัติการ (งานการเงินและบัญชี) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

งานบริหารการเงิน งานบริหารการบัญชี งานอุดหนุนสำนักงานเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์งานอุดหนุนนิตยภัต งานต่อวิชาพระสงฆ์ต่างประเทศ การขอรับบำเหน็จบำนาญ/ค่าเช่าบ้าน การให้ความรู้แก่พุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับงานศาสนพิธี งานรัฐพิธี ราชฎีพิธี และศาสนพิธีที่สำคัญของจังหวัด วัด และคณะสงฆ์ งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์ และผู้ประศาสนงานอำเภอเชียงคำและอำเภอภูซาง

8) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (งานธุรการและสารบรรณ) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้

งานธุรการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานยานพาหนะงานบริหารพัสดุและสินทรัพย์ งานบรรจุแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการ งานการลาออก เกษียณอายุของข้าราชการและลูกจ้างประจำ งานบำเหน็จความชอบ และทะเบียนประวัติ งานการบริการบุคลากร งานขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และผู้บำเพ็ญประโยชน์ข้าราชการ งานทะเบียนประวัติของข้าราชการสำนักงาน การให้ความรู้แก่พุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับงานศาสนพิธี งานรัฐพิธี ราชฎีพิธี และศาสนพิธีที่สำคัญของจังหวัด วัด และคณะสงฆ์ งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญของชาติ สถาบันพระมหากษัตริย์ และผู้ประศาสนงานอำเภอจุน

รูปแบบการทำงาน Work From Home ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

การทำงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ภายใต้การทำงานในรูปแบบ Work From Home ตามคำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ที่ 11/2563 เรื่องการปฏิบัติราชการนอกสำนักงาน และคำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ที่ 15/2564 เรื่อง กำหนดให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ซึ่งมีการประชุมทำความเข้าใจก่อนปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งสำนักงาน โดยมีบทสรุปภายใต้ข้อกำหนด ดังนี้

1. กำหนดให้ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา สลับวันทำงานในสถานที่ตั้งของสำนักงานและทำงานนอกที่ตั้งสำนักงาน ในแต่ละวันให้ข้าราชการมาปฏิบัติงาน ที่ตั้งสำนักงานไม่เกินร้อยละ 50 ตามตารางปฏิบัติงานแนบท้ายคำสั่ง ทั้งนี้ไม่รวมผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา (นอกที่ตั้งสำนักงาน หมายถึง ที่อยู่อาศัย หรือที่พำนักอาศัย เท่านั้น)

2. กำหนดให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งสำนักงาน จัดทำแผนงานการทำงานนอกสถานที่ตั้งสำนักงาน เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เป็นรายสัปดาห์ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งสำนักงาน

3. กำหนดลดเวลาทำงานขณะทำงานนอกสถานที่ตั้งสำนักงาน โดยกำหนดเวลาเข้างาน ก่อนเวลา 08.30 น. และเวลาออกงานภายหลังเวลา 16.30 น. โดยให้รายงานตัวในกลุ่มไลน์สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ชื่อกลุ่มไลน์ พศจ.พะเยา เท่านั้น

4. กำหนดให้เปิดเครื่องมือสื่อสารตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งสำนักงาน และผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา สามารถเรียกพบ ณ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาได้ทุกเมื่อ กรณี มีงานเร่งด่วนและสำคัญ

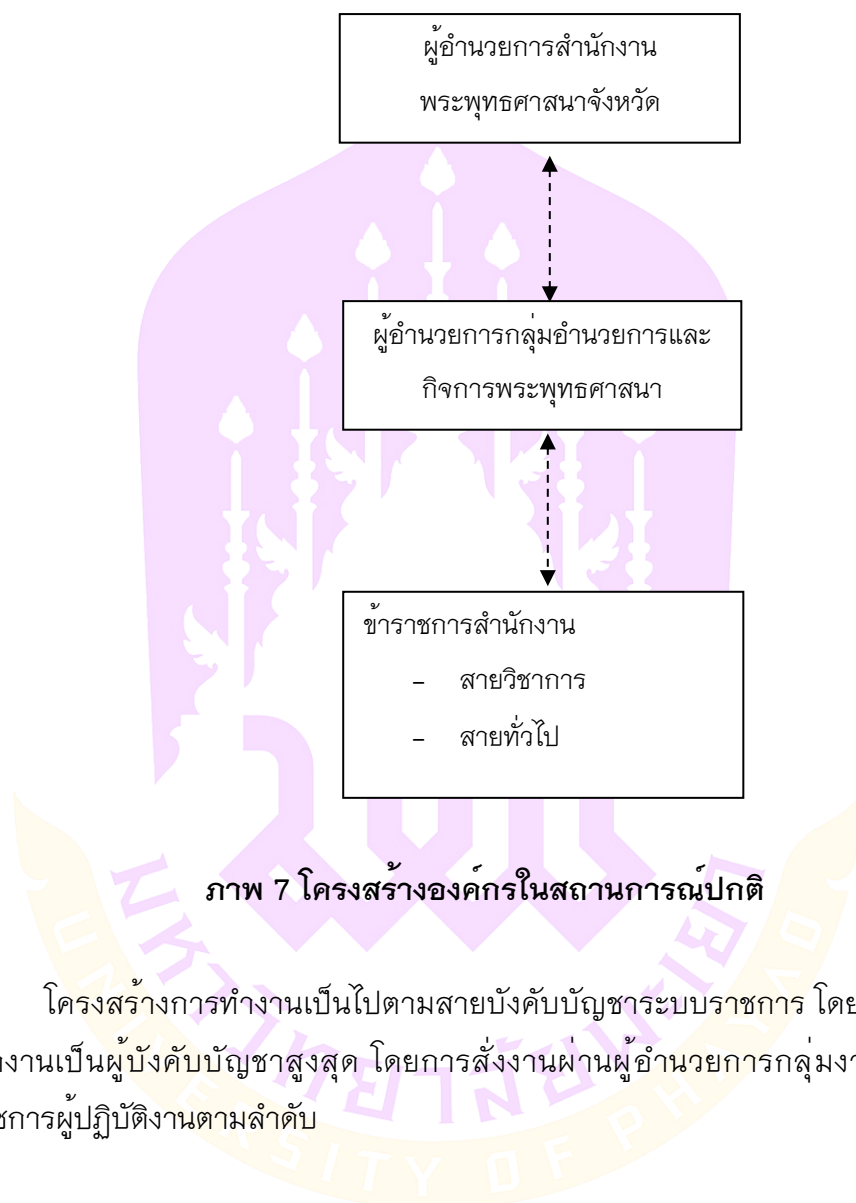
5. กำหนดการส่งงานและปรึกษาข้าราชการไว้ดังนี้ กรณีการปรึกษาและส่งงานทั่วไป ซึ่งไม่ได้กำหนดชั้นความลับ กำหนดให้ส่งงานในกลุ่มไลน์สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ชื่อกลุ่มไลน์ พศจ.พะเยา เท่านั้น หากเป็นการส่งงานหรือปรึกษาข้าราชการที่กำหนดชั้นความลับ ให้ส่งงานหรือปรึกษาข้าราชการ ในกลุ่มไลน์สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ชื่อกลุ่มไลน์ GCC3_มท_พศจ เท่านั้น

6. งานที่นอกเหนือจากข้อกำหนดข้างต้น ให้ดำเนินการขออนุญาตและปรึกษาผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เฉพาะเรื่องนั้น ๆ

ทั้งนี้สามารถเปรียบเทียบการทำงานในสถานการณ์ปกติ กับการทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ดังนี้

ด้านโครงสร้าง

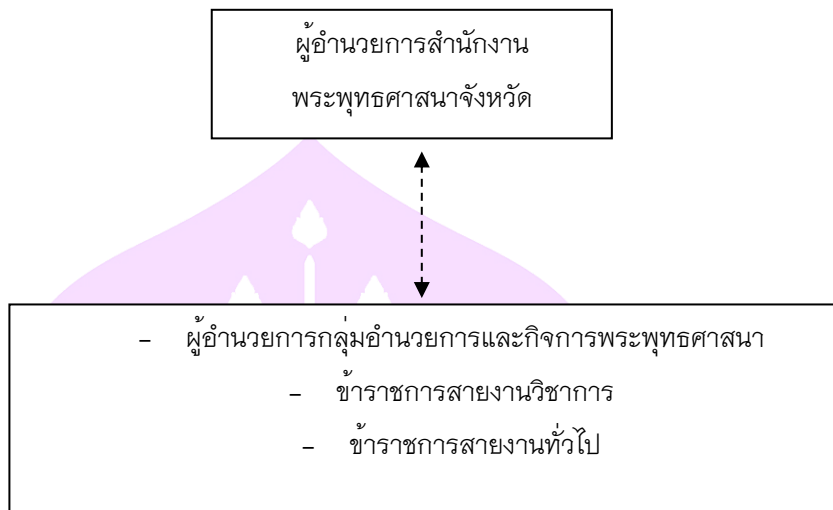
รูปแบบการทำงานในสถานการณ์ปกติ



ภาพ 7 โครงสร้างองค์กรในสถานการณ์ปกติ

โครงสร้างการทำงานเป็นไปตามสายบังคับบัญชาระบบราชการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยการสั่งงานผ่านผู้อำนวยการกลุ่มงาน และสั่งการข้าราชการผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ

การทำงานในรูปแบบ Work From Home



ภาพ 8 โครงสร้างองค์กรการทำงานในรูปแบบ Work From Home

โครงสร้างการทำงานเป็นการบูรณาการให้กระชับในการทำงานในรูปแบบ Work From Home โดยลดขั้นตอนสายบังคับบัญชา โดยเป็นการสั่งการและติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการสำนักงานและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

ตาราง 1 เปรียบเทียบด้านบุคลากร

การทำงานในสถานการณปกติ	การทำงานในรูปแบบ Work From Home
- บุคลากรในแต่ละตำแหน่งรับผิดชอบในแต่ละงานในหนังสือสั่งการที่ได้รับมอบหมาย ตามที่กำหนดในแบบมอบหมายงาน	- มีการทำงานทดแทนตำแหน่งระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงาน Work From Home กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักงาน

ตาราง 2 เปรียบเทียบด้านงบประมาณ

การทำงานในสถานการณปกติ	การทำงานในรูปแบบ Work From Home
- ได้รับการจัดสรรงบประมาณในรอบปีงบประมาณปกติ	- ได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลงร้อยละ 5 -10

ตาราง 3 เปรียบเทียบด้านสถานที่

การทำงานในสถานการณปกติ	การทำงานในรูปแบบ Work From Home
<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน พระพุทธรศาสนาจังหวัดพะเยา 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน พระพุทธรศาสนาจังหวัดพะเยา - ปฏิบัติงานนอกที่ตั้งสำนักงาน พระพุทธรศาสนาจังหวัดพะเยา

ตาราง 4 เปรียบเทียบด้านวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้

การทำงานในสถานการณปกติ	การทำงานในรูปแบบ Work From Home
<ul style="list-style-type: none"> - วัสดุ <ul style="list-style-type: none"> - ใช้วัสดุของสำนักงานทั้งหมด - อุปกรณ์ <ul style="list-style-type: none"> - ใช้อุปกรณ์ของสำนักงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ - เครื่องมือเครื่องใช้ <ul style="list-style-type: none"> - โทรศัพท์สำนักงาน - เครื่องพิมพ์ - เครื่องโทรสาร 	<ul style="list-style-type: none"> - วัสดุ <ul style="list-style-type: none"> - ใช้วัสดุของสำนักงาน - ใช้วัสดุส่วนตัว เช่น ปากกา หมึก พิมพ์ กรณีทำงานที่บ้าน - อุปกรณ์ <ul style="list-style-type: none"> - ใช้อุปกรณ์ของส่วนตัว เช่น โต๊ะ เก้าอี้ - เครื่องมือเครื่องใช้ <ul style="list-style-type: none"> - โทรศัพท์สำนักงาน - เครื่องพิมพ์ - เครื่องโทรสาร - ใช้โปรแกรมในการสื่อสารระหว่าง บุคคล องค์กร ในการติดต่องานและ การประชุมออนไลน์ - เครื่องมือเครื่องใช้ส่วนตัว เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ โทรศัพท์ เป็นต้น

งานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปรีศ ชันธเสมา (2563) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโคโรนาระบาดของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการปฏิบัติตามนโยบายทำงานที่บ้านในช่วงโรคระบาด โคโรนา-19 ศึกษาปัญหาของการปฏิบัติตามนโยบายทำงานที่บ้าน และ 2) เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตามนโยบายทำงานที่บ้าน อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่บกพร่อง ผลการวิจัย พบว่า

1) กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายทำงานที่บ้านของผู้บังคับบัญชา โดยความพึงพอใจระดับมากในด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของกำลังพลในช่วงไวรัสโรคระบาดโคโรนา-19 และรองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในด้านรายรับและสวัสดิการรวมถึงการพิจารณาผลงานเพื่อปรับเงินเดือนและตำแหน่งงาน แต่ความพึงพอใจระดับน้อยในเรื่องสภาพการทำงาน และความไม่พร้อมในด้านอุปกรณ์สื่อสารในการทำงาน 2) ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่บกพร่องได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จของงาน ควรดำเนินการเปลี่ยนแปลงการระบบและขั้นตอนการอนุมัติขององค์กรให้เป็นการอนุมัติตามยุคดิจิทัล 5 G เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มทักษะการใช้งานโปรแกรมออนไลน์ เช่น ประชุมทางไกล (Zoom Meeting) ให้กำลังพลได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง (3) ควรเพิ่มงบประมาณการใช้สัญญาณ WiFi อินเทอร์เน็ตของกำลังพลโดยอนุมัติงบประมาณเป็นรายเดือนเพื่อให้การติดต่อเพิ่มความเร็วและสถานะเครือข่ายมีความเสถียร (4) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรใช้ตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อลดความเครียดในการอยู่ในที่จำกัด

ชนมณีภา เขียนนอก (2563) ได้ศึกษาการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อศึกษารูปแบบ วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานแบบ Work from Home ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ตลอดจนถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานแบบ

Work from Home ของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า

รูปแบบและวิธีการที่ใช้ในการทำงานแบบ Work from Home ของกองความ ปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ บุคลากรตำแหน่งนักวิชาการ ปลอดภัยแรงงานชำนาญการพิเศษขึ้นไป มาปฏิบัติงานทุกวัน บุคลากรตำแหน่งนักวิชาการ ปลอดภัยแรงงานชำนาญการลงมา ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด โดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติงาน มีการบันทึก เวลาเข้าออกการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบบันทึกเวลาการทำงาน “Work from Home” ออนไลน์ ของกองความปลอดภัยแรงงาน และส่งเอกสารการปฏิบัติงานผ่านทางระบบ e-Document ของกองความปลอดภัยแรงงาน โดยใช้การติดต่อสื่อสารผ่านโทรศัพท์มือถือ, ไลน์ส่วนตัว, ไลน์กลุ่มกองความปลอดภัยแรงงาน, อีเมล และโปรแกรม Zoom ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการ ทำงานแบบ Work from Home ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต ด้านปัจจัย ที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ พบว่า มี 5 ปัจจัย คือ 1) ลักษณะของนโยบาย 2) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 3) ทรัพยากร 4) การติดต่อสื่อสาร และ 5) ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานแบบ Work from Home ของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน พบว่า มีปัญหา 3 ด้าน คือ 1) ปัญหาด้านศักยภาพของบุคลากร 2) ปัญหาด้านทรัพยากร 3) ปัญหาด้านระบบการปฏิบัติงาน

อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ (2563) ได้ศึกษา การทำงานที่ บ้าน : แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา แนวคิด เกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน แนวทางการจัดการการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน จากการศึกษาพบว่า

แม้การทำงานที่บ้าน (Working from home) จะเป็นเรื่องใหม่สำหรับคนในภาพรวมของ สังคมไทยในปัจจุบัน แต่ด้วยสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ตลอดจนรูปแบบการ ทำงาน ยุคสมัย และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทั้งองค์กรและ พนักงานต้องพร้อมปรับตัวและรับมือกับเหตุการณ์เฉพาะหน้า และต้องคงความรับผิดชอบใน การทำงานให้ได้ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งการทำงานที่บ้านกำลังกลายเป็นรูปแบบการ ทำงานที่เพิ่มสูงขึ้นในสภาวะการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบันอย่างรวดเร็ว การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จึงได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน แนวทางการจัดการการทำงาน ที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน โดยจากการวิเคราะห์ และสรุปประเด็นพบว่า แนวทางการจัดการการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ

ประกอบด้วย 7 แนวทางหลักที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) การจัดการตารางการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี 3) การจัดพื้นที่การทำงานให้เหมาะสม 4) การเตรียมตัวเองให้พร้อมก่อนการทำงาน 5) การเตรียมอุปกรณ์ในการทำงานและการสื่อสารให้พร้อม 6) การจัดการสิ่งรบกวนอย่างมืออาชีพ และ 7) การดูแลร่างกายและจิตใจให้พร้อมต่อการทำงาน

ดวงพร บุญเม้ง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิภาพการดำเนินการทำงานแบบ Work from home และเพื่อศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อระดับความคิดเห็นของบุคลากรในการ Work from home ในอนาคต จากการศึกษพบว่า

จากปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์การ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ซึ่งจากการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์การ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อความพร้อมแตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์การ อุปกรณ์และเทคโนโลยี ที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตและการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

เอราวัณ ฤกษ์ชัย (2563) ได้ศึกษาการนำนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลาไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษารูปแบบนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่สั่งการมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบการดำเนินการตามนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการนำนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลาไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการศึกษพบว่า

นโยบายที่สั่งการมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยให้ท้องถิ่นจัดตั้งคณะกรรมการในพื้นที่เพื่อควบคุมโรค การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของท้องถิ่นในช่วงการแพร่ระบาดเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถใช้งบประมาณได้หลายส่วน สามารถใช้บุคลากรได้เต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการงดจัดกิจกรรมที่เป็นการรวมคนหมู่มาก ท้องถิ่นต้องจัดให้มีการตรวจคัดกรองบุคคลที่เดินทางจากภายนอก การใช้หน้ากากผ้า หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ การเตรียมแผนกรณีมีผู้ติดเชื้อ การพ่นยาฆ่าเชื้อ

