ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

อังคณา สงเคราะห์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

อังคณา สงเคราะห์

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP OF WORK FROM HOME AND ORGANIZATIONAL CULTURE OF SUPPORTIVE STAFF OF SCHOOL OF HEALTH SCIENCE GROUP, UNIVERSITY OF PHAYAO

ANGKANA SONGKHLOU

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Public Administration Degree

in Public Policy

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยพะเยา

ของ อังคณา สงเคราะห์

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษ์ศรี เกียรติบุตร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรา พงษ์นิล)

เรื่อง: ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: อังคณา สงเคราะห์, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: รป.ม. (นโยบายสาธารณะ), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษ์ศรี เกียรติบุตร

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, การปฏิบัติงานที่บ้าน, วัฒนธรรมองค์กร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 160 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ เก็บแบบสอบถามโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31–40 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และอายุการทำงาน 6–10 ปี ทั้งนี้บุคลากร ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) แนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ 1) องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และความสามารถการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอบรมแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากร 2) พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจ โดยจัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนทางออนไลน์ การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจ 3) พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่บ้านมากยิ่งขึ้น

Title: THE RELATIONSHIP OF WORK FROM HOME AND ORGANIZATIONAL CULTURE OF SUPPORTIVE STAFF OF SCHOOL OF HEALTH SCIENCE GROUP, UNIVERSITY OF PHAYAO

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

Advisor: Assistant Professor Dr. RAKSI KIATTIBUTRA

Keywords: Relationship, Work from Home, Organizational Culture

ABSTRACT

The study aimed to investigate the relationship between work from home and organizational culture among supportive staff of School of Health Science, University of Phayao, to provide guidelines for work from home that fosters the organizational culture of supporting staff of School of Health Science, University of Phayao. This was quantitative. Thereby, Taro Yamane's technique was used to choose a sample of 160 participants from the supportive staff at the School of Health Science. The questionnaire was gathered using a simple randomized procedure. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation were the statistical tools utilized to examine data.

The results showed that most respondents were female aged between 31-40 years with position of operational staff and working duration was 6-10 years. The staff with difference in gender, age and position did not affect the organizational culture. Findings found according to objective 1) indicated that work from home was related to the organizational culture with positive moderate level at the significance level of 0.01. According to objective 2) guidelines for work from home that promoted organizational culture were as follows: 1) the organization should support and encourage personnel to develop more knowledge and capabilities as well as training them how to work from home to create a good and appropriate corporate culture for personnel, 2) mental and physical health professionals by organizing online discussion activities, teamwork, rewards to boost mental health and morale should be developed, 3) the organization's technology and information system should also be more efficiently developed consistent to work from home.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.รักษ์ศรี เกียรติบุตร ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงานจนทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อังคณา สงเคราะห์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

สมมติฐานของการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 3

นิยามศัพท์เฉพาะ 4

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 4

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 5

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร 5

แนวคิดเกี่ยวกับกับการปฏิบัติงานที่บ้าน 12

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานกับวัฒนธรรมองค์กร 18

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยพะเยา 19

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 21

กรอบแนวคิดในการวิจัย 23

บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย 24

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง....24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย....25
การเก็บรวบรวมข้อมูล....27
การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ....28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล....30
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม....30
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กร ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1....32
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย....33
ส่วนที่ 4 แนวทางการปฏิบัติงานที่บ้าน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2....36
บทที่ 5 บทสรุป....46
สรุปผลการวิจัย....46
การอภิปรายผลการวิจัย....49
ข้อเสนอแนะ....53
บรรณานุกรม....54
ภาคผนวก....58
ภาคผนวก ก ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of Item–Objective Congruence หรือ IOC)....59
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม....63
ภาคผนวก ค แบบสอบถามงานวิจัย....65
ประวัติผู้วิจัย....71

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 31

ตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่บ้านและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา.....32

ตาราง 3 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน.....34

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่บ้านและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา.....35

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านในภาพรวม.....36

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน.....37

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้านในภาพรวม.....38

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวตามแนวคิดของ Daft (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน.....39

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน 40

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน 41

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน 43

ตาราง 12 แสดงแนวทางการปฏิบัติงานบ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา 44

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรทั้งปัจจุบันและอนาคต (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560) เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรอาจใช้เป็นแนวทางให้เกิดความสัมพันธ์ต่อกัน เช่น ประเพณีต้อนรับนักศึกษาใหม่ของแต่ละมหาวิทยาลัย ประเพณีทำบุญร่วมกันของพนักงาน กิจกรรมเหล่านี้ล้วนเป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดความร่วมมือ การเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนในองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2540) วัฒนธรรมองค์กรนั้นก่อตัวขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของคนในองค์กร ผ่านช่องทางและกระบวนการสื่อสารต่าง ๆ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของคนในองค์กร ทำให้คนในองค์กรเกิดความไว้วางใจระหว่างกัน ส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร (เจษฎา นกน้อย, 2560) ทั้งนี้องค์กรต่าง ๆ จะมีรูปแบบและวิธีปฏิบัติงานของพนักงานที่หลากหลายตามเป้าหมายขององค์กร โดยส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบการทำงานที่สำนักงาน (Work at Office: WAO) ซึ่งมีความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานแบบพบปะกัน นอกจากนี้ยังมีรูปแบบการทำงานนอกสถานที่ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) หรือจากที่ไหนก็ได้ (Work from Anywhere: WFA) (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565) เป็นการทำงานที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การประชุมออนไลน์เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานผ่านโปรแกรมต่าง ๆ

ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะวิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ที่ก่อให้เกิดอาการป่วยระบบทางเดินหายใจในคน และสามารถแพร่เชื้อจากคนสู่คนได้โดยผ่านทางการไอ จาม หรือสัมผัสผู้ป่วย ทำให้เกิดการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทำให้มีประกาศมาตรการต่าง ๆ เช่น มาตรการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะวิถีชีวิตของการทำงานที่เปลี่ยนไปอย่างมากทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (บังอร เบ็ญจาธิกุล,

2564) การปฏิบัติงานที่บ้านจึงได้กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่และอาจเป็น New Normal หรือ “ความปกติใหม่” ของหน่วยงานต่าง ๆ (ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมั่น และโชติ บดีรัฐ, 2564) การปฏิบัติงานที่บ้านเริ่มกลายมาเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่นิยมนำมาปฏิบัติเนื่องจากมีความสะดวก ได้รับอิสระจากที่ทำงาน มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้นและลดความตึงเครียด เพิ่มความพึงพอใจในงาน ประหยัดเวลาเดินทาง ช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น และประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย (สนิท รชต, 2564) อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานที่บ้านก็ส่งผลให้เกิดความห่างเหิน ไม่คุ้นชินในการสื่อสารกับผู้อื่นซึ่งหน้า (face to face) รวมทั้งอาจสร้างความว้าเหว่ เกิดภาวะซึมเศร้า หรือการไม่ต้องการพบปะผู้คนขึ้น จนเกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรขึ้นได้ (Yang, et al., 2022)

ผลจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ครั้งนี้มหาวิทยาลัยพะเยาได้ออกประกาศ เรื่องการปิดที่ทำการเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2563 ให้หัวหน้าส่วนงานหรือหน่วยงาน พิจารณามอบหมายหน้าที่ กำกับและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร (มหาวิทยาลัยพะเยา, 27 มีนาคม 2563) และมีการมอบหมายงานให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานที่บ้านในเวลาต่อมา (มหาวิทยาลัยพะเยา, 29 พฤษภาคม 2563) นอกจากนั้นยังมีการออกประกาศต่อมาอีกหลายฉบับ โดยให้แต่ละคณะกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้านต่อเนื่องมาอีกตามความจำเป็น ซึ่งคณะต่าง ๆ ได้นำไปถือปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม ในส่วนของกลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งมีรูปแบบการทำงานที่ต้องอาศัยอุปกรณ์เฉพาะทางที่มีอยู่ในหน่วยงานเพื่อทำการทดลองปฏิบัติการต่าง ๆ ต้องมีการสื่อสารและทำงานร่วมกันโดยตรง หากคณะพิจารณาให้มีการปฏิบัติงานที่บ้านอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านบวกและด้านลบได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า การปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยาอย่างไร เพื่อจัดทำแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานที่ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

2. เพื่อจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยมีความสนใจความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในการศึกษาดังนี้

1. เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่แตกต่างกัน

2. รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมุ่งศึกษา รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ในพื้นที่มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ผู้วิจัยจะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือตั้งแต่มิถุนายน 2565 – พฤษภาคม 2566

ขอบเขตด้านพื้นที่

กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของกลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งหมด 267 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้มีหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าของความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 จากการคำนวณต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 160 ตัวอย่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การปฏิบัติงานที่บ้าน หมายถึง รูปแบบในการทำงานรูปแบบหนึ่ง ที่มีการปฏิบัติงานตามภาระงานเดิมหรือที่ได้รับมอบหมาย และยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเช่นเดิม แต่เป็นการปฏิบัติงานนอกสถานที่ อาจจะทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่น ๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงาน ให้มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ นอกจากนี้การปฏิบัติงานที่บ้านยังมีส่วนช่วยลดปัญหาการจราจร ลดปัญหามลภาวะทางอากาศ และช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรได้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ สร้างขึ้นจากข้อสมมติฐานเบื้องต้นต่าง ๆ เป็นวิธีคิดร่วมกันของบุคคลและเรียนรู้ปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มของคนในสังคมหนึ่ง ๆ มีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ใช้กำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติงานในองค์กร และสามารถถ่ายทอดจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งต่อ ๆ กันได้ ทำให้คนในองค์การเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่นั่นเอง

ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานกับวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน เรียนรู้และเข้าใจกระบวนการส่งผ่านข้อมูลต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารของบุคลากร เกิดการแลกเปลี่ยนค่านิยม ส่งเสริมการปฏิบัติงานในทางบวกและลบ เพื่อสร้างความผูกพันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้าน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานกับวัฒนธรรมองค์กร
4. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยพะเยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

Morrison E.W. (อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรทัดฐานและคุณค่าที่บุคลากรในองค์การตระหนักถึงและเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติงานในองค์กร

Daft (2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่านิยม (values) ความเชื่อ (beliefs) ความเข้าใจ (understanding) ซึ่งเป็นวิธีคิดร่วมกันของคนในองค์กร และสามารถถ่ายทอดจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งต่อ ๆ กันได้ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงทำให้คนภายในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่

Schermerhorn JR. (อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2559) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นการเรียนรู้การร่วมกันคิดและปฏิบัติต่าง ๆ ในกลุ่มของคนในสังคมหนึ่ง ๆ

E.H. Schein (อ้างถึงใน ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ข้อสมมติเบื้องต้นต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นหรือค้นพบโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภายนอกและภายในได้ดี

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ สร้างขึ้นจากข้อสมมติฐานเบื้องต้นต่าง ๆ เป็นวิธีคิดร่วมกันของบุคคลและเรียนรู้ปฏิบัติร่วมกันในกลุ่มของคนในสังคมหนึ่ง ๆ มีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ใช้กำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติงานในองค์กร และสามารถถ่ายทอดจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งต่อ ๆ กันได้ ทำให้คนในองค์การเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่นั่นเอง

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

พิภพ วชังเงิน (2547) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมเจตคติ เนื่องจากมนุษย์อยู่รวมกันเป็นสังคมจึงต้องมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต เป็นแบบแผนหรือพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งคลัคคอน และเคลลี (Kluckhohn and Kelly) มีแนวคิดว่า วัฒนธรรมในองค์กรเป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวแนบแน่น

นิติพล ภูตะโชติ (2559) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมของแต่ละองค์กรจะเป็นตัวกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน แต่ละองค์กรก็จะมีความแตกต่างกันซึ่งเป็นการชี้นำและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น

สุรยุทธ บุญมาทัต (2562) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรจะเพิ่มความมีเสถียรภาพของระบบสังคม เป็นแรงยึดเหนี่ยวทางสังคมที่ช่วยยึดองค์กรเข้าด้วยกันโดยจัดให้มีมาตรฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงานว่าควรพูดและทำอย่างไร เป็นกลไกสร้างความสำนึกและควบคุมซึ่งแนะนำและสร้างรูปแบบของเจตคติและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและแบบแผนหรือพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกสร้างความสำนึกและควบคุมเพื่อให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เป็นแรงยึดเหนี่ยวทางสังคมที่ช่วยยึดองค์การเข้าด้วยกัน ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีต่อองค์การนั้น

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2559) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะ 5 ประการที่สำคัญ ดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้ (learned) โดยผ่านการสังเกต จดจำ และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ

2. มีลักษณะร่วมกัน (shared) มีลักษณะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือสังคมยอมรับร่วมกัน มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เช่น การจัดงานทำบุญปีใหม่ การจัดงานเกษียณอายุราชการ

3. มีการถ่ายทอดได้ (transgenerational) ส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งต่อไปได้

4. มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน (Influences perception) วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรม กำหนดแนวคิด กำหนดมุมมอง สร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์กร ทำให้เกิดจิตสำนึก ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

5. มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ (Adaptive) วัฒนธรรมองค์กรจะขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรว่าจะมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร บุคคลในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรนั้น

พิภพ วชังเงิน (2547) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กร เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรในองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กร เป็นมรดกขององค์กร ถูกถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง

3. วัฒนธรรมองค์กร เป็นที่รวมของความคิด ความเชื่อ เจตคติ ตลอดจนค่านิยมขององค์กรจึงทีไว้เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร

4. วัฒนธรรมองค์กร ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มองไม่เห็น แต่มีคุณค่าสูงสำหรับองค์กร

5. วัฒนธรรมองค์กร เป็นเหมือนกระจกเงาสะท้อนให้บุคลิกภาพขององค์กรและบุคลิกภาพของบุคลากรในองค์กรในระดับมหาภาค

Morrison (อ้างถึงใน ภัคพร เจริญลักษณ์, 2561) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรมี 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรจะแสดงออกมาแตกต่างจากบุคคลภายนอก เช่น ภาษาที่ใช้ในการการสื่อสาร กระบวนการในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงกิริยามารยาทของบุคลากร

2. เป็นบรรทัดฐาน (Norms) หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางพฤติกรรม รวมไปถึงแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

3. เป็นค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นสิ่งที่บุคคลภายนอกองค์กรคาดหวังว่าจะได้รับจากบุคลากรหรือจากองค์กร เช่น การได้รับการบริการด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ จำนวนครั้งในการขาดเรียนที่ต่ำ หรือมีประสิทธิผลในการดำเนินการอยู่ในระดับสูง

4. เป็นปรัชญาขององค์กร (Philosophy) องค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของบุคลากรภายในองค์กร หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่จะได้รับจากองค์กร

5. เป็นกฎระเบียบ (Rules) เป็นหลักปฏิบัติที่เข้มงวด เป็นสิ่งที่กำกับ ควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเรียบร้อย ซึ่งจะต้องมีการถ่ายถอดสู่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ด้วย

6. เป็นบรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) มีลักษณะเป็นภาพรวมของความรู้สึกที่เกิดจากการวางผังหรือการออกแบบสำนักงาน การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรด้วยกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถจำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้ดังนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้ เช่น การสังเกต จดจำจากประสบการณ์ต่าง ๆ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
3. การถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่ง
4. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรในองค์กร
5. การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงต่อปัจจัยต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

Schein (อ้างถึงใน สุรยุทธ บุญมาทัต, 2562) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1. วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifacts) เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น มองเห็นและสัมผัสได้ง่าย จับต้องได้ สามารถได้ยิน หรือรู้สึกได้ง่าย จำแนกได้ 3 ประเภท คือ ประเภทกายภาพ เช่น ศิลปะการออกแบบ ตึก อาคาร การตกแต่ง การแต่งตัว เครื่องแบบ วัตถุสิ่งของ อุปกรณ์ เป็นต้น ประเภทพฤติกรรม เช่น พิธีกรรมรับน้อง รูปแบบการติดต่อสื่อสาร ประเพณี การให้รางวัล การลงโทษ เป็นต้น และประเภทภาษา เช่น เรื่องเล่า ประวัติศาสตร์ คำอธิบาย วีรชน ทรชน คำอุปมาอุปมัย และคำขวัญ เป็นต้น

2. ค่านิยม (Values) เป็นตัวการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร ประกอบด้วย อุดมคติ เป้าหมาย ค่านิยม แรงบันดาลใจ อุดมการณ์และการใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ ค่านิยม

3. ฐานคติ (Assumptions) เป็นระดับวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรแสดงออกโดยอัตโนมัติ แสดงออกโดยไม่รู้สึกตัว (Unconsciously) เป็นสิ่งที่คนในองค์กรคิดว่าถูกต้อง และต้องปฏิบัติ อาจเรียกได้ว่าเป็นค่านิยมร่วมขององค์กรหรือ Core Values ขององค์กรก็ได้

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2555) ได้จำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้ มุ่งเน้นที่ตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (Job Description) มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason–Science) โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจน ลักษณะขององค์กรที่มีวัฒนธรรมนี้จะพบเจอในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาคราชการและเอกชน ซึ่งกระบวนการค่อนข้างล่าช้าในการปรับเปลี่ยนตนเอง และวัฒนธรรมองค์กร

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน (Task Culture) เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงาน และมีการพัฒนาริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นงานโครงการ (Project) โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร การร่วมทีมเพื่อความรู้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากรจากหลายส่วนงานมาร่วมมือกัน เมื่อสิ้นสุดโครงการทีมงานก็จะแยกย้ายกันไปและอาจไปสร้างทีมงานใหม่ เพื่องานโครงการใหม่ ๆ ต่อไป วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาพการแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ตลอด

3. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง ซึ่งมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลาย มีความจำเป็นและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างมาก ตัวอย่างที่เห็นชัด คือ มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นต้น ถึงแม้จะมีอิสระในการทำงานแต่ก็มีความรักและความทุ่มเทให้กับงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

4. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ มักจะเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถนำพาองค์กรฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคและการแข่งขันในยุคปัจจุบันได้โดยตลอด ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับและนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล หน่วยงานที่ตั้งหรือก่อเกิดขึ้นใหม่ต้องการวัฒนธรรมและผู้บริหารที่เป็นผู้นำเช่นนี้ ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร กำลังคนในวัฒนธรรมเช่นนี้ จะมีการจัดสรรคนพอเหมาะพอดีกับงานและผลงานที่ต้องการ ไม่มีอัตรากำลังส่วนเกินเหลือใช้เป็นต้นทุน การดำเนินงานทุกคนที่ถูกคัดเลือกเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการด้านต่าง ๆ ขององค์กร โครงสร้างขององค์กรไม่ใหญ่มาก แต่ครอบคลุมและมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการตัดสินใจที่เฉียบขาดและฉับพลันของฝ่ายบริหาร