ตามแหล่งชุมชน นโยบายด้านการช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบโดยการจ่ายเงินเยียวยา การจ้างเหมาบริการ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่พบในการนำนโยบายไปปฏิบัติคือ บุคลากร ไม่เพียงพอและไม่มีความรู้เฉพาะเกี่ยวกับโควิด 19 ประชาชนขาดความตระหนัก ระเบียบในการเบิกจ่ายไม่ทันต่อสถานการณ์ ราคาสินค้าที่จำเป็นการดำเนินโครงการมีราคาสูง ข้อเสนอแนะคือ 1.การมีระเบียบที่ทันต่อเหตุการณ์สามารถเบิกจ่ายได้ 2.การเตรียมวัสดุ อุปกรณ์สำรองไว้ 3.การมีบทลงโทษที่ชัดเจนต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง 4.การให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2563) ได้ศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานจากบ้าน (Work From Home) และคุณภาพชีวิตพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานกลุ่มธุรกิจธนาคาร การศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง มีประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานกลุ่มธนาคารแตกต่างกัน

2) ปัจจัยการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (Work From Home) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางมาตรการและจัดทำแผนการทำงาน

3) คุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากตัวแปรต้น คือ ปัจจัยกระบวนการบริหารงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตทุกตัวส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจะส่งผลต่อทุก ๆ ด้านของประสิทธิภาพการงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรกำกับ คือ ปัจจัยการรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทาง พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทางส่งผลให้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิწყม์ เตชรมโพธิ์ทอง (2564) ได้ศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) และเสนอ

แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย จากการศึกษาพบว่า

1) ผลการศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ศึกษาทั้งหมด 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างจังหวัดเชียงรายได้ดำเนินการตาม มาตรการของรัฐบาล และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 2) ด้านบุคลากร มีความเพียงพอต่อการตั้งรับกับสถานการณ์ ดังกล่าวได้เป็นอย่างดี 3) ด้านงบประมาณ ได้มีการใช้งบประมาณจากรัฐบาลตามกรอบการจัดสรรที่รัฐบาลกำหนด 4) ด้านสถานที่ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ผู้ที่ตรวจพบเชื้อ ให้รักษาที่โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ (2) ในกรณีที่เกิดเดินทางมาจากสถานที่เสี่ยงต้องแจ้งผู้นำชุมชนอาสาสมัครสาธารณสุข และกักตัวที่บ้าน 14 วัน กรณีที่เป็นนักท่องเที่ยว และมีอาการที่สงสัยว่าตนจะติดเชื้อสามารถเข้าพักในสถานที่ที่กำหนด 2 แห่ง ได้จนกว่าจะหายดี และมั่นใจว่าไม่ใช่ผู้ป่วยติดเชื้อ คือ Pa Sak Tong Villa และ และPimann Inn Hotel 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ ที่จำเป็นและต้องใช้กันทุกคน คือ หน้ากากอนามัย และเจลล้างมือแอลกอฮอล์ ซึ่งมีความเพียงพอต่อการใช้งาน

2) ผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มี 7 แนวทาง ได้แก่ (1) จัดเจ้าหน้าที่สุ่มค้นหาผู้ป่วยในพื้นที่ที่มีกิจกรรมการรวมตัวของคนหมู่มาก (2) จัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจสถานที่เสี่ยงทุกวัน (3) ล้างทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง (4) จัดเจ้าหน้าที่ตั้งจุดตรวจคัดกรองการเดินทางเข้าสู่จังหวัดเชียงราย (5) จัดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสถานที่ที่ประกาศปิดเป็นการชั่วคราว ไม่ให้มีการลักลอบเปิด (6) ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ โดยการแจกของยังชีพเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต (7) ประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงรายต้องประชาสัมพันธ์วิธีการควบคุม และป้องกันโรคให้แก่ประชาชนในพื้นที่

วรรณภา วิจิตร และคณะ (2564) ได้ศึกษารูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาย้อนหลัง เลือกประชากรแบบเจาะจง คือบุคลากรที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน จำนวน 92 คน จากการศึกษาพบว่า

รูปแบบการทำงานที่บ้าน พบว่า มีการทำงานจากบ้าน (WFH) รวมจำนวน 969 ครั้ง โดยมีบุคลากรที่ WFH สูงสุด 23 ครั้ง ต่ำสุด 1 ครั้ง

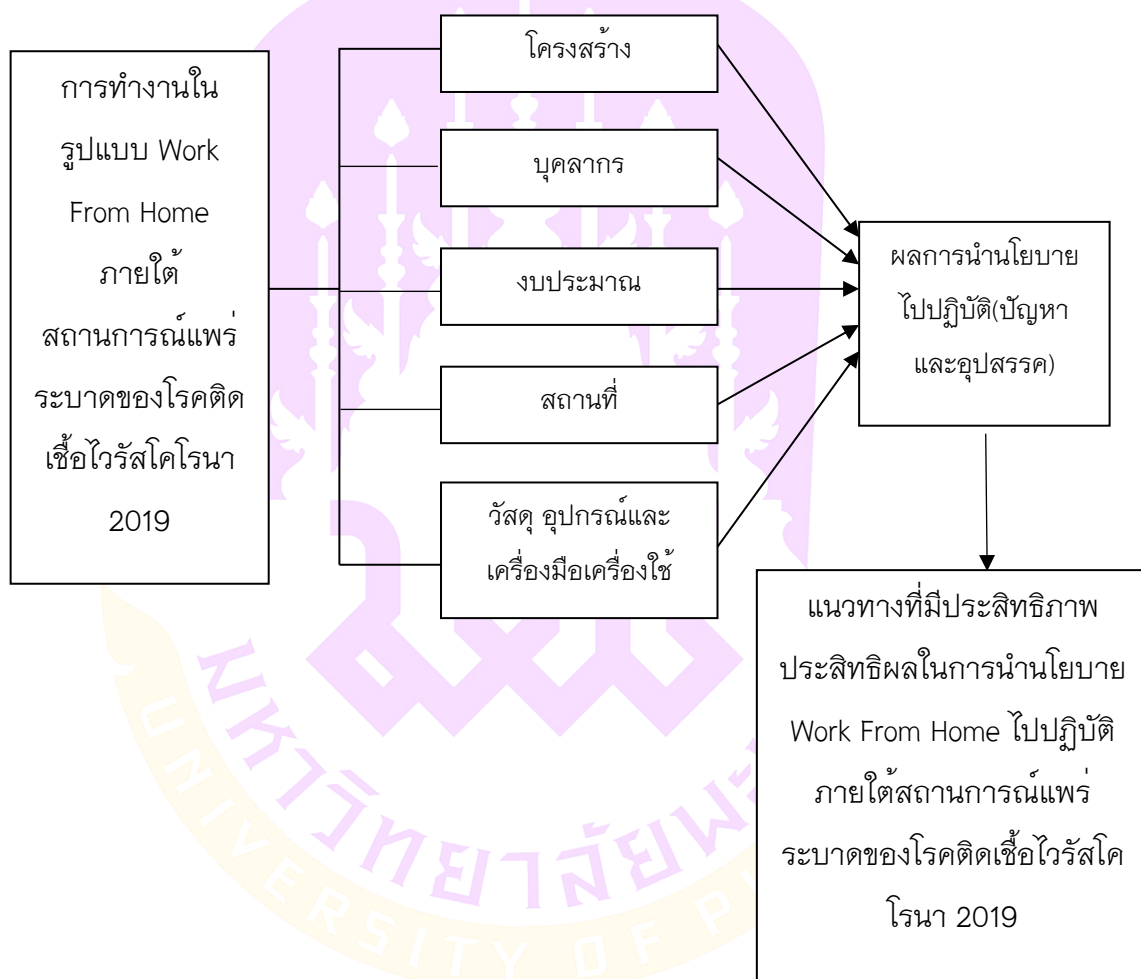
ในด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ WFH แสดงตนลงเวลาเข้าปฏิบัติงานตามระเบียบภายในเวลา 08.30 น. จำนวน 922 ครั้ง เข้าปฏิบัติงานเกินเวลา 08.30 น. จำนวน 47 ครั้ง มีภาวะสุขภาพก่อนปฏิบัติงาน ในภาวะปกติ (ร้อยละ 98.5) อื่น ๆ (ร้อยละ 1.5) โดยมีค่าอุณหภูมิร่างกายเฉลี่ย 36 องศาเซลเซียส (ต่ำสุด 34.3 องศาเซลเซียส สูงสุด 37.1 องศาเซลเซียส) และแสดงตนลงเวลาออกปฏิบัติงานก่อนเวลา 16.30 น. จำนวน 6 ครั้ง (ร้อยละ 0.6) และไม่ลงเวลาออกปฏิบัติงาน จำนวน 38 ครั้ง (ร้อยละ 3.9) มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำนวน 931 ครั้ง ไม่พบรายงาน จำนวน 38 ครั้ง โดยมีความพึงพอใจต่อผลงานระดับพึงพอใจ รองลงมาคือ พึงพอใจมากและไม่พึงพอใจ ตามลำดับ

ในด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จากผู้ใช้งานโปรแกรม I am SARABAN web application จำนวน 77 คน พบว่า มีความพึงพอใจในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนาช่วยให้นวัตกรรมมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ เกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้จริง และคุ้มค่า ลงทุนน้อยแต่ได้ประโยชน์มาก ตามลำดับและจากการประเมินการนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า ได้ประโยชน์ในด้านใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ติดตามข้อมูลข่าวสาร อ้างอิง และสืบค้นข้อมูล ตามลำดับ

ซึ่งพบอุปสรรคด้านการเข้าถึงและการใช้งานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นเก่า ที่คุ้นเคยกับการปฏิบัติแบบวิถีเดิม และใช้โปรแกรมไม่สะดวกเนื่องจากขาดทักษะด้านเทคโนโลยี และรวมถึงข้อจำกัดการเชื่อมโยงที่ยังไม่สามารถเชื่อมต่อกับ I am Saraban กับ E-Office (ESaraban) ได้เนื่องจากระบบ E-Saraban ของกรมควบคุมโรคเป็นโปรแกรมเช่าที่ดำเนินการโดย Out-source เป็นผู้ดูแลระบบ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษา เรื่อง การนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้ว จึงนำแนวคิดทฤษฎีและตัวแบบในการนํานโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ของ วรเชษฐ์จันทร์ (2551) มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 9 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา และเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) และเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ถูกต้องครบถ้วน ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้กำหนดพื้นที่หลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้ คุณสมบัติของความเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้แก่ ข้าราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ทุกคน มีจำนวน 7 คน ดังนี้

ผู้อำนวยการสำนักงาน จำนวน 1 คน

ผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน 1 คน

บุคลากรสำนักงานประเพณีวิชาการ จำนวน 3 คน

บุคลากรสำนักงานประเภททั่วไป จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วยแนวทางการวิเคราะห์เชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา และเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการแก้ไขปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา และผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเชียงราย

การเก็บข้อมูลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การรวบรวมเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย ระเบียบกฎหมาย ประกาศ และคำสั่ง รวมถึงงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบเจาะจงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอน การดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือส่งจากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา จำนวน 7 คน (ซึ่งผ่านการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์)
 - 2.2 ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
 - 2.3 ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์โดยใช้ประเด็นคำถาม

ตามที่กำหนดไว้ ผู้สัมภาษณ์จะเริ่มจากการแนะนำตนเอง แนะนำวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์ของการวิจัย และพยายามสร้างบรรยากาศการสัมภาษณ์แบบเป็นกันเอง ผู้สัมภาษณ์จะเริ่มสนทนาจากคำถามที่กำหนดไว้พร้อมบันทึกคำตอบทั้งหมดลงในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจะสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดที่จะนำเข้าสู่ประเด็นการศึกษา และให้อิสระกับผู้ถูกสัมภาษณ์ในการตอบคำถามมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) (อลงกต แพนสนิท, 2557) ภายใต้วิธีการสำคัญ ได้แก่

1) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนก และจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ เช่น ข้อมูลหมวดการสัมภาษณ์ ข้อมูลหมวดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุป

3) การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือในเรื่องนั้น ๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยงานวิจัยนี้ เป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมเป็นจำนวน 7 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยได้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดด้านการจัดการ (Management Model) ของ ศ.ดร.วรเดช จันทรศร ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 5 ด้าน จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน พบว่า

1. ด้านโครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านโครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคด้านโครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่วนมากเกิดจากข้อสั่งการในระดับกรม ไม่สามารถเข้ากับบริบทการทำงานของส่วนภูมิภาค การดำเนินงานสนองงานตามสายบังคับบัญชาที่มีความล่าช้า เนื่องจากการสนองงานจากผู้ปฏิบัติถึงผู้บังคับบัญชา ยังคงใช้ระบบเอกสาร การลงลายมือชื่อของผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความล่าช้าและเมื่อเกิด

ความล่าช้าในงานสะสม จะทำให้เกิดงานค้างในระบบจำนวนมาก ทำให้เกิดผลเสียต่องาน ซึ่งควรจะดำเนินการได้มากกว่า หากอยู่ในสภาวะปกติ ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบโครงสร้างของข้อสั่งการในระดับกรมสามารถลดขั้นตอนของสายบังคับบัญชาได้ แต่ในความเป็นจริง ยังไม่มีการแก้กฎหมายในการบังคับใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่กล้าปฏิบัติตามนอกเหนือจากกฎหมายหลักในเรื่องนั้น ๆ จึงทำให้ระบบงานล่าช้า ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น

สำหรับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านโครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีดังนี้

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ยังไม่สามารถปรับรูปแบบโครงสร้างการทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบโครงสร้างการบังคับบัญชาที่มีมาอย่างยาวนาน ทำให้บุคลากรต้องรอนานตามสายบังคับบัญชา ทำให้งานเกิดความล่าช้า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาอย่างเห็นได้ชัด

“มีมุมมองว่า บุคลากรสำนักงานเรา ไม่สามารถปรับรูปแบบโครงสร้างการทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากนัก เนื่องจากโครงสร้างการบังคับบัญชา ตามตำแหน่งหรือความอาวุโส ที่เรายังยึดติดมาตามระบบราชการเราอย่างยาวนาน เช่น การเสนองานในแต่ละเรื่อง จะต้องผ่านหัวหน้า ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารที่สูงขึ้นไป ไม่น้อยกว่า 2 – 3 ระดับ ยิ่งมีการทำงานแบบ Work From Home ทำให้เกิดความล่าช้าขึ้นมาอีก เช่น วันนี้ผู้อำนวยการกลุ่ม Work From Home งานที่เป็นเรื่องระเบียบต่าง ๆ ก็ยังคงค้างอยู่บนโต๊ะ ไม่มีใครจะเสนอข้ามเลย เนื่องจากทุกคนยังติดในเรื่องสายบังคับบัญชา ความอาวุโสต่าง ๆ ทำให้การทำงานในสำนักงานเกิดความล่าช้าอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเทียบกับการทำงานในเวลาปกติของเรา”

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบ Work From Home จากส่วนกลาง ไม่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของเจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาค ทำให้ทำงานค่อนข้างลำบาก บุคลากรยังยึดติดกับการทำงานตามสายบังคับบัญชา ทำให้การเสนองานเกิดความล่าช้า เนื่องจากผู้ลงลายมือชื่อ หรือผู้ให้ความเห็นชอบในเรื่องนั้น ๆ มีการสลับวันการทำงานในช่วง Work From Home ซึ่งทำให้เกิดการรอลงนามในเรื่องต่าง ๆ ทำให้งานไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันเดียวได้ และระยะแรกของการ Work From Home มีการสั่งการมาอย่างกะทันหัน ทำให้กรอบระยะเวลาในการทำงานต่าง ๆ เลื่อนไปด้วย

“ในมุมมองของพี่ โครงสร้างการทำงานที่กำหนดมาจากระดับสูงหรือส่วนกลางค่อนข้างไม่สอดคล้องกับระดับภูมิภาคเราหรอกนะ หรือบริบทของแต่ละจังหวัดที่มีความแตกต่างกันออกไปนั้น บางครั้งคนกำหนด กับคนทำงาน มองต่างมุมกัน ทำให้เวลาคนทำงานจริง ค่อนข้างลำบากนะ คนกำหนดไม่ได้ทำงาน แต่คนทำงานไม่ได้กำหนด บางทีคำสั่งกับบริบททำงานไม่สอดคล้องกัน ระบบราชการยังยึดกับสายบังคับบัญชาซะพื้ว่าไม่เพียงแต่หน่วยงานเราหรอก หน่วยงานอื่น ๆ ก็เป็นเหมือนกัน คือ แบบคนมีอำนาจ ในเรื่องนั้น ๆ Work From Home หนึ่งสัปดาห์ก็ค้างบนโต๊ะลิ รอลงนามวันถัดไป จะเซนต์ออนไลน์ก็ไม่ได้นะ บางเรื่องกฎหมายไม่รองรับ ทำให้งานนั้นต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้น แทนที่จะเสร็จใน 1 วัน กลายเป็นเสร็จใน 2 วัน อีกทั้งการ Work From Home ช่วงแรก ๆ มีการสั่งการกะทันหัน ตามการระบาดของโรคแหละ ทำให้กระทบแผนงานที่วางกันไว้ด้วย ทำให้งานที่วางไว้ ถูกเลื่อนออกไป”

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า ด้านโครงสร้างนี้ ปัญหาที่เห็นได้ชัดคือ การทำงานที่ต้องรับผิดชอบในงานของบุคลากรอีกท่านหนึ่ง ขณะ Work From Home ทำให้มีงานเพิ่มขึ้นมาจากโครงสร้างงานในสถานการณ์ปกติ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาในการทำงานในขั้นตอนต่อไป เช่น งานล่าช้า งานไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร เป็นต้น

“ปัญหาด้านโครงสร้างที่เราเห็นได้ชัดเจนที่สุด คือการที่เรา Work From Home ต่อหนึ่งวัน ต้องมีบุคลากรเราทำงานที่บ้านครึ่งหนึ่ง อีกครึ่งหนึ่งทำงาน ณ สำนักงาน ทำให้เวลาได้มีการมาติดต่อบุคลากรที่สำนักงาน แต่เป็นงานของบุคลากรที่ทำงานที่บ้าน ทำให้บุคลากรที่ทำงานที่สำนักงานรับงานในส่วนนั้นเพิ่ม ทำให้ในแต่ละวันทุกคนจะมีงานเพิ่มมากกว่าปกติ ซึ่งมันจะส่งผลกระทบต่อขั้นตอนต่อ ๆ ไป เช่น ทำให้งานค้างช้าล่าช้า หรือการทำงานแบบอัด ๆ ทำให้งานไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร”

1.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับในด้านโครงสร้าง ปัญหาและอุปสรรคที่พบจะเป็นเรื่องของกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีขนาดเล็กอยู่แล้ว ทำให้การปฏิบัติตามนโยบาย Work From Home จะเพิ่มงานให้ข้าราชการที่อยู่ประจำหน้าสำนักงานเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งงานกรณีมีงานเร่งด่วน อาจทำให้บางงานไม่สามารถดำเนินการต่อได้ เช่น การดำเนินการในเรื่องเฉพาะ เป็นต้น จึงมองว่าองค์กรขนาดเล็กแบบสำนักงานพระพุทธศาสนาค่อนข้างมีปัญหาในการดำเนินการนโยบายแบบ Work From Home

“สำหรับปัญหาด้านโครงสร้างในช่วงของการ Work From Home ปัญหาและอุปสรรคที่พบที่ชัดเจนที่สังเกตได้เลย เรื่องกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานเรา เป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก บุคลากรมีไม่ถึง 10 คน ทำให้เวลาทำงานแบบ Work From Home ตามนโยบายที่สั่งการมา เป็นการเพิ่มงานให้เจ้าหน้าที่ของเราทุกคนเลยนะ เพราะต้องรับงานของอีกคนที่ Work From Home ณ ที่บ้าน แต่มีประชาชนมาติดต่อกับเจ้าหน้าที่นั้น ๆ หรือไม่ก็กรณีที่มีงานเร่งด่วน อาจทำให้บางงานไม่สามารถดำเนินการในขั้นตอนต่อไปได้เลย เช่น พวกงานที่เป็นงานเฉพาะเรื่อง หรืองานเฉพาะจริง ๆ ไม่มีคนทำแทน งานก็ไม่เดิน จึงอยากสรุปว่า องค์กรขนาดเล็กแบบสำนักงานพระพุทธ ฯ ของเรา ค่อนข้างมีปัญหาในด้านโครงสร้างกับการดำเนินนโยบายแบบ Work From Home ”

1.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านโครงสร้าง ของการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ มองว่ามีปัญหาโครงสร้างตั้งแต่ระดับกรม ที่ไม่มีการสั่งการหรือแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน และการรายงานผลที่ไม่เป็นรูปธรรม ทำให้การทำงานของหน่วยงานในแต่ละจังหวัด ทำงานแบบต่างคนต่างทำ หรือแม้แต่การทำงานในการลงพื้นที่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อสั่งการ Work From Home กล่าวคือ มีคำสั่งให้ Work From Home แต่ต้องดำเนินการทำงานภาคสนาม ซึ่งมักขัดแย้งกับนโยบายอยู่บ่อยครั้ง

“ในมุมมองของผม ปัญหาด้านโครงสร้าง ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ มองว่ามันมีปัญหาโครงสร้างตั้งแต่ระดับกรมหรือส่วนกลาง หรือกล่าวได้ว่า มาจากต้นทางเลย เนื่องจากไม่มีการสั่งการหรือข้อบังคับปลีกย่อย รายละเอียดนั้น ๆ ที่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติ และการรายงานผลที่ไม่เป็นรูปธรรม ทำให้หน่วยงานในระดับภูมิภาคหรือระดับจังหวัดแบบเรา ทำงานแบบต่างคนต่างทำ หรือบางครั้งเนี่ย คำสั่งกับงานที่ทำค่อนข้างต่างกัน หรือขัดแย้งในความเป็นจริง เช่น Work From Home ตั้งแต่วันนี้ไปอีก 2 สัปดาห์ แต่มีงานภาคสนาม งานลงพื้นที่ ที่มีกรอบระยะเวลาควบคุมอยู่ มันทำให้ทุกอย่างมันดูยุ่งกันไปหมด หรืออาจจะกล่าวได้ว่านโยบายกับการปฏิบัติงาน ค่อนข้างแย่งกันเวลาปฏิบัติงานจริง ”

1.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับงานด้านการเงินและบัญชี ที่มีปัญหา ที่เห็นได้ชัดที่สุดคือการดำเนินการเบิกจ่ายเงินในระบบเงินงบประมาณต่าง ๆ ซึ่งต้องมีการผ่านความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ทำให้เมื่อวันที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเบิกจ่าย Work From Home

การดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ ต้องเกิดความล่าช้า เนื่องจากต้องรอการลงนามในหนังสือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกครั้ง

“ในสถานการณ์ด้านการเงินและบัญชี ที่ได้รับผิดชอบ ขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้น สิ่งที่เราเห็นได้ชัดที่สุดและมองว่าควรจะได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง คือ พวงงานในระบบเบิกจ่าย ระบบงบประมาณต่าง ๆ เนี่ยแหละ เวลาเราทำงานต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ถึงจะเบิกจ่ายเงินงบประมาณต่าง ๆ ได้ แต่เวลา Work From Home ผู้มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบในเรื่องนั้น ๆ มีการ Work From Home ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ความเห็นชอบในการเบิกจ่าย มันก็ทำให้การเบิกจ่ายที่เกี่ยวข้อง เกิดความล่าช้าไปด้วย เนื่องจากสิ่งสำคัญที่สุด คือการลงนามให้ความเห็นชอบก่อนการเบิกจ่าย ไม่งั้นเราก็ไม่กล้าเบิกจ่ายในระบบหรอก”

1.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า โครงสร้างการทำงานจริงกับโครงสร้างการทำงานตามอำนาจหน้าที่ทางกฎหมายไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ การทำงานแบบ Work From Home เป็นการสลับการทำงาน ณ ที่ตั้งสำนักงานและบ้าน ซึ่งในเรื่องบางเรื่องต้องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน อีกทั้งหน่วยงานยังไม่มีข้อกำหนดในการรองรับการลงลายมือชื่อผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ต้องรอผู้เกี่ยวข้อง เข้ามาดำเนินการลงลายมือชื่อเห็นชอบในเรื่องนั้น ๆ ในวันถัดไป ทำให้เกิดความล่าช้าต่อระบบราชการ

“ในมุมมองในฐานะของเจ้าหน้าที่คนหนึ่งมองว่า โครงสร้างในการทำงานและปฏิบัติงานจริง กับโครงสร้างการทำงานตามอำนาจหน้าที่ทางกฎหมายไม่มีความสอดคล้องกันมากนัก คือ การทำงานในรูปแบบ Work From Home เป็นการทำงานสลับทำงานในสำนักงานและบ้าน เพื่อลดความแออัดและการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 ซึ่งการทำงานในแต่ละวันส่วนมากจะมีมาทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้งประมาณร้อยละ 50 ซึ่งเวลาการทำงานจริง ๆ เรื่องบางเรื่องต้องมีการผ่านความเห็นชอบในงานนั้น ๆ ในหลายระดับไป ผอ.กลุ่ม ผอ.สำนักฯ และผู้บริหารระดับสูง ทำให้วันไหนมีคนใดคนหนึ่ง Work From Home จะทำให้งานนั้น ๆ เกิดความล่าช้ามากกว่า การทำงานปกติ อีกทั้งในขณะนี้หน่วยงานราชการส่วนมากไม่มีข้อกำหนดในการรองรับการลงลายมือชื่อผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์หรือระบบออนไลน์ ซึ่งทำให้เวลาปฏิบัติงานที่ต้องผ่านความเห็นชอบ ต้องรอผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มาลงนามในวันถัดไป ทำให้เกิดความล่าช้าในระบบราชการค่อนข้างจะมาก”

2. ด้านบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home พอสมควร เนื่องจากไม่มีการเตรียมการรับมือไว้ก่อน หรือเกิดขึ้นอย่างฉุกเฉิน ทำให้บุคลากรปรับตัวในการทำงาน รับและส่งงานในรูปแบบออนไลน์ค่อนข้างลำบาก อีกทั้งบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ไม่ได้มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยี จึงทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้การทำงานในระบบออนไลน์เอง ซึ่งบุคลากรแต่ละคน มีความสามารถด้านเทคโนโลยีไม่เท่ากัน จึงทำให้เกิดความล่าช้าในระบบงานมากกว่าการทำงานในภาวะปกติ อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เมื่อเกิดการสลับวันทำงานในรูปแบบ Work From Home ทำให้บุคลากรที่รับหน้าที่ ณ สำนักงานแทนบุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home ไม่มีความเชี่ยวชาญเท่ากับบุคลากรประจำงานนั้น ๆ ทำให้งานเกิดการสะสมและค้างคั่งค้างอย่างเห็นได้ชัด

สำหรับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า บุคลากรมีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ในช่วงการทำงานในระยะแรก เนื่องจากการทำงานส่วนมากเป็นการทำงานในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งบุคลากรไม่มีความเชี่ยวชาญในด้านนี้ จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานในระบบออนไลน์ อีกทั้งการทำงานหรือการประชุมผ่านระบบแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นระบบแอปพลิเคชันใหม่ ซึ่งไม่เคยผ่านการเรียนรู้ในระบบนั้น ๆ แต่จำเป็นต้องทำงานกะทันหัน ทำให้ต้องเรียนรู้ระบบแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพิ่มเข้าไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานเนื่องจากปรับตัวที่กะทันหัน

“เท่าที่สังเกตเห็นได้ว่า บุคลากรของเรามีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ในช่วงระยะเวลาแรกที่ได้รับนโยบาย เนื่องจากการทำงานในรูปแบบ Work From Home ส่วนมากจะเป็นการทำงานในระบบออนไลน์และทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ตแทบทั้งนั้น ซึ่งบุคลากรของเราไม่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีมากนัก ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานในระบบออนไลน์และทำงานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

อีกทั้งการทำงานและการประชุมผ่านระบบแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นระบบแอปพลิเคชันที่ใหม่ ซึ่งบุคลากรแต่ละท่าน ไม่เคยผ่านการเรียนรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับระบบและแอปพลิเคชันนั้น ๆ แต่จำเป็นต้องทำให้ได้และใช้งานจริงอย่างกะทันหัน ทำให้ต้องเรียนรู้ระบบด้วยตนเองเพิ่ม ทักษะให้ตนเอง จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานในช่วงแรก ๆ ซึ่งเกิดจากการที่ต้องปรับตัวในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างกะทันหัน ”

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า ด้านบุคลากรในการสลับวันในการ Work From Home มีปัญหาอยู่บ้าง เนื่องจากบุคลากรบางท่าน ไม่สามารถทำงานทดแทนบุคลากรที่ Work From Home ในวันนั้น ๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความชำนาญในงานไม่เหมือนกัน หรือกล่าวโดยสรุปคือ บุคลากรไม่สามารถทดแทนกันได้เท่าที่ควร ในบางงานเท่านั้น

“สำหรับด้านบุคลากร มองว่าการสลับวันในการทำงานในรูปแบบ Work From Home มีปัญหาอยู่บ้าง เนื่องจากบุคลากรแต่ละท่านมีความถนัดไม่เหมือนกัน บางครั้งทำให้ไม่สามารถทำงานทดแทนบุคลากรที่ Work From Home ณ บ้านหรือที่อยู่อาศัยได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น ไม่ใช่ว่าบุคลากรเราจะไม่มีความสามารถหรอก แต่บุคลากรเรามีน้อย ทำให้มีตัวเลือกน้อยในการทำงานทดแทนกันในแต่ละงาน แต่ก็ทดแทนไม่ได้ในบางงานเท่านั้น”

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับปัญหาด้านบุคลากรนี้ มองว่า บุคลากรแต่ละท่าน มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงานตามนโยบายนี้ ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนแตกต่างกันออกไป

“ปัญหาด้านบุคลากร มองว่าบุคลากรแต่ละท่าน มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ในการทำงานตามนโยบาย Work From Home นี้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรแต่ละท่าน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป”

2.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากร มองว่า ในการดำเนินตามนโยบายนี้ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งมักจะส่งผลกระทบต่อการทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ เกิดการเรียนรู้งานและระบบงานในสำนักงานค่อนข้างช้า อีกทั้งบุคลากรบางส่วนมีอายุ

ค่อนข้างมาก ทำให้บางทีมีความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีค่อนข้างช้า และไม่มีกรอบมาก่อน ทำให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความล่าช้าอีกด้วย

“สำหรับปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากรนั้น มองว่า ในการดำเนินหรือปฏิบัติตามนโยบาย Work From Home นั้น ทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งจะส่งผลในหลาย ๆ ด้าน เช่น การแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน ทำให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ เกิดการเรียนรู้งานและระบบงานในสำนักงานค่อนข้างล่าช้าไปด้วย รวมถึงปัญหาด้านอายุของบุคลากรบางส่วน มีอายุค่อนข้างมาก ทำให้บางทีเกิดความเข้าใจและการเรียนรู้ค่อนข้างช้าในด้านเทคโนโลยี ซึ่งในขณะรับนโยบาย Work From Home มาปฏิบัตินั้น ไม่มีการอบรมเกี่ยวกับระบบหรือแอปพลิเคชันใด ๆ เลย ทำให้การดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความล่าช้า ”

2.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านบุคลากร ของการนำนโยบาย Work From Home มาปฏิบัติ ปัญหาที่เห็นชัด คือ บุคลากรมีน้อย หากเฉลี่ยปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ ไม่มีความสมดุล ทั้งนี้หากมีการปฏิบัติงานนอกหน่วยงานหรือ Work From Home จะทำให้เพิ่มภาระงานกับบุคลากรที่ไม่ได้ Work From Home ในวันนั้น ๆ มากกว่า ซึ่งการทำงานแบบ Work From Home แบบสลับเวลา ไม่เหมาะสมกับองค์กรขนาดเล็ก เนื่องจากการเพิ่มภาระงานและเพิ่มความล่าช้าของงานมากขึ้น

“สำหรับมุมมองของผม ปัญหาด้านบุคลากร ของการนำนโยบาย Work From Home มาปฏิบัติ ปัญหาที่เห็นชัดที่สุด คือ บุคลากรของสำนักงานมีค่อนข้างน้อย หากเฉลี่ยงานของสำนักงานและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ ไม่มีความสมดุลกันเลย ทั้งนี้หากมีการทำงานในรูปแบบ Work From Home ซึ่งคือ การทำงานนอกสำนักงานที่ตั้งหรือทำงานที่บ้านหรือที่อยู่อาศัย จะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรที่ไม่ได้ Work From Home ในวันนั้น ๆ มากกว่า ซึ่งผมก็มองว่าการทำงาน Work From Home ในรูปแบบสลับเวลาวันทำงาน ไม่เหมาะสมกับองค์กรที่มีขนาดเล็กและมีบุคลากรน้อย เนื่องจากการเพิ่มภาระงานและเพิ่มความล่าช้าของงานไปอีกด้วย ”

2.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านบุคลากร ในช่วงเริ่มต้นของการทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้น บุคลากรปรับตัวไม่ทัน เนื่องจากมีการทำงานแบบออนไลน์มากกว่าร้อยละ 50 ทำให้การดำเนินงานในแต่ละด้านเกิดความล่าช้า เนื่องจากบุคลากรไม่สามารถดำเนินงาน

ผ่านระบบออนไลน์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เท่ากับการทำงานในรูปแบบเดิมตามความถนัดและประสบการณ์ที่สั่งสมมา

“สำหรับปัญหาด้านบุคลากรกับงานที่ได้รับผิดชอบนี้ สิ่งที่ยังมองเป็นปัญหา คือ ในช่วงระยะแรกหรือช่วงเริ่มต้นในการทำงานรูปแบบ Work From Home บุคลากรปรับตัวไม่ทัน รวมถึงตัวผู้ถูกสัมภาษณ์เองด้วย เนื่องจากจะเป็นการทำงานในรูปแบบออนไลน์มากกว่าร้อยละ 50 ทำให้การทำงานแทบจะทุกด้านเกิดความล่าช้า เนื่องจากเราไม่สามารถทำงานผ่านระบบออนไลน์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เท่ากับการทำงานในรูปแบบเดิมที่เราทำในสถานการณ์ปกติได้ ตามความถนัดและประสบการณ์ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน”

2.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานได้ปรับไปใช้รูปแบบการทำงานออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรส่วนมากปรับตัวไม่ทัน อีกทั้งบุคลากรไม่มีประสบการณ์ในการทำงานผ่านระบบแอปพลิเคชันอื่น ๆ เช่น Zoom, MS Teams ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก หลังจากเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

“ปัญหาด้านบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาในการทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้น การที่การทำงานได้ปรับการทำงานในรูปแบบของการทำงานผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรส่วนมากปรับตัวไม่ทัน อีกทั้งบุคลากรของสำนักงานเราส่วนมาก ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานผ่านระบบแอปพลิเคชันอื่น ๆ เช่น Zoom, MS Teams ซึ่งเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการทำงานในรูปแบบ Work From Home หลังจากเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ”

3. ด้านงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า ด้านงบประมาณต่าง ๆ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีผลกระทบค่อนข้างน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ถูกลดไปนั้น เป็นสัดส่วนน้อย ทำให้ไม่มีผลกระทบต่องบประมาณในการบริหารราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยามากนัก ซึ่งเป็นการปรับลดในอัตราสัดส่วนที่ค่อนข้างเหมาะสม แต่ด้านงบประมาณมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากช่วงเวลาในการ Work From Home จำเป็นต้องทำงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งต้องจำเป็นต้องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

เพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จ จึงทำให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตกเป็นภาระของบุคลากร เช่น ค่าสัญญาอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้าบ้าน ค่าอุปกรณ์สื่อสารหรือคอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ เพื่อสามารถปรับใช้กับการทำงานออนไลน์ในรูปแบบใหม่ได้ จึงส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานแบกรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ค่อนข้างมาก เนื่องจากระบบราชการไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายของงบดำเนินงานในส่วนนี้ให้บุคลากรขณะทำงานอยู่ที่บ้านได้

สำหรับบทสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า ด้านงบประมาณต่าง ๆ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ค่อนข้างได้รับผลกระทบน้อย แต่มีปัญหาในส่วนงบดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายจะเพิ่มในส่วนของบุคลากร เนื่องจากมีค่าดำเนินการต่าง ๆ ขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าสัญญาอินเทอร์เน็ต หรือบุคลากรบางท่านต้องซื้ออุปกรณ์สื่อสารใหม่เพื่อจะสามารถทำงานในระบบออนไลน์ได้ ซึ่งค่าใช้จ่ายทั้งหมด ไม่สามารถนำมาเบิกในส่วนของงบดำเนินงานจากต้นสังกัดได้

“ในภาพรวมแล้วด้านงบประมาณต่าง ๆ ผมมองว่ากระทบกับสำนักงานของเราค่อนข้างน้อยนะ เนื่องจากงบประมาณที่เราโดนตัดไป ถือว่าไม่มากเกินไป อยู่ในระดับที่รับได้ แต่ผมมองว่าปัญหาเฉพาะด้านงบดำเนินงานที่เป็นปัญหา ผมมองว่าเป็นค่าใช้จ่ายเพิ่มในส่วนบุคลากรเรามากกว่า ที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายจิปาถะ ในช่วง Work From Home ไม่ว่าจะเพิ่มค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ตที่บ้านและมีมือถือ หรือบางท่านเท่าที่ทราบ ถึงขั้นซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ เพิ่มเลยนะ เช่น คอมพิวเตอร์ใหม่ มือถือใหม่ เพื่อให้งานของตนเองมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งปัญหาอยู่ตรงที่ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่บุคลากรเราจ่ายไปในส่วนนี้ เพื่องานของทางราชการเดินหน้าต่อไปได้ แต่ไม่มีการจัดสรรงบดำเนินงานในส่วนนี้และไม่มีความหมายตัวไหนเลย ที่จะให้เราเบิกเงินในส่วนนี้คืน ซึ่งกระทบต่อค่าใช้จ่ายของแต่ละคนค่อนข้างเยอะ ”

3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า ในกรณีงบประมาณต่าง ๆ ค่อนข้างกระทบน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในภาพรวม ค่อนข้างลดลงไม่มาก แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับงบดำเนินงานส่งผลกระทบต่อค่อนข้างเยอะ เนื่องจากบุคลากรต้องแบกรับค่าใช้จ่าย ในส่วนที่ไม่สามารถเบิกจากงบดำเนินงานได้ ซึ่งค่อนข้างเยอะสำหรับบุคลากรแต่ละคน เช่น ค่าสัญญาอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้าที่บ้านเพิ่มขึ้นมาก ค่าใช้จ่ายในการซื้ออุปกรณ์เพิ่ม เช่น

คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ทำให้บุคลากรสิ้นเปลืองเงินส่วนตัวค่อนข้างมากในการปฏิบัติงานตามนโยบาย Work From Home

“สำหรับปัญหาด้านงบประมาณ มองว่า กระทบกับสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยาของเราน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในภาพรวม ค่อนข้างลดลงไม่มากนักเลยนะ สำหรับในส่วนของงบต่าง ๆ โดยรวม แต่อย่างไรก็ตามมองว่าด้านงบดำเนินงานส่งผลกระทบต่อค่อนข้างเยอะ เนื่องจากค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ซื้อหรือใช้จ่ายไปขณะ Work From Home อยู่ที่บ้าน ไม่สามารถเบิกเงินในส่วนนั้นได้เลย ซึ่งมองว่ามันค่อนข้างเยอะกับค่าใช้จ่ายของบุคลากรแต่ละท่าน อาจไปกระทบค่าใช้จ่ายในครอบครัวด้วยไหม ซึ่งถ้าคิดจริง ๆ แล้วไม่ใช่เงินน้อย ๆ เลย ไม่ว่าจะเป็ค่าสัญญาอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้น ไหนบางคนจะไปซื้อ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ทำให้สิ้นเปลืองงบส่วนตัวค่อนข้างมาก ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย Work From Home ”

3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า การที่ไม่ได้รับการจัดสรรงบดำเนินงานในการ work from home ทำให้บุคลากรแต่ละท่านมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าสัญญาอินเทอร์เน็ต ค่าน้ำ ค่าไฟ เป็นต้น รวมถึงค่าเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกขณะทำงานที่บ้าน

“ปัญหาด้านงบประมาณโดยรวม มองว่า กระทบไม่เท่าไร แต่อยากให้มองถึงปัญหาเน้นงบดำเนินงานมากกว่า ที่ไม่ได้รับจัดสรรในส่วนนี้ ทำให้บุคลากรแต่ละท่านมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็ค่าสัญญาโทรศัพท์ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า รวมถึงค่าเครื่องมือเครื่องใช้อำนวยความสะดวกขณะทำงานอยู่ที่บ้าน ล้วนเป็ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นทั้งสิ้น”

3.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า การปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีและพัสดุ เช่น การเบิกจ่ายงบประมาณ ที่ต้องลงในระบบอินเทอร์เน็ต รวมถึงการกรอกข้อมูลในระบบเบิกจ่ายและบัญชีและเอกสารอ้างอิงที่ใช้ประกอบในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานในส่วนนี้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร หรืออาจกล่าวได้ว่าการทำงานในรูปแบบนี้ค่อนข้างมีอุปสรรคในการทำงานในด้านการเงินบัญชีและพัสดุ ซึ่งมักจะมีปัญหาในด้านการอนุมัติที่ใช้เอกสารประกอบค่อนข้างมากและติดต่อกับเจ้าหน้าที่หลายคนทำให้เกิดปัญหาล่าช้าในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่เกี่ยวข้อง

“สำหรับปัญหาด้านงบประมาณมองว่า การทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน การบัญชีหรือด้านพัสดุ เช่น การเบิกจ่ายต่าง ๆ มันต้องลงในระบบอินเทอร์เน็ต รวมถึงการกรอกข้อมูลต่าง ๆ ในระบบเบิกจ่ายและบัญชี รวมถึงเอกสารอ้างอิงในการเบิกจ่ายที่เกี่ยวข้อง

ที่ใช้ประกอบในการทำงาน ทำให้การทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน การบัญชีหรือด้านพัสดุ ไม่สะดวกในการทำงานเท่าที่ควร หรืออาจจะกล่าวได้เลยว่า การทำงานในรูปแบบ Work From Home ค่อนข้างมีอุปสรรคในงานที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน การบัญชีหรือด้านพัสดุ ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน คือ การที่อนุมัติการเบิกจ่ายที่ต้องใช้เอกสารค่อนข้างมาก และเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่หลายคน ทำให้เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณที่เกี่ยวข้องมาก ”

3.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านงบประมาณอื่น ๆ ของการนำนโยบาย Work From Home มาปฏิบัติ ส่วนมากไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องนี้ เนื่องจากสำนักงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมตามนโยบายนี้ ยกเว้นงบดำเนินงานที่ไม่ได้รับการจัดสรรในส่วนนี้ เช่น ค่าสัญญาณอินเทอร์เน็ต ค่าอัปเกรดอุปกรณ์ ในกรณีอุปกรณ์ด้อยคุณภาพหรือไม่ทันสมัย ทำให้บุคลากรต้องรับภาระ

“สำหรับมุมมองของผม กับปัญหาด้านงบประมาณต่าง ๆ มองว่าไม่ค่อยมีปัญหาในเรื่องนี้นะ เท่าที่สัมผัสกับประสบการณ์ที่ผ่านมา แต่กระทบงบดำเนินงานนะ เนื่องจากสำนักงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเข้ามาเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย Work From Home เลย ไม่ว่าจะเป็ค่าสัญญาณอินเทอร์เน็ต ค่าอัปเกรดอุปกรณ์ ในกรณีอุปกรณ์ด้อยคุณภาพหรือไม่ทันสมัย ซึ่งกระทบกับงบส่วนตัว เมื่อรวม ๆ แล้ว ถึงว่าค่อนข้างเยอะ หรือกล่าวได้ว่าเสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็นก็ว่าได้ เนื่องจากการทำงานในสภาวะปกติเราไม่ได้เสียเงินในส่วนนี้เลยหรืออาจจะเสียบ้างในสัดส่วนที่น้อยมาก ๆ

3.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหางบประมาณบางส่วนที่ถูกตัดลดออกไปมีค่อนข้างน้อย เนื่องจาก งบที่ถูกตัดลดออกไปนั้นเป็นงบที่อุดหนุนในการก่อสร้างเสนาสนะต่าง ๆ ของศาสนสถาน ซึ่งสามารถชะลอการปรับปรุงหรือการก่อสร้างในส่วนนั้นได้ แต่อย่างไรก็ตาม งบดำเนินงานของสำนักงานไม่สามารถนำมาเบิกจ่ายให้บุคลากร ที่ใช้เงินส่วนตัวในการซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออื่น ๆ เพื่อให้งานดำเนินต่อไปได้ เช่น ค่าสัญญาณโทรศัพท์ ค่าไฟฟ้ รวมถึงค่าใช้จ่ายของอุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ เนื่องจากไม่มีกฎหมายมารองรับในส่วนนี้

“สำหรับปัญหาด้านงบประมาณในมุมมองที่ได้รับผิดชอบนั้น จะมีปัญหาด้านงบประมาณบางส่วนที่ถูกตัดลดออกไปค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือส่งผลกระทบต่อเราน้อย เนื่องจากงบที่ถูกตัดไปเป็นงบอุดหนุนในการก่อสร้างเสนาสนะต่าง ๆ ของศาสนสถาน ซึ่งในส่วนนี้มองว่า สามารถชะลอการปรับปรุงหรือชะลอการก่อสร้างในส่วนนี้ได้ แต่อย่างไรก็ตามงบดำเนินงานของสำนักงาน ไม่สามารถนำมาเบิกจ่ายให้บุคลากร

ที่ใช้เงินส่วนตัวในการซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกขณะทำงานอยู่ที่บ้านได้ เช่น ค่าสัญญาณโทรศัพท์ ค่าไฟฟ้า รวมถึงค่าใช้จ่ายของอุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ เนื่องจากไม่มีกฎหมายมารองรับในส่วนนี้ ซึ่งส่วนตัวพยายามหาข้อกฎหมายที่อาจจะเปิดช่องให้เบิกจ่ายได้ เพื่อลดภาระของบุคลากรเรา แต่ถึงขณะนี้ ไม่มีกฎหมายตัวไหนที่จะให้เราเบิกเงินในส่วนนี้ได้เลยนะ ”

3.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า งบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ จะมีปัญหากรณีงบประมาณ ไม่สามารถเบิกจ่ายหรือซื้ออุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากร ในขณะที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ เนื่องจากติดในเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย

“ปัญหาด้านงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในการทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้น เท่าที่เห็นจะมีปัญหาอยู่กรณีเดี๋ยวนั้นแหละ คือไม่สามารถเบิกจ่ายหรือซื้ออุปกรณ์ในการทำงานของบุคลากร ในขณะที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ เนื่องจากติดในเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย หรือจะพูดว่ากฎหมายไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์เลย”

4. ด้านสถานที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านสถานที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคด้านสถานที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า ด้านสถานที่ในการทำงาน ในรูปแบบ Work From Home นั้น บุคลากรส่วนใหญ่ใช้บ้านหรือที่พักอาศัยเป็นสถานที่ทำงาน ในการทำงานรูปแบบ Work From Home ซึ่งปัญหาที่พบคือ บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในบ้านหรือที่อยู่อาศัย ไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานเท่ากับการทำงานในสำนักงาน เนื่องจากมีสิ่งรบกวนในการทำงาน เช่น เสียงรบกวนจากข้างบ้าน สัตว์เลี้ยง บุคคลภายในบ้าน หรือแม้แต่บรรยากาศในการทำงานที่บ้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจึงทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในรูปแบบ Work From Home มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ลดลง เมื่อเทียบกับการทำงาน ณ สถานที่ตั้งของสำนักงาน อีกทั้งการทำงานที่บ้านไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ครบครันเทียบเท่าสำนักงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์ด้านการช่าง การสำรวจ เป็นต้น

สำหรับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านสถานที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา มีดังนี้

4.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า สถานที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเนื่องจากการทำงานที่บ้านไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันเทียบเท่าสำนักงาน จึงทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า อีกทั้งสภาพแวดล้อมของบ้านก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้เช่นกัน

“สำหรับมุมมองของผม มองว่า สถานที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่เราทำค่อนข้างมาก เนื่องจากการทำงานที่บ้านหรือที่อยู่อาศัยของแต่ละท่าน ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันเทียบเท่าของสำนักงานหรือ ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน อีกทั้งผมมองว่า สภาพแวดล้อมของบ้านในการทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้น ลดลงกว่าการทำงาน ณ สำนักงาน”

4.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า สถานที่ในการ Work From Home ของบุคลากรแต่ละท่านส่วนมาก คือ บ้าน ซึ่งจากการสังเกตการณ์ทำงานที่บ้าน ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งมองว่าสถานที่ในการทำงานมีผลอย่างมาก ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาอย่างชัดเจน “ในมุมมองของพี่ ปัญหาด้านสถานที่ กับการทำงาน Work From Home พี่มองว่า สถานที่ในการ Work From Home ของบุคลากรแต่ละท่านส่วนมาก คือ บ้าน ซึ่งจากประสบการณ์ของตัวเองและจากการสังเกตในระยะที่ผ่านมา มองว่า การที่ทำงาน Work From Home ของบุคลากรเรา มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงอย่างเห็นได้ชัด เมื่อเทียบกับเวลาที่บุคลากรเราทำงานปกติ พี่จึงมองว่า สถานที่ในการทำงานมีผลอย่างมาก ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาเราอย่างชัดเจน”

4.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า ในมุมมองด้านสถานที่ มองว่าบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน จะเอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อยกว่าการทำงานในสำนักงาน อีกทั้งมีสิ่งรบกวนมากกว่า เช่น สัตว์เลี้ยง เพื่อนบ้าน เป็นต้น อาจส่งผลให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและประสิทธิผลในการทำงานน้อยกว่าการทำงานในสำนักงาน

“ปัญหาด้านสถานที่ในการทำงานของเรา มองว่าบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านและที่อยู่อาศัยของเรา จะเอื้ออำนวยต่อการทำงานน้อยกว่าการทำงานในสำนักงาน อีกทั้งที่บ้าน มีสิ่งรบกวนที่แตกต่างกันไป เช่น บ้านผมเอง มักจะมีเสียงสัตว์เลี้ยงข้างบ้าน เสียเพื่อนบ้านดังโหวกเหวกโวยวาย สิ่งเหล่านี้มันทำให้เราเสียสมาธิอยู่ไม่น้อย ซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานของเราไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควรจะเป็น และทำให้ประสิทธิผลน้อยกว่าการทำงานที่สำนักงานที่ตั้งปกติ”

4.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า ในด้านสถานที่ค่อนข้างมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามนโยบายนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัย ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น เสียงดัง เสียงรบกวน ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน และทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

“สำหรับปัญหาด้านสถานที่ในช่วงของการ Work From Home ปัญหาและอุปสรรคที่พบที่ชัดเจน ที่ค่อนข้างมีปัญหากับการปฏิบัติงานตามนโยบายนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของที่พักอาศัยไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ถึงแม้ว่าเราพยายามปรับสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยของเราให้ดีมากแค่ไหน ก็ไม่เท่าสำนักงานอยู่ดีนะ เพราะว่าสิ่งรบกวนเมื่อทำงาน ณ ที่อยู่อาศัยของเรา มีค่อนข้างเยอะ บางทีขจัดสิ่งรบกวนเหล่านั้นออกได้ยากเหมือนกันนะ เช่น เสียงดังของคนภายในบ้าน มันทำให้เราของสมาธิในการทำงาน หรือหลุดในบางครั้ง และส่งผลทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร”

4.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านสถานที่ ของการนำนโยบาย Work From Home มาปฏิบัติ จะเป็นในเรื่องส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงาน ที่ไม่เคยชินกับการทำงานที่บ้าน ส่งผลให้การทำงานล่าช้า และไม่เป็นไปตามเป้าหมาย หรือประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับสถานการณ์ที่ปกติ หรือกล่าวสรุป บรรยากาศการทำงานที่บ้านไม่เหมาะสมเท่ากับที่ทำงาน อีกทั้งงานที่เป็นเอกสาร ที่ต้องเสนอผู้บังคับบัญชา ต้องเสียเวลาในการไป-กลับในการนำเสนองาน หรือเสนองานในวันถัดไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

“ในมุมมองของผมปัญหาด้านสถานที่ ของการนำนโยบาย Work From Home มาปฏิบัติ ส่วนมากจะเป็นเรื่องผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานของเรา ที่ไม่คุ้นชินกับการทำงานที่บ้าน หรือมองว่าแปลกใหม่สำหรับระบบราชการของไทยก็ว่าได้ ส่งผลต่อการปรับตัว ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน และทำให้งานที่เราไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่เราได้วางไว้ หรือประสิทธิภาพของการทำงานเมื่อเทียบกับสถานการณ์ปกตินั้น ลดน้อยกว่าการ

ทำงานในสถานการณัปกติ หรืออาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า บรรยากาศการทำงานที่บ้านไม่เหมาะสมเท่ากับการทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้ง อีกทั้งงานที่เป็นเอกสาร ต้องต้องเสนอผู้บังคับบัญชา ต้องเสียเวลาไป – กลับในการนำงานที่สำคัญมาเสนอผู้บังคับบัญชา ซึ่งยังไม่นับบุคลากรที่พักอาศัยอยู่ไกลสำนักงาน จะต้องยุ่งยากอีกแค่ไหน หรือจะเสนองานในวันถัดไปก็จะทำให้การดำเนินงานนั้น ๆ ล่าช้าไปด้วย”

4.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาด้านสถานที่ในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ส่วนมากจะเป็นเรื่องของความไม่สะดวกขณะทำงานอยู่ที่บ้าน เนื่องจากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากไม่มีสมาธิในการทำงานมากนัก เนื่องจากอาศัยในบ้านหลายคน ซึ่งส่งผลในการรบกวนขณะทำงาน