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

Daft (2001) ได้จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เกิดจากผู้นำเชิงกลยุทธ์มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานในองค์กรจึงได้รับอิสระในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการตอบสนองต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าที่จะเสี่ยง กล้าทดลอง คิดทำในสิ่งใหม่ ๆ และเน้นการให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายองค์กรจึงสร้างนโยบายใหม่ที่เน้นการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Mission culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคง และมุ่งเน้นการยอมรับหรือการตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ลักษณะสำคัญคือ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร และมองเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เน้นค่านิยมเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และความพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะสำเร็จผล ซึ่งมุ่งการเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง แต่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าจะถูกไล่ออกจากงาน ทำให้องค์กรแบบนี้พนักงานจะมีการแข่งขันกันสูง

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นสูง แต่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายนอก เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ทำให้องค์กรมีบรรยากาศของความเป็นมิตรร่วมกัน ทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่ และความเอื้ออาทร

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง โดยจะมุ่งเน้นด้าน

วิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ยึดหลักประหยัด ซึ่งองค์กรแบบนี้ประสบความสำเร็จด้วยการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับกับการปฏิบัติงานที่บ้าน

รูปแบบการปฏิบัติงาน

ธนาคารแห่งประเทศไทย (2565) ได้จำแนกรูปแบบของการปฏิบัติงานไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การทำงานที่สำนักงาน (Work at Office: WAO) โดยจะปฏิบัติงานที่องค์กร หน่วยงาน บริษัท หรือสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งมีความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะเกิดจากการทำงานแบบพบเจอหน้า

2. การทำงานนอกสถานที่ หรือเรียกว่า การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) หรือทำงานจากที่ไหนก็ได้ (Work from Anywhere: WFA) เป็นการทำงานที่อาศัยเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาช่วยสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานที่หน่วยงานหรือองค์กร เช่น บริษัท Spotify บริษัทสตาร์ตอัพที่ให้บริการเกี่ยวกับมิวสิกสตรีมมิ่งหรือการฟังเพลงรูปแบบออนไลน์ โดยมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้สามารถดึงดูดพนักงานไว้ บริษัท KBTG บริษัทด้านเทคโนโลยีในเครือธนาคารกสิกรไทย ได้มีการประกาศนโยบาย Agile from anywhere ตั้งแต่ปี 2564 ที่ให้อิสระกับพนักงานเลือกว่าจะทำงานที่ไหนก็ได้ และยังมีองค์กรในธุรกิจอื่น ๆ อย่างบริษัท Deloitte เป็นหนึ่งในบริษัท Big Four ของวงการบัญชีและที่ปรึกษาระดับโลก ซึ่งผู้บริหารให้อิสระกับพนักงานที่จะเลือกเวลาและสถานที่ในการทำงาน ซึ่งเชื่อว่ารูปแบบการทำงานในลักษณะนี้จะช่วยทำให้ผู้บริหารและพนักงานปรับตัว จนสามารถยกระดับวิธีการทำงานในที่สุด

3. การทำงานแบบไฮบริด เป็นการทำงานที่ผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานและการทำงานนอกสถานที่มาเป็นตัวตั้งต้นในระยะ next normal ที่สถานการณ์ในระยะต่อไปยังมีความไม่แน่นอนค่อนข้างสูง โดยได้นำจุดเด่นของรูปแบบการทำงานทั้ง 2 แบบมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทขององค์กร ยกตัวอย่างเช่น Barclays และ JP Morgan สถาบันการเงินระดับโลกที่ผู้บริหารเห็นว่าการ WFH มีข้อดีที่เพิ่มความยืดหยุ่น แต่การกลับมาทำงานที่

สำนักงานจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรได้ดี รวมถึงเกิดความยั่งยืนในอนาคตต่อไป โดย JP Morgan ได้กำหนดให้พนักงานมาทำงานที่สำนักงาน 3 วันต่อสัปดาห์ หรือ Warner Bros. บริษัทภาพยนตร์และสื่อความบันเทิงก็ได้ให้แต่ละทีมบริหารจัดการการทำงานในรายละเอียดให้เหมาะกับตนเอง โดยมีกรอบภาพรวมคือพนักงานมาทำงานที่สำนักงาน 3 วันต่อสัปดาห์ สำหรับในประเทศไทยพบว่ามีองค์กรที่ใช้รูปแบบการทำงานแบบไฮบริดเช่นกัน เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่มีความกังวลว่า WFA 100% จะกระทบกับความสัมพันธ์ของคน การสืบสานค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในระยะยาว จึงกำหนดเป็นเกณฑ์กลางให้พนักงานต้องเข้าสำนักงาน 60% และสามารถ WFA 40% โดยให้ทุกคนในฝ่ายต้องปฏิบัติเหมือนกัน ซึ่งปรับเปลี่ยนได้ทุกเดือนโดยจะทดลองใช้รูปแบบนี้ไปก่อนระยะหนึ่ง

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2563) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ดังนี้

รูปแบบการทำงานนอกสถานที่ (Telecommute) หรือที่เรียกกันในชื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Telework, Mobile work, Remote work เป็นแนวคิดที่หลายองค์การทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่บ้านจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ช่วยสร้างแรงจูงใจ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนานวัตกรรมได้ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานที่บ้านยังมีส่วนช่วยลดปัญหาการจราจร ลดปัญหามลภาวะทางอากาศ และช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรได้ และเป็นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานของรัฐรูปแบบใหม่สู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

Sandra Parker (2022) ได้จำแนกรูปแบบการทำงานแบบปกติใหม่ไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การทำงานนอกสถานที่ (Remote work) เป็นการทำงานที่คนในทีมส่วนใหญ่ทำงานอยู่ที่บ้าน หรือทำงานอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน อาจมีการเช่าสำนักงานชั่วคราวเพื่อเป็นจุดศูนย์กลางที่สามารถนัดหมายให้มาพบปะกันและทำงานร่วมกันได้ในทันทีเมื่อมีเหตุจำเป็น

2. การทำงานไฮบริด (Hybrid work) เป็นการปฏิบัติงานที่สำนักงานสลับกับทำงานอยู่บ้าน (Work from home) หรือสามารถเปลี่ยนไปทำงานนอกสถานที่ได้ โดยมีการร่วมทำข้อตกลงวันทำงานกับองค์กรว่าพนักงานจะต้องเดินทางมาปฏิบัติงานได้เมื่อใดบ้าง เพื่อลดการ

เดินทางสัญจร ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เช่น ในช่วงโรคระบาด และการขาดแคลนทรัพยากรอย่างน้ำมัน หรือก๊าซธรรมชาติจากภาวะสงคราม เป็นต้น

3. การทำงานออนไลน์และออนไซต์ (Distributed work) เป็นการทำงานออนไลน์และออนไซต์ ที่เป็นระบบและยืดหยุ่นสูง ซึ่งองค์กรจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายใหญ่ แล้วให้อำนาจกับพนักงานบริหารเวลาทำงานเป็นทีมกันเอง โดยอาศัยการกระจายงานไปยังคนทำงานที่มีความรับผิดชอบสูงจากทุกที่ เพื่อมาร่วมทีมและลงมือทำไปพร้อม ๆ กัน โดยที่หัวหน้าทีมเป็นผู้กำหนดวันส่งงานอย่างเป็นสัดส่วน โดยแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน สามารถติดตาม ตรวจสอบสถานะการดำเนินงานได้ตลอดเวลา มีผู้คอยควบคุมงานให้ได้คุณภาพ และได้ปริมาณตามความคาดหวังขององค์กร ถึงแม้จะอยู่กันคนละประเทศก็สามารถปฏิบัติงานได้โดยผ่านเทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing) และโปรแกรมช่วยจัดตารางการทำงานของบริษัท จึงทำให้พนักงานรู้สึกได้รับอิสระในการทำงานและมีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวโดยไม่เสียสมดุล

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถแบ่งรูปแบบของการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. การทำงานที่สำนักงาน (Work at Office: WAO) เป็นการปฏิบัติงานอยู่ภายในหน่วยงานหรือองค์กร

2. การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home: WFH) เป็นการทำงานสถานที่ใดก็ได้อาจจะเป็นทำงานที่บ้านหรือสถานที่ใกล้เคียง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งการทำงานลักษณะนี้มีความยืดหยุ่นสูง

3. การทำงานแบบไฮบริด (Hybrid work) เป็นการทำงานที่หน่วยงานหรือองค์กรสลับกับการทำงานที่บ้านหรืออาจเรียกได้ว่า ทำงานแบบออนไลน์ โดยมีการตกลงกับหน่วยงานในการเข้ามาทำงานว่าจะต้องเข้ามาทำงานที่หน่วยงานกี่วัน

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน

ความหมายของการปฏิบัติงานที่บ้าน

มนัสนันท์ ศรีนาคาร พิชิต พิทักษเทพสมบัติ (2553) ได้อธิบายว่า การทำงานทางไกลและที่บ้าน หมายถึง รูปแบบในการทำงานรูปแบบหนึ่ง ที่ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการเลือกสถานที่ทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน เพื่อให้

การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อาจจะทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่นๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ (2563) ได้อธิบายความหมายของ Work from home หรือ “WFH” ไว้ว่า การทำงานที่บ้านเป็นลักษณะทำงานยุคใหม่ที่ตามมากับเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถทำให้คนติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกและรวดเร็ว สามารถทำงานและสื่อสารกันได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการนำการทำงานแบบ Work from home มาใช้เพื่อลดการพบปะซึ่งกันและกัน ลดการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2563) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home: WFH) หรือการปฏิบัติงานนอกสถานที่ปฏิบัติงาน (Telecommuting) หรือที่เรียกกันในชื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Telework, Mobile work, Remote work เป็นแนวคิดที่หลายองค์การทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานที่บ้านจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ช่วยสร้างแรงจูงใจ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนานวัตกรรมได้ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานที่บ้านยังมีส่วนช่วยลดปัญหาการจราจร ลดปัญหามลภาวะทางอากาศ และช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์การได้