“เมื่อมองปัญหาด้านสถานที่ในการทำงานในรูปแบบ Work From Home กับงานที่ได้รับผิดชอบ จะเห็นได้ว่า ส่วนมากมักจะเป็นในเรื่องของความไม่สะดวกขณะทำงานอยู่ที่บ้าน เนื่องจากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เนื่องจากเท่าที่สังเกต การทำงานอยู่ที่บ้านไม่มีสมาธิในการทำงานเท่ากับทำงานที่สำนักงาน ซึ่งก็มีปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น มีผู้อาศัยในบ้านหลายคน ทำให้เกิดเสียงรบกวนเวลาทำงาน เป็นต้น”

4.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานในรูปแบบ Work From Home จะมีปัญหาที่เมื่อเป็นการทำงาน ณ บ้านหรือที่อยู่อาศัย เนื่องจากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย ความไม่คุ้นชินขณะทำงานอยู่ที่บ้าน หรือแม้กระทั่งเรื่องระเบียบวินัยไม่สามารถแยกเวลางานออกจากเวลาส่วนตัว เมื่อทำงานอยู่ที่บ้าน

“ในมุมมองของเจ้าหน้าที่คนหนึ่ง มองว่า การทำงานในรูปแบบ Work From Home จะมีปัญหาที่เมื่อเป็นการทำงาน ณ บ้านหรือที่อยู่อาศัย เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่บ้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเลย หรืออาจจะเป็นความไม่เคยชินกับการทำงานที่บ้าน ซึ่งบอกได้เลยว่ารับราชการมานาน ฟังเป็นครั้งแรกที่มีการทำงานในลักษณะแบบนี้ ซึ่งมองว่าเราอาจจะไม่ชินด้วย หรือแม้แต่มองลึก ๆ แล้ว เรื่องระเบียบวินัย คนเราส่วนมากเท่าที่คุย ๆ กัน ไม่สามารถแยกเวลางานออกจากเวลาส่วนตัวได้ เมื่อทำงานอยู่ที่บ้าน”

5. ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคด้านด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้นจะมีปัญหาเนื่องจากวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ไม่สามารถเคลื่อนย้ายหรือนำไปไว้ที่บ้าน ขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ซึ่งทำให้การทำงานบางส่วนเกิดความล่าช้า และไม่สามารถทำให้เสร็จกระบวนการภายในวันเดียวได้ เนื่องจากที่บ้านไม่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเฉพาะนั้น ๆ อีกทั้งขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ณ บ้านหรือที่อยู่อาศัยนั้น วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ บุคลากรต้องจัดหาเองแทบทุกชนิด ซึ่งบุคลากรบางท่านไม่ได้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างครบครัน ทำให้การทำงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

สำหรับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีดังนี้

5.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้มีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน ทำให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home ณ ที่บ้านหรือที่อยู่อาศัย ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน อีกทั้งวัสดุในการทำงานบุคลากรต้องหาเองซึ่งเป็นการเพิ่มภาระให้บุคลากร

“ผมมีมุมมองว่า วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้มีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ของเราทำงานในรูปแบบ Work From Home ณ ที่บ้านหรือที่อยู่อาศัย ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานอยู่หลาย ๆ ครั้ง อีกทั้งวัสดุและอุปกรณ์ เท่าที่ทราบบุคลากรของเราต้องหาเพิ่มเองในบางส่วนซึ่งผมมองว่าเป็นการเพิ่มภาระให้บุคลากรของเรา”

5.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาในด้านนี้ส่วนมากจะเป็นปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ประจำอยู่ ณ สำนักงาน ไม่สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานที่บ้านของบุคลากร ตามรูปแบบ

Work From Home ทั้งเนื่องจากความลำบากในการเคลื่อนย้ายหรือแม้กระทั่งข้อกฎหมาย ทำให้ไม่สามารถนำสมบัติของราชการไปใช้ที่บ้านได้ จึงทำให้เวลาทำงานที่บ้าน มีวัสดุอุปกรณ์ไม่พร้อมหรือขาดแคลน ทำให้การทำงานล่าช้าเพิ่มมากขึ้น

“ในมุมมองส่วนตัวของผมมองว่า ปัญหาในด้านนี้ ส่วนมากจะเป็นปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่ประจำอยู่สำนักงาน ไม่สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานที่บ้านของบุคลากรนั้น ๆ ได้ ซึ่งติดปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายลำบาก สำหรับอุปกรณ์บางชนิด หรือกลัวเรื่องระเบียบข้อกฎหมาย กรณีเกิดความเสียหาย จึงทำให้ไม่มีใครนำไปบ้าน จึงเกิดปัญหาเวลาทำงาน ณ ที่บ้าน มีวัสดุและอุปกรณ์ไม่พร้อมหรือไม่ครบครันเท่ากับการทำงานที่สำนักงาน จึงเกิดปัญหาทำให้การทำงานล่าช้าเพิ่มมากขึ้น”

5.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการทำงานและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงานระหว่างการทำงานในสำนักงานและการทำงานที่บ้าน ซึ่งเมื่อนำมาเทียบกันแล้ว มองว่าการทำงานในรูปแบบ Work From Home มีข้อจำกัดในส่วนนี้อยู่มาก

“ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ นั้น ผมมองว่า อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการทำงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลของการทำงานระหว่างการทำงานในสำนักงานและการทำงานที่บ้าน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบจากประสบการณ์ที่ผ่านมา มองว่าการทำงานในรูปแบบ Work From Home มีข้อจำกัดในส่วนนี้อยู่มาก ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้”

5.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตเครื่องพิมพ์เอกสารและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ไม่มีความสะดวกเหมือนกับการปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานที่ตั้ง ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ไม่เป็นที่พึงพอใจเท่าที่ควร

“สำหรับปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในช่วงของการ Work From Home ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ณ ที่บ้าน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต เครื่องพิมพ์เอกสารและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ ไม่มีความสะดวกเหมือนกับการปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานที่ตั้ง ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ไม่เป็นที่พึงพอใจเท่าที่ควร”

5.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ของการนำนโยบาย Work From Home มาใช้ คือ สิ่งที่ต้องใช้ประจำเกิดจากการจัดเตรียมเพิ่มเติม ซึ่งหากมีการนำระบบออนไลน์มาใช้ให้ครอบคลุม จะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบออฟไลน์ จะต้องเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพิ่มเติม ซึ่งเกิดความยุ่งยากและเป็นการเพิ่มภาระ ไม่เหมือนกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ที่มีอย่างครบครัน หรือหากเกิดการนำไปใช้ภายนอกสำนักงาน จะเป็นการยุ่งยากในการโยกย้ายและเคลื่อนย้ายสิ่งเหล่านั้น หากเป็นด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงาน จะเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ยังมีความยุ่งยาก เช่น ใช้บันทึกข้อมูล ติดต่อประสานงาน เป็นต้น

“ในมุมมองของผมนั้น ผมมองว่า ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ของการนำนโยบาย Work From Home มาใช้ คือ สิ่งที่ต้องใช้ประจำเกิดจากการจัดเตรียมเพิ่มเติม ซึ่งผมมองว่าหากเรานำระบบออนไลน์มาใช้ให้ครอบคลุม จะไม่มีปัญหาเท่ากับการทำงานในรูปแบบออฟไลน์อย่างแน่นอน เนื่องจากการทำงานแบบออฟไลน์ จะต้องเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพิ่มเติม อยู่ค่อนข้างจะมาก ซึ่งจะเกิดความยุ่งยากและเป็นการเพิ่มภาระ ไม่เหมือนกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ที่มีเตรียมพร้อมให้อย่างครบครัน หรือหากเกิดการนำไปใช้ภายนอกสำนักงาน จะเป็นการลำบากและยุ่งยากในการโยกย้ายและเคลื่อนย้ายสิ่งเหล่านั้น หรือหากเป็นด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงาน จะเป็นเครื่องมือสื่อสารที่ยังมีความยุ่งยาก ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลด้วย เช่น ใช้บันทึกข้อมูล ติดต่อประสานงาน เป็นต้น ”

5.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานในรูปแบบ Work From Home จะต้องเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพิ่มเติม ซึ่งเกิดความยุ่งยากและเป็นการเพิ่มภาระ ไม่เหมือนกับการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ที่มีอย่างครบครัน

“ปัญหาด้านด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ กับการทำงาน Work From Home ณ ที่บ้านหรือที่อยู่อาศัยนั้น จะต้องเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เพิ่มเติม ให้การทำงานที่บ้านใกล้เคียงกับสำนักงานมากที่สุด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความยุ่งยากและเป็นการเพิ่มภาระให้เราเป็นอย่างมาก ซึ่งเมื่อเทียบกับการทำงาน ณ สำนักงานในสถานการณืปกติ นั้น มีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ที่มีอย่างครบครัน โดยไม่ต้องยุ่งยากในการจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติม เหมือนกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home ณ ที่บ้านหรือที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นการยุ่งยาก”

5.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน แต่เมื่อมีการทำงานที่บ้านหรือการทำงานในรูปแบบ Work From Home ทำให้บุคลากรต้องจัดหา วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เอง ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อบุคลากร เช่น ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์บางชนิดได้ ทำให้เกิดความลำบากในการทำงานพอสมควร เมื่อทำงานในรูปแบบ Work From Home

“สำหรับมุมมองส่วนตัวเรามองว่า วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ เป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน แต่เมื่อมีการทำงานที่บ้านหรือการทำงานในรูปแบบ Work From Home ทำให้บุคลากรแต่ละท่าน ต้องจัดหา วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้เอง ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อบุคลากรของสำนักงานเรา เช่น ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์บางชนิดได้ ทำให้เกิดความลำบากในการทำงานพอสมควร เมื่อทำงานในรูปแบบ Work From Home ซึ่งบางครั้งการจัดหาอุปกรณ์ ก็ไม่ได้หาได้แบบครบครันแบบสำนักงาน ซึ่งจุดนี้ก็เป็นอีกจุดหนึ่ง ที่เป็นข้อด้อยในการทำงานในรูปแบบ Work From Home”

ตอนที่ 2 แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home

ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านโครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ด้านโครงสร้างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา พบว่า สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ควรมีการปรับลดขั้นตอนการทำงาน หรือลดขั้นตอนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน และสำหรับในด้านกฎหมาย ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อเทคโนโลยี เช่น การอนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ควรมีการ

ปรับปรุงในการให้อำนาจในการอนุมัติผ่านระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันได้ เพื่อให้อำนวย
ต่อการทำงานในรูปแบบ Work From Home หรือด้านการมอบอำนาจ ควรมอบอำนาจในคำสั่ง
ที่เกี่ยวข้อง ให้กับหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้เข้ากับการทำงานในบริบทพื้นที่นั้น
และควรพิจารณางดติดต่อกงานที่ไม่เร่งด่วน รับผิดชอบงาน ณ สำนักงานที่ตั้งเฉพาะงานที่เร่งด่วน
และจำเป็นเท่านั้น

1.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการ
นำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส
โคโรนา 2019 (COVID-19) ในด้านโครงสร้างนี้ มองว่า ระบบราชการควรมีการปรับลด
โครงสร้างของหน่วยงานที่ซับซ้อนยุ่งยาก เช่น การเสนองานในแต่ละครั้งต้องผ่านหัวหน้าใน
ระดับต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความล่าช้าขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ดังนั้น
จึงมองว่า ระบบราชการควรลดขั้นตอนให้ได้มากที่สุด อีกทั้งการปรับปรุงข้อกำหนด
ที่เกี่ยวข้อง ในการทำให้การทำงานมีการลดขั้นตอนได้ ก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งหากเราลดขั้นตอน
ในการทำงานของระบบราชการลงได้ จะเป็นการทำให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home
นั้น มีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

“สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในด้านโครงสร้างนี้ ผมมองว่า
ระบบราชการของเราควรมีการปรับลดโครงสร้างของหน่วยงานที่ซับซ้อนยุ่งยาก เช่น การเสนอง
งานในแต่ละครั้งต้องผ่านหัวหน้าในระดับต่าง ๆ ซึ่งจะยังมีความล่าช้า เมื่อทำงานในรูปแบบ
Work From Home ดังนั้น ในความคิดของผมแล้วผมมองว่า ระบบราชการเราควรลดขั้นตอนให้
ได้มากที่สุด อีกทั้งการปรับปรุงข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ในการที่ทำให้เราลดขั้นตอนในการ
ทำงานได้ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งซึ่งผมมองว่าหากเราลดขั้นตอนในการทำงานของระบบ
ราชการเราลงได้ จะเป็นการที่ทำให้เราทำงานในรูปแบบ Work From Home ราบรื่น
และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น”

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำ
นโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส
โคโรนา 2019 (COVID-19) ในด้านโครงสร้าง ควรลดระดับสายบังคับบัญชาที่ไม่จำเป็นหรือ
ความอาวุโสในหน่วยงาน ที่เรายังยึดติด เช่น การเสนองานในบางงานนั้น มองว่าไม่จำเป็นต้อง
ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการลงนามให้ความเห็นชอบ แต่บุคลากรยังยึดติดในระดับ
อาวุโสซึ่งต้องรอให้ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการลงนามอนุมัติ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการ

ทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ จึงมองว่าสิ่งหลักที่เราควรแก้ไขคือ การลดระดับสายบังคับบัญชาเมื่อมีความจำเป็น อีกทั้งยังต้องปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย และเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานว่า ได้ทำถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมายแล้วจริง มิใช่เป็นการสั่งเพียงด้วยวาจา แต่ควรจะมีการแก้ไขกฎระเบียบเหล่านั้น

“ที่มองว่าแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในด้านนี้ได้ เราควรลดระดับสายบังคับบัญชาที่ไม่จำเป็นออกไปหรือความอาวุโสในหน่วยงานซึ่งเรายังยึดติดกันมาก เช่นการเสนองานซึ่งในบางงานนั้น มองว่าไม่จำเป็นให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับลงนามก็ได้ แต่พวกเราที่ยึดติดในระดับอาวุโส ซึ่งต้องรอทุกท่านมาลงนาม ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานในรูปแบบนี้ได้” ที่จึงมองว่าสิ่งหลักที่เราควรแก้ไขคือ การลดระดับสายบังคับบัญชาเมื่อมีความจำเป็น อีกทั้งยังต้องปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ด้วย เพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติในการทำงานว่าทำถูกต้องตามกฎระเบียบแล้วจริงมิใช่เป็นเพียงแต่การสั่งการด้วยวาจา ขณะเวลาที่ฉุกเฉินเฉย ๆ แต่ควรจะมีการแก้ไขกฎระเบียบเหล่านั้นไปด้วย”

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในด้านโครงสร้าง ควรจะงดการติดต่อในงานที่ไม่เร่งด่วน เนื่องจากการทำงานแบบ Work From Home นั้นบุคลากรมาทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้งเพียง 50% เท่านั้น ทำให้หากยังมีการติดต่อราชการจำนวนเท่าเดิม ก็เป็นการเพิ่มภาระให้บุคลากรที่ทำงานในสำนักงานที่ตั้งมากขึ้น ดังนั้นจึงควรลดการติดต่อกันให้ได้มากที่สุด คือ การงดรับการติดต่องานที่ไม่เร่งด่วน ควรรับงานที่มีความสำคัญและความเร่งด่วนก่อน ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

“สำหรับการแก้ไขหรือแนวทางที่ดีในด้านนี้ ผมมองว่าเราควรจะงดการติดต่อในงานที่ไม่เร่งด่วนเนื่องจากการทำงานแบบ Work From Home นั้นบุคลากรมาทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้งเพียง 50% เท่านั้น ทำให้หากยังมีการติดต่อราชการจำนวนเท่าเดิม ก็เป็นการเพิ่มภาระให้บุคลากรที่ทำงานในสำนักงานที่ตั้งมากขึ้น ดังนั้นจึงมองว่าควรลดการติดต่อกันให้ได้มากที่สุด คือ การงดรับการติดต่องานที่ไม่เร่งด่วน ควรรับงานที่มีความสำคัญและความเร่งด่วนก่อนในสถานการณ์แบบนี้”

1.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ด้านโครงสร้างมองว่า กรอบอัตรากำลังของสำนักงานมีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสมกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home เนื่องจากเป็นการทำงานในสถานที่ตั้งทดแทนกันระหว่างบุคลากรในสำนักงานที่ตั้งกับบุคลากรที่ทำงานที่บ้าน เมื่อเป็นของหน่วยงานขนาดเล็กและมีจำนวนคนน้อย ดังนั้นเมื่อเวลา Work From Home เราทำงานในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้นหรือมีความเร่งด่วน ซึ่งหากเราทำงานยังคงเดิมจะทำให้เป็นการทำงานที่มากขึ้นของแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ด้วย”

“สำหรับแนวทางในการแก้ไขด้านโครงสร้างเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มองว่า กรอบอัตรากำลังของสำนักงานมีขนาดเล็ก ไม่เหมาะสมกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home เนื่องจากเป็นการทำงานในสถานที่ตั้งทดแทนกันระหว่างบุคลากรในสำนักงานที่ตั้งกับบุคลากรที่ทำงานที่บ้าน ดังนั้นในมุมมองส่วนตัวในบริบทของหน่วยงานเรา เมื่อเป็นของหน่วยงานขนาดเล็กและมีจำนวนคนน้อย ดังนั้นเมื่อเวลา Work From Home เราทำงานในสิ่งที่จำเป็นเท่านั้นหรือมีความเร่งด่วน ซึ่งหากเราทำงานยังคงเดิม จะกลายเป็นการทำงานที่มากขึ้นของแต่ละคน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ได้”

1.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มองว่า ในข้อสั่งการบางอย่างควรมอบหมายให้กับส่วนภูมิภาคในการมีอำนาจในการสั่งการเอง เนื่องจากบริบทการทำงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีไม่เหมือนกัน รวมถึงในแต่ละจังหวัดด้วย ซึ่งการมอบอำนาจให้กับหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดนั้น ๆ จะเข้าใจบริบทได้มากกว่า อีกทั้งการสั่งงานจากระดับบน ควรมีการสั่งงานที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติไม่เกิดความสับสน

“ในมุมมองของผมมองว่า การที่เราจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในด้านโครงสร้างนั้น ผมมองว่า ในบางงานควรมอบหมายให้กับส่วนภูมิภาคในการมีอำนาจในการสั่งการเอง เนื่องจากบริบทการทำงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีไม่เหมือนกัน ซึ่งการมอบอำนาจให้กับหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัดนั้น ๆ จะเข้าใจบริบทได้มากกว่า อีกทั้งการสั่งงานจากระดับบน ควรมีการสั่งงานที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติไม่เกิดความสับสน”

1.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มองว่า ระบบการจัดทำและการเบิกจ่ายที่เกี่ยวข้องกับบัญชีและพัสดุ ซึ่งเป็นการทำงานในรูปแบบออนไลน์ แต่การทำงานในบริบทจริงแล้ว ยังมีการทำงานในรูปแบบออฟไลน์ คือ ต้องลงลายมือชื่อในเอกสารเพื่ออนุมัติการเบิกจ่าย ดังนั้น หากมีการปรับปรุงกฎหมายรับรองการลงลายมือชื่อแบบออนไลน์เพื่ออนุมัติการเบิกจ่ายในระบบจะเป็นการที่ติดต่อการทำงานในรูปแบบนี้เป็นอย่างมาก

“สำหรับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานในด้านนี้ มองว่า สิ่งที่จะควรจะได้รับแก้ไขมากที่สุด คือ พวงงานระบบเบิกจ่าย เงินงบประมาณ ซึ่งเป็นการทำงานในรูปแบบออนไลน์ได้อยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามเวลาเบิกจ่ายจริง เรามีการทำงานแบบออฟไลน์ คือ ต้องลงลายมือชื่อในเอกสารเพื่ออนุมัติการเบิกจ่าย ดังนั้น มองว่าหากมีการปรับปรุงกฎหมายรับรองการลงลายมือชื่อแบบออนไลน์เพื่ออนุมัติการเบิกจ่ายในระบบจะเป็นการที่ติดต่อการทำงานในรูปแบบนี้เป็นอย่างมาก”

1.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มองว่า ควรจะปรับลดขั้นตอนในการลงนามในเรื่องที่ ความความสำคัญน้อย หรือที่เห็นว่าควรตัดลด ให้เป็นไปตามทำงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งการลดขั้นตอนในการทำงานหรือตัดลดการให้ความเห็นชอบในบางระดับที่ไม่จำเป็นจะช่วยให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้น

“ในการแก้ไขในด้านนี้ ในมุมมองของผู้ที่ปฏิบัติคนหนึ่งมองว่า เราควรปรับลดขั้นตอนในการลงนามของการทำงานบางอย่างที่ไม่จำเป็นลงได้ หรือที่เรามักจะพูดกันว่าทำงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งการลดขั้นตอนในการทำงานหรือตัดลดการให้ความเห็นชอบในบางระดับที่ไม่จำเป็นจะช่วยให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแน่นอน”

2. ด้านบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ด้านบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา พบว่า ควรเพิ่มทักษะหรืออบรมการใช้งานแอปพลิเคชัน หรือระบบการทำงานในรูปแบบออนไลน์ให้บุคลากร ให้ก้าวทันกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home และควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับงานฝ่ายอื่น ๆ ให้มากขึ้น เพื่อความรู้ความเข้าใจ ในกรณีการบริการงานนั้น ๆ แทนบุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home อีกทั้งควรมีการเพิ่มทักษะต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต อย่างไรก็ตามควรปรับลดงานที่มีความสำคัญน้อยหรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก เพื่อลดอัตรางานค้างในระบบ ในช่วงที่มีการทำงานในรูปแบบ Work From Home สำหรับการแก้ไขในระยะยาวนั้น ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังในระยะยาวให้เหมาะสม กับภารกิจงาน

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มองว่า ควรมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การ Work From Home เนื่องจากการทำงานในรูปแบบนี้ ต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เช่น การประชุมผ่านแอปพลิเคชัน การส่งงานในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งหากมีการอบรมในสิ่งเหล่านี้ก่อนมีการปฏิบัติจริง ย่อมส่งผลให้บุคลากรที่ทำงาน Work From Home ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

“สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในด้านบุคลากร ผมมองว่า สิ่งแรกที่จะต้องดำเนินการ คือ ควรมีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การ Work From Home เนื่องจากการทำงานในรูปแบบนี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก เช่น การประชุมผ่านแอปพลิเคชัน การส่งงานในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งหากมีการอบรมในสิ่งเหล่านี้ก่อนมีการปฏิบัติจริง ย่อมส่งผลให้บุคลากรที่ทำงาน Work From Home ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น”

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มองว่า ควรมีการอบรมให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน เนื่องจากการทำงานในรูปแบบ Work From Home ซึ่งบุคลากรที่ประจำสำนักงาน ณ วันนั้น ๆ จะต้องรับการติดต่องานแทนบุคลากรที่ Work From Home ซึ่งเป็นงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นมองว่าหากมีการอบรมให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ที่ต้องรับผิดชอบในการทำงานทดแทนบุคลากรที่ทำงาน ณ ที่บ้าน

“สำหรับด้านนี้พี่มองว่า ควรมีการอบรมให้บุคลากรมีความรู้รอบด้านเนื่องจากการทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้น บางครั้งเจ้าหน้าที่ท่านหนึ่งต้องไปทำหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่อีกท่าน ซึ่งเป็นงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นมองว่า หากมีการอบรมให้บุคลากรมีความรู้รอบด้าน จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ที่ต้องรับผิดชอบในการทำงานทดแทนบุคลากรที่ทำงาน ณ ที่บ้านได้”

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรมีการเพิ่มทักษะเพิ่มเติมให้บุคลากร โดยเฉพาะด้านที่ไม่มีความถนัดหรือไม่มีความรู้ เนื่องจากบางครั้งต้องเป็นผู้ติดต่องานแทนบุคลากรท่านอื่น ขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home รวมถึงควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนความรู้กับฝ่ายงานหรือกลุ่มงานข้างเคียง เพื่อให้มีความรู้รอบด้านและให้ทันต่อสถานการณ์ในอนาคต

“สำหรับในด้านนี้ ควรมีการเพิ่มทักษะเพิ่มเติมในแต่ละด้านให้บุคลากร โดยเฉพาะด้านที่ไม่มีความถนัดหรือไม่มีความรู้ เนื่องจากบางครั้งต้องเป็นผู้ติดต่องานแทนบุคลากรท่านอื่น ขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home รวมถึงควรเพิ่มการแลกเปลี่ยนความรู้กับฝ่ายงานหรือกลุ่มงานข้างเคียง หรืออาจจะรวมถึงหน่วยงานข้างเคียง เพื่อให้มีความรู้รอบด้านเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ในอนาคต”

2.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานหรือ

หน่วยงานข้างเคียง เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้มีความรู้รอบด้าน เพื่อรองรับในการทำงานทดแทนบุคลากรท่านอื่น ขณะ Work From Home ได้ แต่สำหรับในการแก้ไขปัญหาระยะยาวนั้น มองว่า ควรมีการเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจากการทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้นจะมีเจ้าหน้าที่ประจำอยู่สำนักงานน้อยกว่าเดิม ซึ่งปกติก็มีบุคลากรในอัตราที่น้อย สิ่งที่แก้ไขปัญหาระยะยาวได้ เห็นควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสำนักงานให้มีเพียงพอ

“สำหรับแนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านนี้ มองว่า ควรเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานหรือหน่วยงานข้างเคียง เพื่อเพิ่มความรู้ให้มีความรู้รอบด้าน เพื่อรองรับในการทำงานทดแทนบุคลากรท่านอื่น ขณะ Work From Home ได้ แต่สำหรับในการแก้ไขปัญหาระยะยาวนั้น ยังคงมองว่า ควรมีการเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจากการทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้นจะมีเจ้าหน้าที่ประจำอยู่สำนักงานน้อยกว่าเดิม ซึ่งปกติก็มีบุคลากรในอัตราที่น้อยอยู่แล้ว สิ่งที่แก้ไขปัญหาระยะยาวได้ เห็นควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสำนักงานให้มีเพียงพอ”

2.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า การเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการ เนื่องจากเมื่อเทียบภารกิจงานกับกรอบอัตรากำลัง ก่อนช่วงไม่สมดุลกันเป็นอย่างมาก อีกทั้งในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ก็ยังจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น จึงเห็นการที่สามารถแก้ปัญหานี้อย่างยั่งยืนได้ คือ การเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพื่อจะให้เกิดผลดีต่อการทำงานในสภาวะปกติและภายใต้สถานการณ์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

“ในมุมมองของผมมองว่า ในด้านบุคลากรนี้ สิ่งที่จะทำเป็นอันดับแรกก็คือ การเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการ เนื่องจากเมื่อเทียบภารกิจงานกับกรอบอัตรากำลัง ในตอนนี้ค่อนข้างไม่สมดุลกันเป็นอย่างมาก อีกทั้งในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ก็ยังจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้บุคลากรเพิ่มมากขึ้น จึงเห็นควรว่าทางเดียวที่จะสามารถแก้ปัญหานี้อย่างยั่งยืนได้ คือ การเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพื่อจะให้เกิดผลดีต่อการทำงานในสภาวะปกติและภายใต้สถานการณ์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019”

2.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรเพิ่มการอบรมในงานที่เกี่ยวข้องให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะการทำงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งมองว่าหากมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานผ่านระบบออนไลน์ ก็ย่อมจะทำให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกันหากมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระบบออนไลน์มีน้อย ก็ย่อมจะทำให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home มีความช้าไปด้วย

“สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในด้านบุคลากรนี้ มองว่า ควรเพิ่มการอบรมในงานที่เกี่ยวข้องให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะการทำงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งมองว่าหากมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างถ่องแท้แล้ว ก็ย่อมจะทำให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกันหากมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานในระบบออนไลน์มีน้อย ก็ยิ่งจะทำให้การทำงานในรูปแบบ Work From Home มีความช้าไปด้วยเช่นกัน”

2.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรเพิ่มการอบรมหรือทักษะในการใช้แอปพลิเคชันหรือระบบออนไลน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้รวดเร็วและมีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากระบบการทำงานโดยรวมยังคงรูปแบบเดิม แต่เป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบออฟไลน์มาเป็นทำงานแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น จึงมองว่าควรเพิ่มทักษะหรืออบรมในการใช้งานแอปพลิเคชันหรือการทำงานออนไลน์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

“สำหรับในด้านบุคลากรนี้ ควรเพิ่มการอบรมหรือทักษะในการใช้แอปพลิเคชันหรือระบบออนไลน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้รวดเร็วและมีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากระบบการทำงานโดยรวมยังคงเหมือนเดิม แต่แค่ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบออฟไลน์มาเป็นทำงานแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น จึงมองว่าควรเพิ่มทักษะหรืออบรมในการใช้งานแอปพลิเคชันหรือการทำงานออนไลน์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด”

3. ด้านงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ด้านงบประมาณของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา พบว่า ควรให้มีการปรับแก้ระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อให้หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดซื้อหรือเบิกค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ในบางรายการที่ปัจจุบันไม่สามารถดำเนินการเบิกจ่าย และเป็นภาระกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวของบุคลากร รวมถึงควรจัดสรรงบประมาณในส่วนที่บุคลากรต้องแบกรับภาระขณะทำงานรูปแบบ Work From Home อีกทั้งยังมีความคิดเห็นว่า ควรมีการตั้งงบประมาณฉุกเฉิน ในหน่วยงานระดับล่าง หรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า สำหรับด้านงบประมาณ ควรมีการแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home รวมถึงควรมีระเบียบข้อกฎหมายที่สามารถเบิกจ่ายงบดำเนินงานทดแทน กรณีบุคลากรซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่บ้านได้ ซึ่งปัจจุบันบุคลากรต้องแบกรับภาระดังกล่าวไว้ โดยไม่สามารถเบิกจ่ายจากส่วนราชการได้ต้นสังกัด

“สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านงบประมาณนี้ ผมมองว่าควรจะเป็นเรื่องของการแก้ไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานในรูปแบบ Work From Home รวมถึงควรมีระเบียบข้อกฎหมายที่สามารถเบิกจ่ายเงินทดแทน กรณีบุคลากรซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่บ้านได้ ซึ่งปัจจุบันบุคลากรต้องแบกรับภาระดังกล่าวไว้ โดยไม่สามารถเบิกจ่ายจากส่วนราชการได้”

3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรจะสนับสนุนการแก้ไขกฎระเบียบและข้อกฎหมาย

ที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่หน่วยงานพบปัญหาอยู่ คือ การไม่สามารถเบิกจ่ายเงินงบประมาณ มาทดแทนในส่วนที่บุคลากรของแต่ละท่าน ใช้งบประมาณส่วนตัวในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการทำงานในรูปแบบ Work From Home

“สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านงบประมาณนี้ พี่มองว่า เราควรจะสนับสนุนการแก้ไขกฎระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่เราพบปัญหาอยู่ คือการไม่สามารถเบิกจ่ายงบประมาณทดแทนในส่วนที่บุคลากรของเราใช้งบประมาณส่วนตัวในการซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ผมมองว่าบุคลากรเราเองแบกรับภาระของสำนักงานไปเต็ม ๆ ทั้งที่ควรจะเป็นภาระงบประมาณของสำนักงาน”

3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรมีการแก้ไขระเบียบข้อกฎหมาย สำหรับในส่วนที่ควร จะเบิกจ่ายงบประมาณทดแทนเงินส่วนตัว ซึ่งบุคลากรนำไปซื้ออุปกรณ์ในการทำงานใน รูปแบบ Work From Home ได้ หรืออาจจะเป็นการจัดสรรเฉพาะกิจเพื่ออุดหนุนบุคลากร เป็นกรณี ๆ ในส่วนที่บุคลากรต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว เนื่องจากการทำงานใน รูปแบบ Work From Home

“สำหรับการแก้ปัญหาในด้านงบประมาณนี้ มองว่า ควรมีการแก้ไขระเบียบ ข้อกฎหมายในส่วนที่ควรที่จะเบิกจ่ายงบประมาณทดแทนเงินส่วนตัว ที่บุคลากรนำไปซื้อ อุปกรณ์ในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ หรืออาจจะเป็นการจัดสรรเฉพาะกิจ เพื่ออุดหนุนบุคลากรเป็นกรณี ๆ ไปนั้น ในส่วนที่บุคลากรต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว เอาไว้เอง เนื่องจากการทำงานในรูปแบบ Work From Home”

3.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรมีการตั้งงบประมาณฉุกเฉินให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค เนื่องจากการทำงานในรูปแบบ Work From Home นั้นเป็นการทำงานภายใต้สภาวะที่ฉุกเฉิน ซึ่งงานที่ได้รับผิดชอบส่วนมากต้องใช้ระบบอินเทอร์เน็ตแต่ยังขาดสิ่งที่เกี่ยวข้องอยู่มาก ซึ่งไม่มีการตั้งดังกล่าวไว้และมองว่าหากมีการตั้งฉุกเฉินไว้ให้แต่ละหน่วยงาน ก็จะช่วย

ต่อการบริหารจัดการเมื่อเกิดความจำเป็น ซึ่งสามารถนำงบประมาณดังกล่าว มาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว

“สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบนี้ มองว่า ควรมีการตั้งงบประมาณฉุกเฉินให้หน่วยงานเนื่องจากการทำงานในรูปแบบ Work From Home นี้เป็นการทำงานภายใต้สภาวะที่ฉุกเฉินซึ่งงานที่ได้รับผิดชอบนี้ส่วนมากต้องใช้ระบบอินเทอร์เน็ตแต่ยังขาดสิ่งที่เกี่ยวข้องอยู่มาก ซึ่งไม่มีการตั้งงบดังกล่าวไว้และมองว่าหากมีการตั้งงบฉุกเฉินไปให้แต่ละหน่วยงานก็จะง่ายต่อการบริหารจัดการเมื่อเกิดความจำเป็นได้ สามารถนำงบประมาณดังกล่าว มาแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี”

3.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า สิ่งที่มีปัญหาที่สุด ก็คือการทำงานในรูปแบบ Work From Home นี้จะกระทบกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและผลประโยชน์ของทางราชการ แต่ไม่สามารถเบิกจ่ายจากงบดำเนินงานได้ ดังนั้นจึงมองว่าควรมีระเบียบข้อกฎหมายในการดำเนินการเบิกค่าใช้จ่ายทดแทนให้กับบุคลากรได้

“สำหรับในด้านนี้ตัวผมเองมองว่า สิ่งที่มีปัญหาที่สุด ก็คือการทำงานในรูปแบบ Work From Home นี้จะกระทบกับค่าใช้จ่ายส่วนตัวค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและผลประโยชน์ของทางราชการทั้งสิ้น แต่ไม่สามารถเบิกจ่ายจากงบดำเนินงานได้ดังนั้นจึงมองว่าควรมีระเบียบข้อกฎหมายหรือช่องทางในการดำเนินการเบิกค่าใช้จ่ายทดแทนให้กับบุคลากรได้”

3.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรมีการช่องทางในการเบิกจ่ายเงินทดแทน กรณีบุคลากรใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการได้ เนื่องจากปัจจุบันไม่มีกฎหมายรองรับซึ่งหากมีการแก้ไขข้อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะเป็นประโยชน์ เนื่องจากทันต่อสถานการณ์และเป็นปัจจุบันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและส่วนราชการ ซึ่งต้องทำงานในรูปแบบ Work From Home ต่อไป

“สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาในด้านนี้มองว่าควรมีการช่องทางในการเบิกจ่ายเงินทดแทน กรณีบุคลากรใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการทำงานหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการได้ เนื่องจากปัจจุบันไม่มีกฎหมายรองรับซึ่งหากมีการแก้ไขข้อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ก็จะเป็นการดี เนื่องจากทันต่อสถานการณ์และเป็นปัจจุบันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคลากรและส่วนราชการ ซึ่งต้องทำงานในรูปแบบ Work From Home ต่อไปได้”

3.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรมีการปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบดำเนินงานและงบประมาณต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

“สำหรับด้านงบประมาณนี้ปัญหาเดียวที่มองเห็นก็คือไม่สามารถเบิกจ่ายงบดำเนินงานหรือซื้ออุปกรณ์ทดแทนบุคลากรได้ ดังนั้นจึงเห็นว่าควรมีการปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันได้”