มหาวิทยาลัยพะเยา (27 มีนาคม 2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า Work from Home คือ การปฏิบัติงานตามภาระงานเดิมหรือที่ได้รับมอบหมาย นอกพื้นที่ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยพะเยา

จึงสรุปความหมายได้ว่า การปฏิบัติงานที่บ้าน หมายถึง รูปแบบในการทำงานรูปแบบหนึ่ง ที่มีการปฏิบัติงานตามภาระงานเดิมหรือที่ได้รับมอบหมาย และยังได้รับเงินเดือนและสวัสดิการเช่นเดิม แต่เป็นการปฏิบัติงานนอกสถานที่ อาจจะทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่นๆ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงาน ให้มีความสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ นอกจากนี้ การปฏิบัติงานที่บ้านยังมีส่วนช่วยลดปัญหาการจราจร ลดปัญหามลภาวะทางอากาศ และช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรได้

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2563) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ ดังนี้ แนวทางการปฏิบัติราชการนอกสถานที่ เป็นไปได้ทั้งในลักษณะของการทำงานเดี่ยว หรือการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และการวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยในช่วงที่ไม่ได้มาปฏิบัติงานที่สำนักงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัล เพื่อการประชุม การหารือ การประสานงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการทำงานผ่านระบบและช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เช่น

1. การประชุมแบบออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน เช่น CISCO Webex Meeting, Microsoft Team, LINE Group Call เป็นต้น

2. การประสานงานผ่านแอปพลิเคชันสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่น CISCO Webex Team, Microsoft Team เป็นต้น

3. การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิชันการทำงานสำนักงานออนไลน์ เช่น Microsoft Office 365, Google G Suite เป็นต้น

4. การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด

กองความปลอดภัยแรงงาน (24 มีนาคม 2563) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ดังนี้

1. การเข้ามาปฏิบัติงานโดยแบ่งกลุ่มสลับกันมาทำงาน มีการบันทึกเวลาเข้าออกการปฏิบัติราชการในสมุดลงลายมือชื่อ และ การปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัย บันทึกเวลาการเข้าออกการปฏิบัติราชการเหมือนการมาปฏิบัติราชการปกติ ระหว่างเวลา 08.30 น.–16.30 น. ผ่านทางระบบบันทึกเวลาการทำงาน “Work from Home” ออนไลน์ของกองความปลอดภัยแรงงาน ที่ URL คือ http://asean-osh.net/workio

2. ผู้บังคับบัญชาต้องมอบหมายงานให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัยโดยส่งเอกสารการปฏิบัติงานผ่านทางระบบ e-Document ของกองความปลอดภัยแรงงาน ในไฟล์จัดเก็บเอกสาร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุม ติดตาม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือผลผลิตที่คาดหวัง

3. กรณีที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานที่กองความปลอดภัยแรงงานหรือไม่สามารถปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัยได้ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลาและดำเนินการผ่านทางระบบสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4. การติดต่อสื่อสารของบุคลากรกองความปลอดภัยแรงงาน ได้แก่ ติดต่อสื่อสารผ่านโทรศัพท์มือถือ ติดต่อสื่อสารผ่านไลน์ส่วนตัวและไลน์กลุ่มกองความปลอดภัยแรงงาน ติดต่อสื่อสารผ่านอีเมล และติดต่อสื่อสารผ่านโปรแกรม Zoom ซึ่งใช้สำหรับการประชุม

5. เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานงานที่บ้าน ได้แก่ โทรศัพท์มือถือคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

มหาวิทยาลัยพะเยา (27 มีนาคม 2563) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้าน ดังนี้ โดยให้หัวหน้าหน่วยงานหรือหัวหน้าส่วนงาน มีอำนาจสั่งการส่วนงานหรือหน่วยงานในกำกับพิจารณามอบหมายงานให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติงานที่บ้าน โดยกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยคำนึงถึงเป้าหมายการดำเนินงานของส่วนงานหรือหน่วยงานในกำกับเป็นสำคัญ

1. หัวหน้าส่วนงานและหัวหน้าหน่วยงาน กำหนดภาระงาน แนวทางการรายงานผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบฟอร์มขออนุญาตปฏิบัติงาน ณ ที่พักอาศัยของตนเอง (Work from home) สำหรับบุคลากร

2. ให้บุคลากรใช้ระบบอินเตอร์เน็ตและเปิดเครื่องมือสื่อสาร เพื่อให้สามารถติดต่อได้ตลอดเวลาปฏิบัติงานในวันทำการปกติ

3. การบันทึกงานเข้า-ออกงาน ตามเวลาทำงานปกติ ระหว่างเวลา 08.30 น. ถึง 16.30 น.ผ่านระบบออนไลน์ผ่านเว็บไซด์ www.personnel.up.ac.th

4. ให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานที่บ้าน รายงานผลการปฏิบัติงานออนไลน์ด้วยระบบของกองการเจ้าหน้าที่ ผ่านเว็บไซด์ https://app.personnel.up.ac.th/upwfh/

5. ให้มีบุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยามาปฏิบัติงานในพื้นที่จำนวนไม่เกิน 2 คน หรือสลับวันกันมาปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่ติดต่อและประสานงานของส่วนงานหรือหน่วยงานนั้น เว้นแต่สภาพของงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ให้หัวหน้าส่วนงานหรือหัวหน้าหน่วยงานพิจารณาอนุญาตเป็นกรณีไป

6. ให้ทุกส่วนงานหรือหน่วยงานจัดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสาร หรือเรียกประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก หรือสั่งการใด ๆ ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยพะเยาปฏิบัติงานที่บ้านหรือที่พักอาศัย

7. ให้ส่วนงานและหน่วยงาน งดหรือเลื่อนการจัดกิจกรรม การประชุมสัมมนา ที่มีการรวมกลุ่มคนจำนวนมาก หรือมีการเชิญผู้เข้าร่วมจากหลายพื้นที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศออกไปก่อน หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรม หรือประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โปรแกรม ZOOM โปรแกรม Microsoft Team แอปพลิเคชันไลน์ และวิดีโอคอล เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันอันจะส่งผลต่อระบบการทำงาน ผลงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร เช่น ระบบสังคม และวัฒนธรรมของการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร ระบบค่านิยมองค์กร และการบริหารงานในองค์กรที่ส่งเสริมระบบการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ การมีความเชื่อ ของแต่ละคนที่ทำงานในองค์กรผ่านปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น โครงสร้างองค์กร ค่านิยมขององค์กร ภารกิจ ขององค์กร บรรยากาศในองค์กร รวมถึงค่านิยม และความเชื่อของคน ๆ หนึ่งที่อยู่ในองค์กรซึ่งทั้งหมดนี้ล้วน ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละแบบ ตามแนวคิดของนักทฤษฎีทำให้ลักษณะผลการปฏิบัติงานออกมานั้น จะมีผลในการส่งเสริมการปฏิบัติงานในทางบวก หรือจะส่งผลการปฏิบัติองค์การให้เสื่อมถอยลงได้ในทางลบ เพราะทั้งสองสิ่งนี้มีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกัน (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุติมา ศรีจารุเมธีญาณ, 2562)

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันขององค์กร ทั้งนี้รูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันก็ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันขององค์กรที่แตกต่างกันซึ่งผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ ปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อคุณลักษณะของบุคคลมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรสร้างความสามารถในการแข่งขันได้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของขอบเขตการจัดการภายในองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กระบวนการส่งผ่านข้อมูลต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารของบุคลากร เกิดการแลกเปลี่ยนค่านิยมการทำงานให้สอดคล้องกัน ซึ่งอิทธิพล

ของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรรู้และเข้าใจประวัติความเป็นมาและสภาพปัจจุบันขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถที่จะสร้างความผูกพันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน (นวลละออ แสงสุข และวไลพรรณ อาจารีวัฒนา, 2563)

ดังนั้นความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานกับวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน เรียนรู้และเข้าใจกระบวนการส่งผ่านข้อมูลต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารของบุคลากร เกิดการแลกเปลี่ยนค่านิยม ส่งเสริมการปฏิบัติงานในทางบวกและลบ เพื่อสร้างความผูกพันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยพะเยา

(กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565)

ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษา แต่เดิมอยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยนเรศวร ใช้ชื่อว่า มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศ พะเยาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ต่อมาในปี พ.ศ. 2550 สภามหาวิทยาลัยนเรศวรได้มีมติ เปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยนเรศวร พะเยา และเมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2553 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้ตรา พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พุทธศักราช 2553 ขึ้นและได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 จึงได้ถือว่ามหาวิทยาลัยพะเยาได้แยกออกจากมหาวิทยาลัยนเรศวร พร้อมมุ่งสู่การ พัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลรวมทั้งการพัฒนาองค์ ความรู้สู่ชุมชนให้เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่ ดังปณิธาน “ปัญญาเพื่อความ เข้มแข็งของชุมชน” โดยมีการจัดการเรียนการสอนโดย 16 คณะ 2 วิทยาลัย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม สาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปรัชญา (Philosophy)

ปญญาชีวี เสฏฐชีวี นาม (ปัญญาชีวี เสฏฐะชีวี นาม)

"ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด"

ปณิธาน (Determination)

ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)

วิสัยทัศน์(Vision)

มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่สากล อย่างยั่งยืน

University to Create Wisdom for Sustainable Community Development with Innovations of International Standards

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และชุมชน
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

อัตลักษณ์บัณฑิต (Student Identity)

1. อัตลักษณ์ทางวิชาชีพ: มีคุณภาพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และทักษะตามความต้องการอุตสาหกรรมอนาคต (New S-curve)
2. อัตลักษณ์ทั่วไป: มีสุนทรียภาพ มีสุขภาพดี มีบุคลิกภาพดี

ค่านิยมองค์กร (Core Values)

1. U (Unity): ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมาย
2. P (Professional): ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อคุณภาพและมาตรฐาน

สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

1. การพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีทักษะแห่งอนาคต
2. อาจารย์เชี่ยวชาญวิชาการ ชำนาญวิชาชีพ และเป็นต้นแบบด้านการสอน

3. งานวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

4. บริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม

5. ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย

6. มีระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยา ประกอบไปด้วยหน่วยงานวิชาการที่ดำเนินการจัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งกลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพประกอบด้วย 7 คณะ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะสาธารณสุขศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับดังนี้

ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19

ดวงพร บุญเม้ง พิพัฒน์ ไทยอารี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์การ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อมแตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์การ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตและการเตรียมความพร้อมไม่แตกต่างกัน

นวลละออ แสงสุข และวไลพรรณ อาจารีวัฒนา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า

วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

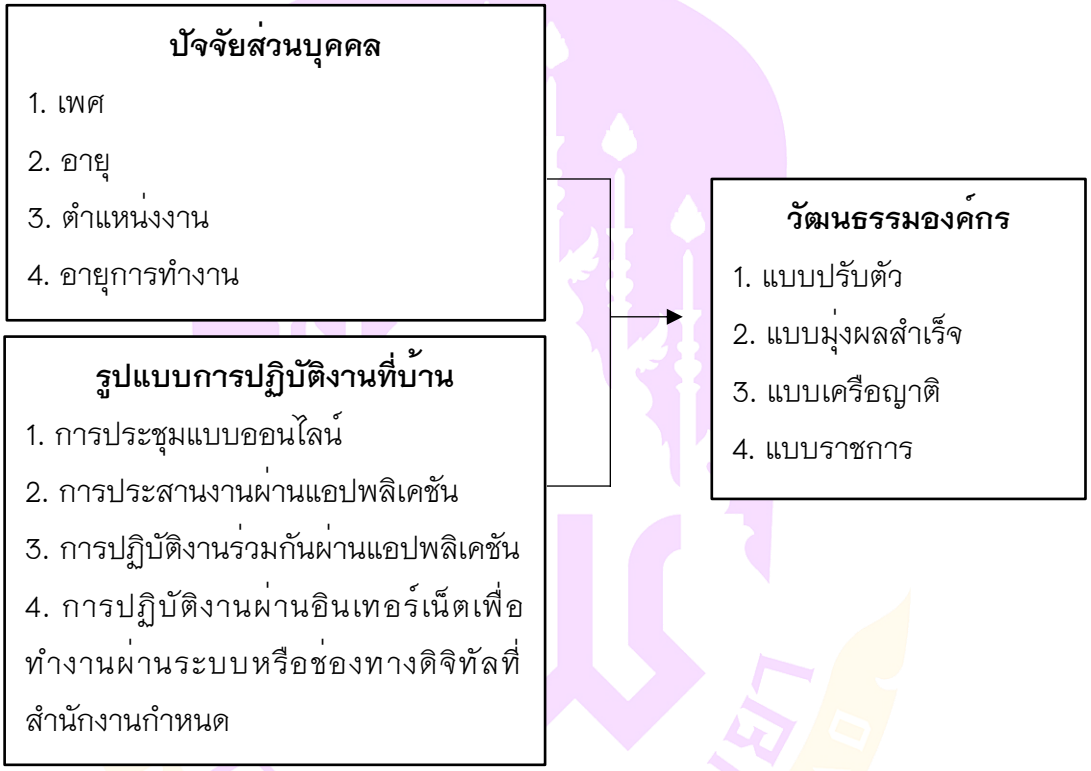
กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal พบว่า จากสถานการณ์ของโควิด-19 ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบการดำเนินงานโดยเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นการปฏิบัติงานที่บ้าน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรใหม่และกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้

อธิษฐญา อิสระศักดิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่าวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Yang, et al. (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการทำงานทางไกลต่อความสัมพันธ์ของพนักงาน พบว่า การทำงานทางไกลทั่วทั้งบริษัททำให้ความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันของพนักงานนั้นลดน้อยลงและมีลักษณะการทำงานแบบคนเดียว ทำให้ไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ส่งผลให้พนักงานมีการรับข้อมูลและสื่อสารกันได้ยากขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แนวคิดและทฤษฎีมาใช้ในการสร้างเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ Daft, R. L. (2001) มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัยดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งหมด 267 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565) ประกอบด้วย 7 คณะ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะสาธารณสุขศาสตร์

2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้มีหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าของความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 และระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 5 ซึ่งคำนวณขนาดของประชากรได้จากสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{[1 + (Ne^2)]}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นร้อยละ 5

แทนค่าจากสูตร $n = \frac{267}{[1 + (267 * (0.05^2))]}$

$n = 160$

จากการคำนวณ ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 160 ตัวอย่าง ที่มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple randomized method)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รวบรวมและได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple-Choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา มีจำนวน 5 ข้อ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ การประชุมแบบออนไลน์ การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามเป็นแบบระดับการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ระดับ 5 (มากที่สุด) 4 (มาก) 3 (ปานกลาง) 2 (น้อย) และ 1 (น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา มีจำนวน 24 ข้อ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามเป็นแบบระดับการให้คะแนน ประเมิน

ค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ระดับ 5 (มากที่สุด) 4 (มาก) 3 (ปานกลาง) 2 (น้อย) และ 1 (น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยใน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีการกำหนดค่าคะแนนของระดับความคิดเห็น ดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยใช้หลักเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แปลความหมายเกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งคิดค่าคะแนนเป็นช่วงดังนี้ (ธีระดา ภิญโญ และอดิศัย โทวิชา, 2552)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

มีหลักเกณฑ์ในการจัดระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานที่บ้านดังนี้

ระดับที่ 5 ค่าเฉลี่ย ช่วงคะแนน = 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 ค่าเฉลี่ย ช่วงคะแนน = 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความเห็นระดับมาก

ระดับที่ 3 ค่าเฉลี่ย ช่วงคะแนน = 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความเห็นระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 ค่าเฉลี่ย ช่วงคะแนน = 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความเห็นระดับน้อย

ระดับที่ 1 ค่าเฉลี่ย ช่วงคะแนน = 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความเห็นระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอที่ปรึกษาและกรรมการเพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (IOC) สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ต้อง

นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ค่า IOC ตามเกณฑ์ (Index of Item–Objective Congruence หรือ IOC) หรืออาจตัดทิ้ง โดยมีสูตรการคำนวณหาค่า IOC ดังนี้

$$\text{โดย} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)

R แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. การทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability Test) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยทดสอบกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟ่า (Cronbach's Alpha Anaysis Test) โดยจะมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป แสดงว่าเครื่องมือวิจัยนี้มีความเชื่อมั่นสูง (สุทิติ ขัตติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์, 2553)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำโครงร่างที่ผ่านการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยพะเยา และเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ แล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ

โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ โดยการค้นคว้าและทำการรวบรวมจากหนังสือ เอกสาร รายงานการวิจัย และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามและในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการศึกษา

2. ข้อมูลปฐมภูมิ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ด้วยตัวเองตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอหนังสือนำส่งจากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 160 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้เข้าร่วมโครงการจะใช้ระยะเวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 15 นาที

2.3 ในระหว่างเก็บข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกฉบับว่ามีความสมบูรณ์ ของข้อมูลหรือไม่ หากพบข้อผิดพลาดหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะดำเนินการสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งได้ตรวจสอบ ความถูกต้อง และครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (โปรแกรม SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรและการกระจายของข้อมูล ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2.2 ค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและทดสอบ เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ LSD

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) ในการทดสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา (กมลวรรณ ตังธนกานนท์, 2558)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลความหมาย
มีค่า –1	มีความสัมพันธ์กันทางลบแบบสมบูรณ์
มีค่าระหว่าง –1 ถึง –0.7	มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับสูง
มีค่าระหว่าง –0.7 ถึง –0.3	มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง
มีค่าระหว่าง –0.3 ถึง 0	มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ
มีค่าเป็น 0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
มีค่าระหว่าง 0 ถึง 0.3	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
มีค่าระหว่าง 0.3 ถึง 0.7	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
มีค่าระหว่าง 0.7 ถึง 1	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง
มีค่าเป็น 1	มีความสัมพันธ์ทางบวกแบบสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอผลการศึกษาวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กร ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ส่วนที่ 4 แนวทางการปฏิบัติงานที่บ้าน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	54	33.75
1.2 หญิง	106	66.25
รวม	160	100.00
2. อายุ		
2.1 20–30 ปี	36	22.5
2.2 31–40 ปี	95	59.38
2.3 41–50 ปี	25	15.63
2.4 มากกว่า 50 ปี	4	2.5
รวม	160	100
3. ตำแหน่งงาน		
4.1 หัวหน้างาน	24	15.00
4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ	99	61.88
4.3 ลูกจ้างชั่วคราว	35	21.88
4.4 อื่น ๆ	2	1.25
รวม	160	100
4. อายุการทำงาน		
6.1 น้อยกว่า 1 ปี	12	7.50
6.2 1–5 ปี	48	30.00
6.3 6–10 ปี	66	41.25
6.4 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	34	21.25
รวม	160	100