4. ด้านสถานที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านสถานที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ด้านสถานที่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา พบว่า ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบ้านหรือที่อยู่อาศัยให้เหมาะสม กับการทำงาน ในการทำงานรูปแบบ Work From Home และบุคลากรควรบริหารจัดการสิ่งรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น ทั้งภายในบ้าน และพื้นที่ใกล้เคียง ก่อนการทำงานในรูปแบบ Work From Home และมองว่าไม่ควรจำกัดสถานที่ Work From Home ว่าควรเป็นที่บ้านหรือที่อยู่อาศัยเท่านั้น แต่ควรประเมินความเหมาะสมของบุคลากรแต่ละท่าน ซึ่งหากมีความจำเป็นและข้อจำกัดทางด้านสถานที่ Work From Home ควรปรับสถานที่ทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้ง ให้ปลอดภัยและเว้นระยะห่างเพื่อลดการทำงานในรูปแบบ Work From Home กรณีที่จำเป็น

4.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ

ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ให้เหมาะสมในการทำงานในรูปแบบ Work From Home และควรบริหารจัดการความเสี่ยงรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นก่อนการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

“สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านสถานที่นั้น สำหรับมุมมองผมมองว่าสถานที่สำคัญเป็นอย่างมากในการทำงาน จึงมองว่า ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบ้านให้เหมาะสมในการทำงานในรูปแบบ Work From Home หรือควรจัดการความเสี่ยงรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นก่อนการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น”

4.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ไม่ควรจำกัดว่าสถานที่ Work From Home ควรจะเป็นที่บ้านหรือที่พักอาศัยเท่านั้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมของบ้านหรือที่พักอาศัยบุคลากรบางท่านไม่เอื้ออำนวยต่อการ Work From Home ซึ่งเราอาจจะปรับเปลี่ยนเป็นที่อื่น ๆ เช่น ร้านกาแฟ เป็นต้น

“ในมุมมองของพี่มองว่าการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นนั้น เราไม่ควรจำกัดว่าสถานที่ Work From Home ควรจะเป็นที่บ้านเท่านั้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมของบุคลากรบางท่าน ไม่เอื้ออำนวยต่อการ Work From Home ซึ่งเราอาจจะปรับเปลี่ยนเป็นที่อื่น ๆ เช่น ร้านกาแฟ เป็นต้น”

4.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า บุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home ควรจะจัดการความเสี่ยงรบกวนต่าง ๆ เช่น เสียงรบกวนของสัตว์เลี้ยง เสียงภายในบ้าน ให้หมดก่อนที่จะดำเนินการเริ่มทำงานในแต่ละวัน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

“ในมุมมองของผมมองว่า สภาพแวดล้อมภายในบ้านมีผลต่อการ Work From Home เป็นอย่างมากดังนั้นก่อนการเริ่มดำเนินการ Work From Home ในแต่ละวันนั้นเราควรจัดการความเสี่ยงรบกวนต่าง ๆ เช่น เสียงรบกวนของสัตว์เลี้ยง เสียงภายในบ้าน ให้หมดก่อนที่จะดำเนินการเริ่มทำงานในแต่ละวัน”

4.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ไม่ควรจะจำกัดว่า สถานที่ Work From Home ควรจะเป็นบ้านหรือที่พักอาศัยเท่านั้นอาจจะปรับเปลี่ยนเป็นสถานที่อื่นได้ตามความเหมาะสม หรือแม้แต่การมาทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้ง โดยปรับรูปแบบการทำงานวันละระยะห่าง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ในกรณีที่มีความจำเป็น

“สำหรับมุมมองส่วนตัวนั้นมองว่าการที่จะให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นและเราไม่ควรจะจำกัดว่า สถานที่ Work From Home ควรจะเป็นบ้านหรือที่พักอาศัยเท่านั้น อาจจะปรับเปลี่ยนเป็นสถานที่อื่นได้ตามความเหมาะสมหรือแม้แต่การมาทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้ง ในกรณีที่จำเป็นก็เป็นทางเลือกที่ดีได้”

4.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า บุคลากรควรบริหารจัดการสิ่งรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นก่อนการทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะเป็นการจำลองให้ทุกวันที่ทำงานที่บ้าน เป็นสถานที่ทำงานจริง อีกทั้งหากบุคลากรบางท่านไม่สะดวกในการทำงานที่บ้าน ด้วยความจำเป็น ควรอนุโลมในการมาทำงาน ณ สำนักงาน โดยอาจจะเป็นการเพิ่มระยะห่างในสำนักงาน เปิดให้อากาศถ่ายเทให้สะดวก เป็นต้น

“ในมุมมองของผมมองว่า เราควรบริหารจัดการสิ่งรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นก่อนการทำงานในแต่ละวันเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะเป็นการจำลองให้ทุกวันที่ทำงานที่บ้าน เป็นสถานที่ทำงานจริง อีกทั้งหากบางท่านไม่สะดวกทำงานที่บ้านจริง ๆ ควรอนุโลมในการมาทำงาน ณ สำนักงาน โดยอาจจะเป็นการเพิ่มระยะห่างในสำนักงาน เป็นต้น”

4.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรจะบริหารจัดการสิ่งรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นในแต่ละวัน ก่อนการทำงานให้เสมือนกับการทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้งเหมือนที่เราทำงานปกติ แม้ว่าจะเป็นการทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัยของบุคลากร

“ในมุมมองด้านสถานที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมองว่า การที่จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้น เราควรจะบริหารจัดการสิ่งรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้นในแต่ละวันก่อนการทำงานให้เสมือนกับการทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้งเหมือนที่เราทำงานปกติ แม้ว่าจะเป็นการทำงานที่บ้านก็ตาม”

4.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า บุคลากรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบ้านให้เหมาะสมในการทำงานหรือหากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมจริง ๆ เราก็ควรยกเว้นให้ทำงานในสถานที่อื่นได้เช่น ร้านกาแฟ เป็นต้น

“สำหรับในมุมมองส่วนตัวแล้วมองว่าการทำงานที่บ้าน สมมติเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากเราไม่คุ้นชินกับการทำงานที่บ้าน ดังนั้นเราควรจะปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบ้านให้เหมาะสมในการทำงานหรือหากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมจริง ๆ เราก็ควรยกเว้นให้ทำงานในสถานที่อื่นได้เช่น ร้านกาแฟ เป็นต้น”

5. ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ประมวลสรุปได้ดังนี้

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา พบว่า ควรมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม อาจจะเป็นในรูปแบบการยืม การให้ แล้วแต่กรณี เป็นต้น และควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกำหนดด้านพัสดุ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ อีกทั้งเห็นสมควรปรับปรุงอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

5.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 1

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า หน่วยงานควรจะมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ

เครื่องใช้ให้บุคลากรในการทำงาน Work From Home เช่น อาจจะเป็นในรูปแบบการยืมหรือการให้แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นการสนับสนุนขณะทำงานที่บ้านให้มีการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เสมือนกับการทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้ง

“ผมมีมุมมองว่า การที่เราจะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสำหรับด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญเราควรจะมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้บุคลากรในการทำงาน Work From Home เช่น อาจจะเป็นในรูปแบบการยืม หรือการให้แล้วแต่กรณี เพื่อเป็นการสนับสนุนขณะทำงานที่บ้านให้มีการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังเช่นทำงานที่สำนักงาน”

5.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 2

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรจะปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายในเรื่องของด้านพัสดุให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น อุปกรณ์บางอย่างเราควรจะอนุญาตให้มีการนำออกสำนักงานได้ หรือแม้แต่กรณี การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้อำนวยความสะดวกขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home

“ในมุมมองส่วนตัวของผมแล้ว ผมมองว่า เราควรจะปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายในเรื่องของด้านพัสดุให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น อุปกรณ์บางอย่างเราควรจะอนุญาตให้มีการนำออกสำนักงานได้ หรือแม้แต่กรณี การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้อำนวยความสะดวกขณะทำงานที่บ้านได้”

5.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 3

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรจะมีการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เท่าทันต่อเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด

“สำหรับตัวผมมองว่า วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้นั้นมีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานปัจจุบัน แต่เท่าที่สังเกตอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเราในบางส่วนค่อนข้างล้าสมัย ซึ่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงสุด ควรจะมีการปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เท่าทันต่อเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในเวลา”

5.4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 4

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรจะมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ให้แก่บุคลากรขณะทำงานอยู่ที่บ้านหรือมีอยู่อาศัย ให้มีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับการทำงานในสำนักงาน ซึ่งอาจจะเป็นการยืมหรือการเบิกจากสำนักงานไปใช้ เป็นต้น

“สำหรับในแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านนี้นั้นมองว่า เราควรจะมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ให้แก่บุคลากรขณะทำงานอยู่ที่บ้าน ให้มีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับการทำงานในสำนักงาน ซึ่งอาจจะเป็นการยืมหรือการเบิกจากสำนักงานไปใช้ เป็นต้น”

5.5 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 5

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า หน่วยงานควรปรับปรุงระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวก ขณะทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย เครื่องใช้ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขณะทำงานอยู่ที่บ้าน เป็นต้น

“สำหรับมุมมองของผมมองว่า หน่วยงานควรปรับปรุงระเบียบและข้อกำหนดด้านที่เกี่ยวข้องกับวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์อำนวยความสะดวก ขณะทำงานที่บ้าน เครื่องใช้ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขณะทำงานอยู่ที่บ้าน เป็นต้น”

5.6 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 6

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า ควรจะให้การทำงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอใกล้เคียงกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือของสำนักงาน ซึ่งอาจจะเป็นการยืมจากสำนักงานไปใช้ การซื้อเพื่อแจกจ่ายให้บุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการทำงานในรูปแบบ Work From Home

“หากต้องการให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้น เราควร จะให้การทำงานที่บ้าน มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอใกล้เคียงกับสำนักงาน ซึ่งอาจจะเป็นการยืมจากสำนักงานไปใช้ การซื้อเพื่อแจกจ่ายให้บุคลากร ทั้งนี้เพื่อเป็นการ อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้อย่าง เต็มกำลัง”

5.7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านที่ 7

ได้ให้ความเห็นว่า สำหรับแนวทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ว่า สำนักงานควรจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้บุคลากรทุกท่าน มีความเพียงพอเมื่อทำงาน อยู่ที่บ้าน ให้มีอุปกรณ์ใกล้เคียงสำนักงาน เพื่อจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงานขณะอยู่ที่บ้าน หรือการทำงานในรูปแบบ Work From Home

“ในมุมมองส่วนตัวแล้วมองว่า ทางสำนักงานควรจะเป็นผู้อำนวยการความสะดวก ในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้บุคลากรทุกท่าน มีความเพียงพอ เมื่อทำงานอยู่ที่บ้าน ให้มีอุปกรณ์ใกล้เคียงสำนักงาน เพื่อจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานขณะอยู่ที่บ้านอีกด้วย”

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษา “การนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา” ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 2 วัตถุประสงค์ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา 2) เพื่อเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยใช้วิธีการศึกษาข้อมูลเชิงเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา จำนวน 7 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยจะสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยเป็นลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดย นำเสนอ ผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

1.1 ด้านโครงสร้าง

ปัญหาและอุปสรรคด้านโครงสร้างพบว่า เกิดจากข้อสั่งการในระดับกรมไม่สามารถเข้ากับบริบทการทำงานของส่วนภูมิภาค การดำเนินงานสนองงานตามสายบังคับบัญชาที่มีความล่าช้า ซึ่งจะเห็นได้ว่าระบบโครงสร้างของข้อสั่งการในระดับกรมต้องการลดขั้นตอนของสายบังคับบัญชาได้ แต่ในความเป็นจริง ยังไม่มีการแก้กฎหมายในการบังคับใช้

1.2 ด้านบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากร พบว่า มีปัญหาในการปรับตัวกับการทำงานในรูปแบบ Work From Home เนื่องจากเกิดขึ้นอย่างฉุกฉิน และไม่ได้มีบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านเทคโนโลยี จึงทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้การทำงานในระบบออนไลน์เอง ซึ่งบุคลากรแต่ละคน มีความสามารถด้านเทคโนโลยีไม่เท่ากัน จึงทำให้เกิดความล่าช้าในระบบงาน อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เมื่อเกิดการสลับวันทำงานในรูปแบบ Work From Home ทำให้บุคลากรที่รับหน้าที่ ณ สำนักงานแทนบุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home ไม่มีความเชี่ยวชาญเท่ากับบุคลากรประจำงานนั้น ๆ ทำให้งานเกิดการสะสมและค้างคั่งค้างอย่างเห็นได้ชัด

1.3 ด้านงบประมาณ

ปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณ พบว่า ด้านงบประมาณต่าง ๆ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา มีผลกระทบค่อนข้างน้อย เนื่องจากงบประมาณที่ถูกลดไปนั้น เป็นสัดส่วนน้อย แต่อย่างไรก็ตามปัญหาด้านงบประมาณดำเนินงานกระทบเป็นอย่างมาก เนื่องจากช่วงเวลาในการ Work From Home จำเป็นต้องทำงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งต้องจำเป็นต้องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จึงทำให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตกเป็นภาระของบุคลากร เช่น ค่าสัญญาณอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้าบ้าน ค่าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรือคอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ ไม่มีงบดำเนินงานในส่วนนี้ จึงส่งผลให้บุคลากรแบกรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ค่อนข้างมาก

1.4 ด้านสถานที่

ปัญหาและอุปสรรคด้านสถานที่ พบว่า บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในบ้านหรือที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานเท่ากับการทำงานในสำนักงาน เนื่องจากมีสิ่งรบกวนในการทำงาน หรือแม้แต่บรรยากาศในการทำงานที่บ้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจึงทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในรูปแบบ Work From Home มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ลดลง เมื่อเทียบกับการทำงาน ณ สถานที่ตั้งของสำนักงาน อีกทั้งการทำงานที่บ้านไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ครบครันเทียบเท่าสำนักงาน

1.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

ปัญหาและอุปสรรคด้านด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ไม่สามารถเคลื่อนย้ายหรือนำไปไว้ที่บ้านขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ซึ่งทำให้การทำงานบางส่วนเกิดความล่าช้าและไม่สามารถทำให้เสร็จกระบวนการภายในวันเดียวได้ เนื่องจากที่บ้านไม่มีอุปกรณ์

ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเฉพาะนั้น ๆ อีกทั้งขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ณ บ้าน หรือที่อยู่อาศัยนั้น วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ บุคลากรต้องจัดหาเอง แขนงทุกชนิด ซึ่งบุคลากรบางท่านไม่ได้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างครบครัน

2. แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

2.1 ด้านโครงสร้าง

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านโครงสร้าง พบว่า ควรมีการปรับลด ขั้นตอนการทำงาน หรือลดขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน และสำหรับในด้านกฎหมาย ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อเทคโนโลยี เช่น การอนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงในการให้อำนาจในการอนุมัติผ่านระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันได้ เพื่อให้อำนวยต่อการทำงานในรูปแบบ Work From Home หรือด้านการมอบอำนาจ ควรมอบอำนาจในคำสั่งที่เกี่ยวข้อง ให้กับหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้เข้ากับการทำงานในบริบทพื้นที่นั้น และควรพิจารณาจัดตั้งองานที่ไม่เร่งด่วน

2.2 ด้านบุคลากร

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านบุคลากร พบว่า ควรเพิ่มทักษะหรืออบรมการใช้งานแอปพลิเคชันหรือระบบการทำงานในรูปแบบออนไลน์ให้บุคลากร และควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับงานฝ่ายอื่น ๆ ให้มากขึ้น เพื่อความรู้ความเข้าใจ ในกรณีการบริการงาน นั้น ๆ แทนบุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home อย่างไรก็ตามควรปรับลดงานที่มีความสำคัญน้อย หรืองานที่ไม่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก เพื่อลดอัตรางานค้างในระบบ สำหรับการแก้ไขในระยะยาวนั้น ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังในระยะยาวให้เหมาะสม กับภารกิจงาน

2.3 ด้านงบประมาณ

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านงบประมาณ พบว่า ควรให้มีการปรับแก้ระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อให้หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดซื้อ หรือเบิกงบดำเนินงานหรือค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องในการทำงานในรูปแบบ Work From Home อีกทั้งยังมีความคิดเห็นว่า ควรมีการตั้งงบประมาณฉุกเฉินในหน่วยงานระดับล่าง หรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

2.4 ด้านสถานที่

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านสถานที่ พบว่า ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในบ้านหรือที่อยู่อาศัยให้เหมาะสม และควรบริหารจัดการสิ่งรบกวนต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น ก่อนการทำงานในรูปแบบ Work From Home และไม่ควรจำกัดสถานที่ Work From Home ว่าควรเป็นที่บ้านหรือที่อยู่อาศัยเท่านั้น ซึ่งหากมีความจำเป็นและข้อจำกัดทางด้านสถานที่ Work From Home ควรปรับสถานที่ทำงาน ณ สำนักงานที่ตั้ง ให้ปลอดภัยและเว้นระยะห่าง

2.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

แนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า ควรมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home และควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกำหนดด้านพัสดุ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ อีกทั้งเห็นสมควรปรับปรุงอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปราย โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

การศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์ ออกเป็นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น 5 ประเด็น ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง

ผลการศึกษาด้านโครงสร้าง พบว่า ข้อสั่งการจากส่วนกลาง ไม่สามารถปรับเข้ากับบริบทของส่วนภูมิภาคได้ การต้องการลดขั้นตอนในการทำงาน แต่ยังไม่มีการแก้ไขระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การเบิกจ่ายมีขั้นตอนมาก บุคลากรที่ทำงานอยู่ที่บ้านที่มีอำนาจในขั้นตอน ต้องรองลงนามในวันถัดไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** การสั่งการจากระดับสูงไม่มีความชัดเจนและปรับเข้ากับบริบทบางพื้นที่ได้ยาก การต้องการปรับลดขั้นตอนในการทำงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ แต่ยังไม่มีการแก้ไขระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ไม่สามารถให้ความเห็นทางในระบบออนไลน์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ **เอราวัณ ฤกษ์ชัย (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลาไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า ระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณไม่ทันต่อสถานการณ์ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและต้องผ่านความเห็นชอบจากฝ่ายงานต่าง ๆ