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.25 มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 33.75 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31–40 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.38 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 20–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.50 ช่วงอายุ 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.63 และช่วงอายุที่มากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 61.88 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 21.88 หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 1.25 ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีช่วงอายุการทำงาน 6–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.25 รองลงมาคือ 1–5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.00 ช่วงอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.25 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กร ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่บ้านและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน	วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
การประชุมแบบออนไลน์	.279**	.000	ต่ำ
การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน	.277**	.000	ต่ำ
การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน	.406**	.000	ปานกลาง
การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด	.424**	.000	ปานกลาง
รวม	**.469****	**.000**	**ปานกลาง**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่บ้านและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและอยู่ในระดับปานกลาง โดยรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน (r = 0.406) และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด (r = 0.424) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนการประชุมแบบออนไลน์ (r = 0.279) และการประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน (r = 0.277) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

H_0: เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ไม่แตกต่างกัน

H_1: เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่แตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ independent Sample t-test และ One-way ANOVA: F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร / ปัจจัยส่วนบุคคล		Independent Sample t-test				
		N	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
เพศ	ชาย	54	3.869	0.408	0.901	0.369
	หญิง	106	3.796	0.514		
		One-way ANOVA: F-test				
		N	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
อายุ	20-30 ปี	36	3.81	0.56	0.044	0.988
	31-40 ปี	95	3.83	0.47		
	41-50 ปี	25	3.80	0.44		
	มากกว่า 50 ปี	4	3.81	0.20		
ตำแหน่งงาน	หัวหน้างาน	24	3.90	0.61	0.667	0.574
	พนักงานระดับปฏิบัติการ	99	3.78	0.41		
	ลูกจ้างชั่วคราว	35	3.88	0.57		
	อื่น ๆ	2	3.67	0.00		
อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	12	3.9	0.56	0.584	0.627
	1-5 ปี	48	3.76	0.54		
	6-10 ปี	66	3.82	0.43		
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	34	3.89	0.46		

จากตาราง 3 พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก 1) เพศ (Sig. = 0.369) 2) อายุ (Sig. = 0.988) 3) ตำแหน่งงาน (Sig. = 0.574) และ 4) อายุการทำงาน (Sig. = 0.627) มีค่า Sig. ที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

H_0: รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

H_1: รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่บ้านและวัฒนธรรมองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน	**วัฒนธรรมองค์กร**	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	**Sig.**
การประชุมแบบออนไลน์	.279**	.000
การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน	.277**	.000
การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน	.406**	.000
การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด	.424**	.000
รวม	**.469****	**.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการปฏิบัติงานที่บ้านและวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวม มีค่า r= 0.469 มีค่า sig.= 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า การประชุมแบบออนไลน์กับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเชิงบวก (r = 0.279) การประสานงานผ่านแอปพลิเคชันกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำเชิงบวก (r = 0.277) การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชันกับวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวก (r = 0.406) และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนดกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวก (r = 0.424)

ส่วนที่ 4 แนวทางการปฏิบัติงานที่บ้าน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านในภาพรวม

(N = 160)

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การประชุมแบบออนไลน์	4.15	0.65	มาก
2. การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน	4.10	0.64	มาก
3. การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน	4.16	0.75	มาก
4. การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด	4.01	0.72	มาก
รวม	4.11	0.69	มาก

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ การประชุมแบบออนไลน์ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.65) การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.64) และรูปแบบที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ต

เพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน

(N = 160)

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Zoom Meeting, Microsoft Team, LINE Group Call เป็นต้น	4.15	0.65	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม อบรมในรูปแบบออนไลน์	4.01	0.72	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการสั่งงานผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ	4.13	0.75	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกัน ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ	4.08	0.67	มาก
5. ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ	4.16	0.75	มาก
รวม	4.11	0.71	มาก

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน พบว่า มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ ($\bar{x}$ = 4.16, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Zoom Meeting, Microsoft Team, LINE Group Call เป็นต้น ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.65) หน่วยงานของท่านมีการสั่งงานผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือ

ช่องทางออนไลน์อื่น ๆ ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.75) หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.67) และหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมอบรมในรูปแบบออนไลน์ ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้านในภาพรวม

(N = 160)

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	3.89	0.54	มาก
วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ	3.75	0.57	มาก
วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ	3.85	0.57	มาก
วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	3.80	0.54	มาก
รวม	3.82	0.56	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้านในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.57) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.54) และลักษณะที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวตามแนวคิดของ Daft (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน

(N = 160)

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในการทำงานตามสายบังคับบัญชา	3.81	0.66	มาก
2. องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.97	0.68	มาก
3. องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าทดลองและริเริ่มสร้างสรรค์ทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.92	0.72	มาก
4. ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรสร้างค่านิยมใหม่ที่เอื้อต่อสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้	3.78	0.70	มาก
5. ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.95	0.64	มาก
รวม	3.89	0.68	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 3.97, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.68) องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าทดลองและริเริ่มสร้างสรรค์ทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = 0.72) ท่านมีอิสระต่อ

การตัดสินใจในการทำงานตามสายบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.66) และ ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรสร้างค่านิยมใหม่ที่เอื้อต่อสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้ ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน

(N = 160)

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.98	0.62	มาก
2. องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมหรืออื่น ๆ ในรูปแบบออนไลน์	3.99	0.63	มาก
3. องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	3.46	0.89	มาก
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน	3.81	0.74	มาก
5. องค์กรของท่านมุ่งเน้นการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในองค์กรเพื่อผลงานความสำเร็จขององค์กร	3.57	0.86	มาก
6. องค์กรของท่านมีการวัดผล ประเมินผลของพนักงานในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นการทำงานของบุคลากร	3.71	0.83	มาก
7. ท่านพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุตามเป้าหมาย	3.73	0.87	มาก
รวม	3.75	0.78	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมหรืออื่น ๆ ในรูปแบบออนไลน์ ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 3.46, S.D. = 0.89)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน

(N = 160)

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร	4.04	0.58	มาก
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร	4.00	0.67	มาก
3. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมสัมพันธไมตรีต่อกันอยู่เสมอ เช่น การประชุมพูดคุยแบบวีดีโอคอล อาจมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หรือมีการเล่นเกมผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เป็นต้น	3.61	0.88	มาก
4. องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหารงาน	3.67	0.87	มาก

ตาราง 10 (ต่อ) (N = 160)

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. ท่านรู้สึกว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น	3.80	0.82	มาก
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเสมือนญาติ เช่น ให้การดูแลและติดตาม ถามไถ่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่านผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.90	0.68	มาก
7. องค์กรของท่านมีการยอมรับในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น สามารถติดต่อปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวผ่านโทรศัพท์มือถือหรือสื่อออนไลน์ อื่น ๆ ได้เสมอ	3.94	0.76	มาก
รวม	3.85	0.75	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน ของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเชื่อมสัมพันธไมตรีต่อกันอยู่เสมอ เช่น การประชุมพูดคุยแบบวีดีโอคอล อาจมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หรือมีการเล่นเกมผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เป็นต้น ($\bar{x}$ = 3.61, S.D. = 0.88)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน

(N = 160)

วัฒนธรรมแบบราชการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดระเบียบวิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด	3.73	0.72	มาก
2. องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด	3.78	0.68	มาก
3. การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา	3.86	0.59	มาก
4. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง	3.79	0.64	มาก
5. องค์กรของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร	3.82	0.67	มาก
รวม	3.80	0.66	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถามบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 160 คน พบว่า มีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา ($\bar{x}$ = 3.86, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.82, S.D. = 0.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดระเบียบวิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{x}$ = 3.73, S.D. = 0.72)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวบรวมได้ประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสื่อออนไลน์และแอปพลิเคชัน
2. ควรจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแอปพลิเคชัน
3. ควรจัดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมมีการให้รางวัล
4. ควรจัดกิจกรรมให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนร่วมกันทางออนไลน์
5. ควรจัดการอบรมเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพจิต

จากผลการศึกษาเมื่อมาเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นประกอบกับข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปเป็นแนวทางการปฏิบัติงานบ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้ตามตารางที่ 12 ดังนี้

ตาราง 12 แสดงแนวทางการปฏิบัติงานบ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	**วัฒนธรรมองค์กร**	**แนวทางที่เสนอแนะ**
1. การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอป–พลิเคชัน 2. การประชุมแบบออนไลน์ 3. การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน 4. การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด	แบบเครือญาติ แบบปรับตัว	– ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสื่อออนไลน์และแอปพลิเคชัน – ควรจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแอปพลิเคชัน – ควรจัดการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พร้อมมีการให้รางวัล – ควรจัดกิจกรรมให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนร่วมกันทางออนไลน์ – ควรจัดการอบรมเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพจิต

จากตาราง 12 สามารถสรุปแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และความสามารถการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอบรมแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากร

2. พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจ โดยจัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนทางออนไลน์ การทำงานเป็นทีม การให้รางวัล เพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจ

3. พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยทำการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างด้วยการตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 ตัวอย่าง สามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.25) อายุระหว่าง 31–40 ปี (ร้อยละ 59.38) ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 61.88) และช่วงอายุการทำงาน 6–10 ปี (ร้อยละ 41.25) จากผลการพิสูจน์สมมติฐาน 1) เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 สรุปว่า บุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีเพศ อายุ และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านต่อวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จากผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน

มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวก 2 รูปแบบ คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางทางบวก (r = 0.406) และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางทางบวก (r = 0.424) ส่วนรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านอีกสองรูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จากผลการศึกษา

1. รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยรูปแบบที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน รองลงมา คือ การประชุมแบบออนไลน์ การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน และรูปแบบที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด ตามลำดับ สามารถอธิบายเป็นรายด้านตามลำดับระดับความคิดเห็น ดังนี้

การประชุมแบบออนไลน์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Zoom Meeting, Microsoft Team, LINE Group Call เป็นต้น

การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ หน่วยงานของท่านมีการสั่งงานผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่นๆ และ หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกัน ผ่านทางโทรศัพท์มือถือหรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ ตามลำดับ

การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ

การปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม อบรมในรูปแบบออนไลน์

2. วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และลักษณะที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ตามลำดับ สามารถอธิบายเป็นรายข้อตามลำดับระดับความคิดเห็น ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับมากคือ ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรสร้างค่านิยมใหม่ที่เอื้อต่อสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้ ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมสัมพันธไมตรีต่อกันอยู่เสมอ เช่น การประชุมพูดคุยแบบวีดีโอคอล อาจมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หรือมีการเล่นเกมผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เป็นต้น ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดระเบียบวิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมหรืออื่น ๆ ในรูปแบบออนไลน์ รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ตามลำดับ

จากผลการศึกษาประกอบกับข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และความสามารถการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอบรมแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากร

2. พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจ โดยจัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนทางออนไลน์ การทำงานเป็นทีม การให้รางวัล เพื่อสร้างเสริมสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจ

3. พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.25) อายุระหว่าง 31–40 ปี (ร้อยละ 59.38) ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 61.88) และช่วงอายุการทำงาน 6–10 ปี (ร้อยละ 41.25) ทั้งนี้จากผลการพิสูจน์สมมติฐาน 1) เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มัความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชานาถ ยะรินทร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน มีปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพไม่แตกต่างกัน นริศย์ จำปา (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส) จังหวัดระนอง พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จากผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวก 2 รูปแบบ คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชันมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางทางบวก (r = 0.406) และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนดมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลางทางบวก (r = 0.424) ส่วนรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านอีกสองรูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ว่า รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลละออ แสงสุข และวไลพรรณ อาจารีวัฒนา (2563) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิษฐญา อิสระศักดิ์ (2565) เรื่อง ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่าวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถอภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้นก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วยเช่นกัน (เจษฎา นกน้อย, 2560) และวัฒนธรรมองค์กรถือได้ว่าเป็นต้นกำเนิดของรูปแบบกระบวนการทำงานต่าง ๆ ของคนในองค์กรให้มีแนวทางในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน (พิภพ วชังเงิน, 2547) เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ มีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการปฏิบัติงานที่สำนักงานหรือปฏิบัติงานนอกสถานที่ เมื่อเกิดสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (Daft, 2001) จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรต้องมีการเปลี่ยนแปลงโดยนำรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมาปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฑ์ฏภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal พบว่า จากสถานการณ์ของโควิด-19 ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบการดำเนินงานโดย

เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นการปฏิบัติงานที่บ้าน เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรใหม่และกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติ และอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการ โดยบุคลากรต้องมีการการปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชันและการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด รวมไปถึงการประชุมและประสานงาน ทำงานกันเป็นทีมในรูปแบบออนไลน์

ส่วนรูปแบบการประชุมแบบออนไลน์และการประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน ที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในระดับต่ำนั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่มีความรู้และเข้าใจในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศต่าง ๆ และอาจจะไม่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้บุคลากรไม่ค่อยมีการประสานงานกันในระหว่างที่ปฏิบัติงานที่บ้าน

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติกันมาก คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ซึ่ง Daft (2001) ได้ระบุว่าวัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก บุคลากรต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ บุคลากรต้องนำรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านมาปฏิบัติ และจากผลการศึกษารูปแบบที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานร่วมกันผ่านแอปพลิเคชัน รองลงมา คือ การประชุมแบบออนไลน์ การประสานงานผ่านแอปพลิเคชัน และการปฏิบัติงานผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานผ่านระบบหรือช่องทางดิจิทัลที่สำนักงานกำหนด ตามลำดับ ดังนั้นแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่

1. องค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และความสามารถการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันให้เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอบรมแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมให้กับบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้หน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน จากแต่ก่อนบุคลากรมีรูปแบบการปฏิบัติที่สำนักงาน และต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการปฏิบัติงานที่บ้านแทน จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรที่ได้เคยปฏิบัติมานั้นได้รับผลกระทบไปด้วย ทำให้บุคลากรไม่สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่ทำงานได้ จึงจำเป็นต้องอาศัยสื่อออนไลน์หรือแอปพลิเคชันเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งรูปแบบการปฏิบัติงานที่

บ้านนี้เป็นลักษณะการทำงานยุคใหม่ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวก (กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 2563) บุคลากรจึงต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชัน ซึ่งงานวิจัยของ ธนิยา รุจนเวชช์ (2564) พบว่า อุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานที่บ้าน นั้นก็คือ ด้านเทคโนโลยีซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงาน บุคลากรยังขาดความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีค่อนข้างมาก จึงเห็นว่า ผู้บริหารควรมีการจัดการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการใช้ระบบออนไลน์

2. พัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจ โดยจัดกิจกรรมการพูดคุยแลกเปลี่ยนทางออนไลน์ การทำงานเป็นทีม การให้รางวัลเพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตและขวัญกำลังใจ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้กับบุคลากร เนื่องจากการจัดกิจกรรมต่าง ๆ นั้น จะทำให้บุคลากรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แชร์ประสบการณ์ระหว่างกัน นอกจะทำให้บุคลากรไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในระหว่างที่มีการปฏิบัติงานที่บ้านแล้ว ยังส่งเสริมองค์ความรู้ให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เข้าใจกันมากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาและสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การจัดอบรมการปฏิบัติงานที่บ้านอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและมีความสุข หรืออาจมีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ทางออนไลน์ร่วมด้วย อย่างเช่น การประชุมผ่านวีดีโอคอลในตอนกลางวัน ร่วมพูดคุยหรือเล่นเกมส์ เพื่อลดความตึงเครียดขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน สนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าทดลองและริเริ่มสร้างสรรค์ทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร รวมไปถึงการดูแลด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจด้วย เนื่องจากการปฏิบัติงานที่บ้านบุคลากรไม่ได้พบปะกัน อาจทำให้รู้สึกโดดเดี่ยว เกิดภาวะซึมเศร้าได้ จนเกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรขึ้นได้ (Yang, et al., 2022) องค์กรอาจจะมีการบริการสุขภาพสำหรับบุคลากร เช่น จัดให้มีสายด่วนสุขภาพสามารถโทรปรึกษากับจิตแพทย์ได้ทั้งในเรื่องงานหรือการใช้ชีวิตประจำวัน

3. พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมกับรูปแบบการปฏิบัติการที่บ้าน องค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีระบบรองรับและป้องกันหากเกิดปัญหาในการเข้าถึงข้อมูล หรือหากบุคลากรต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่าง

เร่งด่วน รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้ในระยะยาว นอกจากนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานที่บ้านมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การทำงานที่จำเป็น เช่น กล้องที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการประชุมผ่านออนไลน์เพื่อภาพที่ชัดเจนขณะแสดงข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เอื้ออำนวยตอการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เชนเดียวกับ ธนชาติ นุ่มมนท์ (2563) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่บ้านจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีความพร้อมในด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

องค์กรควรมีแผนงานและรูปแบบในการพัฒนานโยบายการปฏิบัติ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนมากขึ้นและสม่ำเสมอ เช่น แผนการปฏิบัติงานในรูปแบบไฮบริดสำหรับบุคลากร รวมถึงเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในรูปแบบออนไลน์เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมที่ดีร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านที่ส่งผลกับวัฒนธรรมองค์กรจากคณะอื่น ๆ ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้านทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

กมลวรรณ ตังธนกานนท์. (2558). **ระเบียบวิธีสถิติทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **สถานการณ์ผู้ป่วยยืนยันโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2564, จาก https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2563). **คู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่**. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2565, จากhttp://www.dockyard.navy.mi.th/file_pdf/63/310363.pdf

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2563). **Work From Home เป็นผลลบต่อนวัตกรรมองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.bangkokbiznews.com/columnist/964057

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2565). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569**. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2565, จาก https://personnel.up.ac.th/plan.aspx

กองความปลอดภัยแรงงาน. (24 มีนาคม 2563). **ประกาศกองความปลอดภัยแรงงาน เรื่อง แนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**.

กัณฑ์ฎภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). วัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal. **Journal of Modern Learning Development,** 6(5), 388-401.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุติมา ศรีจารุเมธีญาณ. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน. **วารสารวิจัยธรรมศึกษา**, 2(1), 29-36.

เจษฎา นกน้อย. (2560). **การสื่อสารองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชนกนันท์ โตชูวงศ์. (2562). **การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน** (Work from home) **ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร**. บธ.ม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การ : ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** บธ.ม. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดวงพร บุญเม้ง และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2562). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ**. รป.ม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

ธนชาติ นุ่มมนท์. (2563). **Work from home: ปัจจัยเรื่องของคน เทคโนโลยี และนโยบายขององค์กร**. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2565, จาก https://thanachart.org/2020/03/31/work-from-home-ปัจจัยของคน-เทค/

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). **การทำงานแบบไหนตอบโจทย์ ตรงใจ ในยุค NEXT NORMAL**. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2565, จาก https://www.bot.or.th/Thai/BOTMagazine/Pages/25650395theknowledgeworknextnormal.aspx

ธนิยา รุจนเวชช์. (2564). **การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์.** กจ.ม. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

ธีระดา ภิญโญ และอดิศัย โทวิชา. (2552). **สถิติสำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: หจก. เฟิร์นข้าหลวง พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

นริศย์ จำปา. (2556). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดระนอง.** รป.ม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นวลละออ แสงสุข และวไลพรรณ อาจารีวัฒนา. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร**, 11(2), 62-68.