1.2 ด้านบุคลากร

ผลการศึกษาด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรมีปัญหาในการปรับตัวในการทำงานในรูปแบบ Work From Home โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ที่ต้องเรียนรู้กับการทำงานผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน อีกทั้งปัญหาการรับงานแทนบุคลากรที่ทำงานที่บ้าน ทำให้เกิดงานค้างค้ำและสะสม **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างกะทันหัน **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน ซึ่งทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้า เนื่องจากเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก ไม่ได้รับการอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรแต่ละท่าน มีความเข้าใจในเทคโนโลยีไม่เท่ากัน เช่น บุคลากรสมัยใหม่จะเรียนรู้ได้ไว แต่บุคลากรรุ่นเก่าอาจเรียนรู้งานค่อนข้างล่าช้า รวมถึงการรับภารกิจงานแทนของบุคลากรที่ปฏิบัติ ณ สำนักงาน แทนบุคลากรที่ทำงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ชนมณีภา เขียนนอก (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรของกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ ที่นำมาใช้และสนับสนุนการทำงานในรูปแบบ Work From Home ของบุคลากรในสังกัด อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของวรรณวิจิตร และคณะ (2564) ได้ศึกษารูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า อุปสรรคด้านการเข้าถึงและการใช้งานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานรุ่นเก่า ที่คุ้นเคยกับการปฏิบัติแบบวิธีเดิม และใช้โปรแกรมไม่สะดวกเนื่องจากขาดทักษะด้านเทคโนโลยี

1.3 ด้านงบประมาณ

ผลการศึกษาด้านงบประมาณ พบว่า มีผลกระทบต่อบุคลากรต่าง ๆ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาค่อนข้างน้อย แต่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานค่อนข้างมาก เนื่องจากการทำงานที่บ้าน ต้องทำงานผ่านระบบออนไลน์ จำเป็นต้องใช้เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสาร เป็นต้น ซึ่งไม่ได้รับการจัดสรรที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ค่าใช้จ่ายในขณะที่ทำงานที่บ้าน ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณและไม่สามารถเบิกจากงบดำเนินงานได้ ซึ่งทำให้บุคลากรต้องจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สื่อสาร ทั้งหมด ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ **ชนมณีภา เขียนนอก (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่พบว่า ด้านทรัพยากรและงบประมาณ ได้แก่ ค่าอินเทอร์เน็ตและค่าโทรศัพท์ ซึ่งไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกองความปลอดภัยแรงงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดหาทรัพยากรดังกล่าวเอง บุคลากรบางคนไม่มีเครื่องมือในการทำงาน หรือมีเครื่องมือแต่ไม่เหมาะสม

1.4 ด้านสถานที่

ผลการศึกษาด้านสถานที่พบว่า บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในบ้านไม่เหมาะสมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานเท่ากับสำนักงาน เนื่องจากมีสิ่งรบกวนในการทำงานหรือแม้แต่บรรยากาศในการทำงานที่บ้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจึงทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานในรูปแบบ Work From Home ลดลง อีกทั้งการทำงานที่บ้านไม่มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่ครบครันเทียบเท่าสำนักงาน **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการทำงานที่บ้าน มีความไม่พร้อมในหลายด้าน เช่น อุปกรณ์ในการทำงานไม่มีความพร้อม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานไม่อำนวย เนื่องจากมีสิ่งรบกวนจากพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บ้าน มีน้อยกว่าสำนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ (2563)** ซึ่งได้ศึกษา**

การทำงานที่บ้าน : แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ที่พบว่า อุปสรรคอย่างหนึ่งของการทำงานที่บ้าน คือ สิ่งรบกวน ซึ่งได้แก่ เสียงเพื่อนบ้าน เสียงรบกวน จากจรรยา เสียงทีวีภายในบ้านและเสียงสมาชิกในครอบครัว

1.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

ผลการศึกษาด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักงาน ไม่สามารถเคลื่อนย้ายหรือนำไปไว้ที่บ้านขณะทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้ซึ่งทำให้การทำงานบางส่วนเกิดความล่าช้า เนื่องจากที่บ้านไม่มีอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำงานเฉพาะนั้น ๆ อีกทั้งขณะทำงานที่บ้าน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ บุคลากรต้องจัดหาเองแทบทุกชนิด ซึ่งบุคลากรบางท่านไม่ได้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างครบครัน **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** หน่วยงานรัฐไม่มีการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ที่บ้าน ทำให้บุคลากรบางท่านมีอุปกรณ์ไม่ครบหรืออาจไม่มีประสิทธิภาพรับรองในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของ **ชนมณีภาเขียนนอก (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่พบว่า ปัญหาด้านทรัพยากร เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานแบบ Work from Home เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต บุคลากรบางคนไม่มีหรือมีแต่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการใช้งาน และไม่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐเพื่อทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

การศึกษาข้อเสนอแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ได้แบ่งประเด็นในการวิเคราะห์ ออกเป็นจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นประเด็น 5 ประเด็น ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้าง

ผลการศึกษาด้านโครงสร้าง พบว่า ควรมีการปรับลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน ในด้านกฎหมาย ควรปรับปรุงระเบียบ ข้อกำหนด

ที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อเทคโนโลยี เช่น การอนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ควรมีการปรับปรุงในการให้อำนาจในการอนุมัติผ่านระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันได้ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานในรูปแบบ Work From Home หรือด้านการมอบอำนาจ ควรมอบอำนาจในคำสั่งที่เกี่ยวข้อง ให้กับหัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค เพื่อให้เข้ากับการทำงานในบริบทพื้นที่นั้น **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** ภายใต้อสถานการณ์ระบาดของโรค ทำให้บุคลากรต้องเสี่ยงการพบปะ และเว้นระยะห่างกัน ซึ่งการลดขั้นตอนการทำงาน การปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายให้ทันต่อสถานการณ์หรือการรับพิจารณาติดต่อกันที่เร่งด่วน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานได้ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ปรีศ ชันธเสมา (2563)** ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ควรดำเนินการเปลี่ยนแปลงการระบบและขั้นตอนการอนุมัติขององค์กรให้เป็นการอนุมัติตามยุคดิจิทัล หรือยุค 5 G เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานทั้งการทำงาน ณ ที่ตั้งสำนักงานและการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด

2.2 ด้านบุคลากร

ผลการศึกษาด้านบุคลากร พบว่า ควรเพิ่มทักษะหรืออบรมการใช้งาน แอปพลิเคชัน หรือระบบการทำงานในรูปแบบออนไลน์ รวมถึงควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับงานฝ่ายอื่น เพื่อความรู้ความเข้าใจ แทนบุคลากรที่ทำงานในรูปแบบ Work From Home และปรับลดภารกิจงานที่มีความเร่งด่วนน้อย ทั้งนี้ในระยะยาว ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างงานและบุคลากร **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** ต้องการเพิ่มทักษะให้บุคลากรสามารถทำงานในรูปแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงการทำให้ปริมาณงานและบุคลากรมีความสมดุลกัน ทั้งขณะทำงานแบบ Work From Home และในสถานการณ์ปกติในอนาคต ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ปรีศ ชันธเสมา (2563)** ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ควรเพิ่มทักษะการใช้งานโปรแกรมออนไลน์ เช่น ประชุมทางไกล (Zoom Meeting) ให้กำลังพลได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง รวมถึงการเพิ่มทักษะให้กำลังพลมีความพร้อมในการใช้โปรแกรมออนไลน์ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

2.3 ด้านงบประมาณ

ผลการศึกษาด้านงบประมาณ พบว่า ควรให้มีการปรับแก้ระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อให้หน่วยงานหรือส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดซื้อหรือเบิกค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องในการทำงานในรูปแบบ Work From Home รวมถึงควรมีการตั้งงบประมาณ

ฉุกเฉิน ในหน่วยงานระดับล่างหรือหน่วยงานส่วนภูมิภาค เพื่อให้สามารถบริหารจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** ต้องการแก้ระเบียบข้อกฎหมายในการเบิกจ่ายดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ลดภาระของบุคลากรในการแบกรับค่าใช้จ่ายในการทำงานที่บ้าน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัย **ปรีศ ชันธเสมา (2563)** ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ควรเพิ่มงบประมาณการใช้สัญญาณ WiFi อินเทอร์เน็ตของกำลังพลโดยอนุมัติงบประมาณเป็นรายเดือนเพื่อให้การติดต่อเพิ่มความเร็วและสถานะเครือข่ายมีความเสถียร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานที่บ้านของกำลังพล รวมถึงเปลี่ยนแปลงการระบบและขั้นตอนการอนุมัติการเบิกจ่ายงบประมาณต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นการอนุมัติตามยุคดิจิทัล อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **เอราวัณ ฤกษ์ชัย (2563)** ได้ศึกษาการนำนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลาไทร อำเภอลำดวน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า ควรมีการปรับปรุงระเบียบหรือข้อกฎหมายของการเบิกจ่ายงบประมาณ เช่น ลดขั้นตอน ปรับเปลี่ยนทำงานในรูปแบบออนไลน์ ให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.4 ด้านสถานที่

ผลการศึกษาด้านสถานที่ พบว่า ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมบ้านให้เหมาะสมกับการทำงาน และควรจัดการสิ่งรบกวนให้เสร็จสิ้นก่อนทำงาน หากมีข้อจำกัดด้านสถานที่ในการ Work From Home ควรปรับสถานที่ตั้งสำนักงาน ปลอดภัยและเว้นระยะห่าง เพื่อรองรับในการทำงาน **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** การปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและการจัดการสิ่งรบกวนก่อนการทำงานนั้น จะช่วยให้การทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **อภิशल ทองมั่ง กำเนิดว่าและสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ (2563)** ซึ่งได้ศึกษา การทำงานที่บ้าน : แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ที่พบว่า แนวทางการจัดการการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 แนวทางหลักที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) การจัดการตารางการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี 3) การจัดพื้นที่การทำงานให้เหมาะสม 4) การเตรียมตัวเองให้พร้อมก่อนการทำงาน 5) การเตรียมอุปกรณ์ในการทำงานและการสื่อสารให้พร้อม 6) การจัดการสิ่งรบกวนอย่างมีอาชีพ และ 7) การดูแลร่างกายและจิตใจให้พร้อมต่อการทำงาน รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2563)** ได้ศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิต

ของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในภาพรวม การทำงานในสถานที่ สิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธนาคาร

2.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

ผลการศึกษาด้านวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ พบว่า ควรมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม ขณะทำงาน ในรูปแบบ Work From Home และควรปรับปรุงอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ และปรับปรุง ระเบียบ ข้อกฎหมายด้านพัสดุ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อราชการ **ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก** ต้องการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการปรับปรุงให้มีความทันสมัยและการ เปลี่ยนแปลง และควรปรับปรุงระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ **ดวงพร บุญเม้ง (2563)** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบ ต่อการ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home บุคลากรเห็นด้วยในการนำ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานแบบ Work from home อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ **วรรณวิจิตร และคณะ (2564)** ได้ศึกษารูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในด้านประสิทธิภาพ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาพัฒนา ช่วยให้นวัตกรรม รวมถึงโปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น โปรแกรม I am SARABAN web application, โปรแกรม Check-in Work From Home เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้ สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยากำหนดแผนการพัฒนารูปแบบองค์กรโดยมีการ เพิ่มสมรรถนะองค์กรทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ

ด้านสถานที่ และด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาครัฐในระดับจังหวัด เพื่อศึกษาข้อเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรค ของแต่ละองค์กรในการนํานโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)



บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). **สถิติผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019**. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2564. จาก <https://ddcportal.ddc.moph.go.th/portal/apps/opsdashboard/index.html>
- กุลชน ฌนาพงศธร. (2557). **แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : สารมวลชน.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564). **พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.2558**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2564. จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/index>.
- กรมที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2553). **คู่มือปฏิบัติราชการนอกสถานที่**. กรุงเทพฯ: กรมที่ดิน
- ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ฉบับที่ 1. (25 มีนาคม 2563) **ราชกิจจานุเบกษา**. 137(69ง) หน้า 10 – 16
- คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โรคติดต่ออุบัติใหม่แห่งชาติ. (2555). **การระบาดของโรค**. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564. จาก ddccenter.ddc.moph.go.th/infoc/download/201706151497517225_แผนยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ.pdf.
- คำานวณ อึ้งชูศักดิ์. (2559). **ระบาดวิทยาเพื่อการบริหารงานสาธารณสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : สมาคมระบาดวิทยา (ประเทศไทย).
- จังหวัดพะเยา. (19 เมษายน 2564) พย0017.3/ว4092. **ข้อสั่งการ/ขอเสนอแนะในที่ประชุมศูนย์ปฏิบัติการ ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด 19 (ศปก.ศบค.) เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2564**.
- ชนม์นิภา เขียนนอก. (2563). **การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษาของความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- ดวงพร บุญเม้ง. (2563). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล.(2553). เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างไร. **For Quality**, 17(151), 109–112. สืบค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564. จาก https://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/FQ151_p109-112.pdf.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). **การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร**. สารนิพนธ์ . กจ.ม.(วิทยาลัยการจัดการ), มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- บุริศ ชันธเสมา. (2563). **ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาศ โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. สารนิพนธ์ . ร.ป.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พัฒนัธธร ตันติเวชยานนท์. (2558). **การศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **ระบาด**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2564. จาก <http://dict.longdo.com/search/ระบาด>.
- มนัสนันท์ ศรีนาคาน และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). **การทำงานทางไกลและที่บ้าน**. **วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม**, 6(1), 109 – 118.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2556). **นโยบายสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์ และการพิมพ์.
- ยุวณูช กุลาคี. (2548). **การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจประเมินตามมาตรฐาน ISO/IEC 17021:2006 ศึกษากรณี : สำนักงานรับรองระบบคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยพระบรมราชูปถัมภ์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองระบบคุณภาพวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยพระบรมราชูปถัมภ์.

- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). **ความหมาย New Normal**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กรกฎาคม 2564.
จาก <https://www.youtube.com/watch?v=xtvmYp3BZ3o>.
- วรารัตน์ โชติรัตน์. (2564). ทางเลือกใหม่ในการทำงานนอกสำนักงาน. **วารสารข้าราชการ** 51(3), 21 – 25.
- วรรณ วิจิตร และคณะ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. **วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก**, 8(1), 30 – 42.
- วรเดช จันทรร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วินัย เดชมโฑธิทอง. (2563). **การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019**. การค้นคว้าอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศุภชัย ยาวประภาช. (2557). **นโยบายสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีศักดิ์ จามรมาน. (2551). Make a Big Decision for Work at Home การทำงานจากที่บ้านผ่านอินเทอร์เน็ต. **วารสารอีลีตเตอร์**. (สิงหาคม), 49.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2559). กรอบแนวคิดการศึกษา นโยบายสาธารณะ. **วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์**, 11(33), 1-16.
- สมพร ศิรินาวิน . (2563). **โควิด-19 ความรู้ สู่ปัญญา พัฒนาการปฏิบัติ**. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2564 จาก <https://infocenter.nationalhealth.or.th/Ebook/COVID19 Knowledge/book.html#p=2>.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา. (10 เมษายน 2563). **ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เรื่อง การปฏิบัติราชการนอกสำนักงาน**.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา. (23 เมษายน 2564). **ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เรื่อง กำหนดให้ข้าราชการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)**.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (22 เมษายน 2564). ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่อง มาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) สำหรับข้าราชการและบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (27 มีนาคม 2563). ประกาศสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เรื่อง มาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID 19) สำหรับข้าราชการ และบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2).

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (18 มีนาคม 2563). นร 0505/ว113 สรุปผลการประชุมคณะกรรมการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ครั้งที่ 1/2563 และมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันวิกฤติการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ของกระทรวงสาธารณสุข.

อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวีวงศ์. (2563). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 19(3), 119-130.

อลงกต แพนสนิท. (2557). การนำนโยบายไปปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ รป.ด., มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ ฯ.

เอราวัณ ฤกษ์ชัย. (2563). การนำนโยบายป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลาไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ รป.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ ฯ.

เอกรัฐ หลีเส็น. (2561). การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การกิจศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (2561-2580) ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคมศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระ วปอ., วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, กรุงเทพฯ ฯ.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

การนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ

ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ ใช้สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาทุกคน ซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

ส่วนผู้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล นายสุรินทร์ อินแก้ว วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....
เวลา..... สถานที่สัมภาษณ์.....

ส่วนผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อ -สกุล.....
ตำแหน่ง.....
อายุ..... ปี ระดับการศึกษา.....

คำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมเป็นเช่นไร

.....
.....
.....

1.1 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคด้านโครงสร้าง ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เป็นเช่นไร

1.2 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลากร ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เป็นเช่นไร

1.3 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณ ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เป็นเช่นไร

1.4 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคด้านสถานที่ ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เป็นเช่นไร

1.5 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา เป็นเช่นไร

.....

.....

.....

.....

1.6 นอกเหนือจากปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว ท่านคิดว่ามี ปัญหา และอุปสรรคอื่น ๆ ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

คำถามตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

2.ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2.1 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางด้านโครงสร้าง ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา อย่างไรบ้าง

2.2 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางด้านบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา อย่างไรบ้าง

2.3 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางด้านงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา อย่างไรบ้าง

2.4 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางด้านสถานที่ ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา อย่างไรบ้าง

2.5 ท่านมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางด้านวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้
ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดพะเยา อย่างไรบ้าง

2.6 นอกเหนือจากข้อเสนอแนะข้างต้นแล้ว ท่านมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่คิดว่าส่งผล
ต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการนำนโยบาย Work From Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์
แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงานพระพุทธศาสนา
จังหวัดพะเยา หรือไม่ อย่างไร



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุรินทร์ อินแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	11 มกราคม 2534
สถานที่เกิด	พะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2555 วท.บ. (ภูมิศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	13/1 หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านต๋อน อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000
ผลงานตีพิมพ์	สุรินทร์ อินแก้ว (ผู้บรรยาย). (23 เมษายน 2565). การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 8 (หน้า 960 - 973). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