นิชานาถ ยะรินทร. (2560). **วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่.** บธ.ม. การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บังอร เบ็ญจาธิกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. **วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์,** 6(3), 47–61.

ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมั่น และโชติ บดีรัฐ. (2564). **Work from Home (WFH):"ทำงาน ที่ บ้าน" อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข.** 6(10), 371–381.

พิภพ วชังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.

ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). **วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** ศษ.ม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษเทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. **วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม**, 6(1), 109–118.

มหาวิทยาลัยพะเยา. (27 มีนาคม 2563). **ประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องการปิดที่ทำการเป็นการชั่วคราว เนื่องด้วยการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด–19.**

มหาวิทยาลัยพะเยา. (29 พฤษภาคม 2563). **ประกาศของมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การเข้าพื้นที่ปฏิบัติงานของบุคลากร และมาตรการควบคุมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด–19.**

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2540). **เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สนิท รชต. (2564). **ทบทวนเรื่อง WFH กันอีกที มีข้อดีอย่างไร ทำไมควร Work From Home ต่อแม้โควิดจบ**. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2565, จาก https://brandinside.asia/work–from–home–benefits/

สำนักพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2555). **การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ.** สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2565, จาก https://www.opsmoac.go.th/km–km_org_center–files–391991791962

สุทิติ ขัตติยะ และวิไลลักษณ์ สุวจิตตานนท์. (2553). **แบบแผนการวิจัยและสถิติ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บจ.ประยูรวงศ์พริ้นต์ติ้ง.

สุรยุทธ บุญมาทัต. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0 : ส่วนประกอบวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์การ. **วารสารเศรษฐศาสตร์และกล**

ยุทธ์การจัดการ, 6(2), 159–175.

อธิษฐญา อิสระศักดิ์. (2565). **ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน.** กจ. ม. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

Daft, R. (2001). **Organization theory and design** (2 ed.). United States of America: Jack W. Calhoun.

Sandra Parker. (2022). **The Future of Work: Key Trends to Look Out for in 2022**. สืบค้นเมื่อ 8 October 2022, จาก https://medium.com/coderbyte/the-future-of-work-key-trends-to-look-out-for-in-2022-e59a65048848

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis** (2 ed.). New York: Harper and Row.

Yang, L. Holtz, D. Jaffe, S. Suri, S. Sinha, S. Weston, J. and et al. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. **Nature Human Behaviour**, 6(1), 43–54

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Index of Item–Objective Congruence หรือ IOC)

คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)						
1. ท่านมีการประชุมในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Zoom Meeting, Microsoft Team, LINE Group Call เป็นต้น	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมอบรมในรูปแบบออนไลน์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. หน่วยงานของท่านมีการสั่งงานผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกันผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
วัฒนธรรมองค์กรในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home)						
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว						
1.1 ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในการทำงาน	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
1.2 องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าทดลองและริเริ่ม	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
สร้างสรรค์ทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร						
1.4 ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรสร้างค่านิยมใหม่ที่เอื้อต่อสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
1.5 ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ						
2.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.2 องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมหรืออื่นๆ ในรูปแบบออนไลน์	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.3 องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.5 องค์กรของท่านมุ่งเน้นการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในองค์กรเพื่อผลงานของตนเอง	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2.6 องค์กรของท่านมีการวัดผล ประเมินผลของพนักงานในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นการทำงานของบุคลากร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.7 ท่านพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ						
3.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.2 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3.3 องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมสัมพันธไมตรีต่อกันอยู่เสมอ เช่น การประชุมพูดคุยแบบวีดีโอคอล อาจมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หรือมีการเล่นเกมผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เป็นต้น	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3.4 องค์การของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหารงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.5 ท่านรู้สึกว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
3.6 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเสมือนญาติ เช่น ให้การดูแลและติดตาม ถามไถ่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่านผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.7 องค์กรของท่านมีการยอมรับในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สามารถติดต่อปรึกษาได้	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวผ่านโทรศัพท์มือถือหรือสื่อออนไลน์อื่น ๆ ได้เสมอ						
4. วัฒนธรรมแบบราชการ						
4.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดระเบียบวิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.2 องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
4.3 การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.5 องค์กรของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
รวม					**0.90**	**ใช้ได้**

ภาคผนวก ข ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.86	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Work from home 1	166.7667	291.633	0.244	0.935
Work from home 2	167.0667	290.064	0.296	0.935
Work from home 3	166.5667	297.082	0.039	0.938
Work from home 4	166.6667	293.402	0.257	0.935
Work from home 5	166.6333	289.344	0.296	0.935
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 1.1	166.9333	293.926	0.242	0.935
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 1.2	166.6667	287.954	0.411	0.934
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 1.3	166.4667	290.947	0.456	0.934
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 1.4	166.9	291.403	0.242	0.936
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 1.5	166.7333	291.168	0.316	0.935

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2.1	166.6333	285.826	0.62	0.933
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2.2	166.6	284.869	0.66	0.932
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2.3	167.7333	287.03	0.278	0.936
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2.4	167	287.586	0.435	0.934
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2.5	167.0667	284.34	0.456	0.934
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2.6	167.2	278.51	0.589	0.932
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 2.7	167.1	278.231	0.557	0.933
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3.1	166.7333	291.306	0.423	0.934
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3.2	166.8	290.028	0.468	0.934
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3.3	167.3667	282.171	0.457	0.934
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3.4	167.5	279.224	0.56	0.933
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3.5	167.2333	280.254	0.6	0.932
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3.6	167.1333	276.602	0.694	0.931
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3.7	167	280.828	0.6	0.932
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 4.1	167.0667	287.995	0.453	0.934
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 4.2	167.0667	288.892	0.339	0.935
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 4.3	166.9333	285.651	0.665	0.932
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 4.4	166.8333	285.316	0.672	0.932
วัฒนธรรมแบบปรับตัว 4.5	166.9667	285.62	0.534	0.933

ภาคผนวก ค แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา 2) จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่บ้านที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านเพื่อความถูกต้องในการนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่านต่อไป

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าคำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) 20–30 ปี ( ) 31–40 ปี
( ) 41–50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี

3. ตำแหน่งงาน

( ) หัวหน้างาน ( ) พนักงานระดับปฏิบัติการ

( ) ลูกจ้างชั่วคราว ( ) อื่นๆ

4. อายุการทำงาน

( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1–5 ปี

( ) 6–10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง

รูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Zoom Meeting, Microsoft Team, LINE Group Call เป็นต้น					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม อบรมในรูปแบบออนไลน์					
3. หน่วยงานของท่านมีการสั่งงานผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ					
4. หน่วยงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกัน ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ					
5. ท่านมีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Daft, R.L. (2001) ในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง

วัฒนธรรมองค์กรในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home)	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว					
1.1 ท่านมีอิสระต่อการตัดสินใจในการทำงานตามสายบังคับบัญชา					
1.2 องค์กรของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนพัฒนาความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่					
1.3 องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าทดลองและริเริ่มสร้างสรรค์ทำในสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
1.4 ผู้นำสนับสนุนให้บุคลากรสร้างค่านิยมใหม่ที่เอื้อต่อสถานการณ์ที่คาดการณ์ไม่ได้					
1.5 ท่านพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อตัวท่านในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ					
2.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
2.2 องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมหรืออื่น ๆ ในรูปแบบออนไลน์					
2.3 องค์กรของท่านได้กำหนดการให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย					

วัฒนธรรมองค์กรในช่วงการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home)	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการวัดผลสำเร็จของงาน					
2.5 องค์กรของท่านมุ่งเน้นการแข่งขันในการทำงานระหว่างสมาชิกภายในองค์กรเพื่อผลงานความสำเร็จขององค์กร					
2.6 องค์กรของท่านมีการวัดผล ประเมินผลของพนักงานในระดับต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นการทำงานของบุคลากร					
2.7 ท่านพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุตามเป้าหมาย					
3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ					
3.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานให้ความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ ในองค์กร					
3.2 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กร					
3.3 องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมสัมพันธไมตรีต่อกันอยู่เสมอ เช่น การประชุมพูดคุยแบบวีดีโอคอล อาจมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน หรือมีการเล่นเกมผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เป็นต้น					
3.4 องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหารงาน					
3.5 ท่านรู้สึกว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น					

วัฒนธรรมองค์กรในช่วง การปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home)	**ระดับความคิดเห็น**				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3.6 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และปฏิบัติตนเสมือนญาติ เช่น ให้การดูแลและติดตาม ถามไถ่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่านผ่านสื่อออนไลน์ต่าง ๆ อยู่เสมอ					
3.7 องค์กรของท่านมีการยอมรับในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น สามารถติดต่อปรึกษาได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวผ่านโทรศัพท์มือถือหรือสื่อออนไลน์อื่น ๆ ได้เสมอ					
4. วัฒนธรรมแบบราชการ					
4.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดระเบียบวิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด					
4.2 องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด					
4.3 การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา					
4.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง					
4.5 องค์กรของท่านมีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความมั่นคงขององค์กร					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

***********ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม***********

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	อังคณา สงเคราะห์
วัน เดือน ปี เกิด	21 มีนาคม 2538
สถานที่เกิด	กำแพงเพชร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2561 วท.บ., (ชีวเคมี), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
ที่อยู่ปัจจุบัน	155 หมู่ 12 ตำบลโพธิ์ทอง อำเภอปางศิลาทอง จังหวัดกำแพงเพชร 62120
ผลงานตีพิมพ์	อังคณา สงเคราะห์ และรักษ์ศรี เกียรติบุตร (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). ความสัมพันธ์ของรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านกับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 16-28). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.