

คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านของข้าราชการ  
กรมบัญชีกลาง

Quality of Life during Work from Home of Government Officers in  
The Comptroller General's Department

[Received: March 9, 2022; Revised: April 18, 2022;

Accepted: April 22, 2022]

**อัญชิษฐา มุณีแนม**

นักศึกษาลัทธิศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**Anchitha Muneenam**

Master of Arts student in Political  
Science, Faculty of Social Science,  
Kasetsart University  
e-mail: anthitha.mu@ku.th

**ภิรดา ชัยรัตน์**

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์, สาขาวิชา  
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์,  
คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

**Pirada Chairatana**

Thesis Advisor, Political Science and  
Public Administration, Faculty of Social  
Science, Kasetsart University  
e-mail : pirada.c@ku.th

**CORRESPONDING AUTHOR**

**Anchitha Muneenam**

Master of Arts student in Political Science, Faculty of Social Science, Kasetsart University  
e-mail: anthitha.mu@ku.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง 2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในการทำงานการทำงานที่บ้านของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 270 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บ้านของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับบรรยากาศองค์การในการทำงานที่บ้านของข้าราชการ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่ต่างกันของข้าราชการ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านที่แตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลางทุกด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน; บรรยากาศองค์การ; การทำงานที่บ้าน; ข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

### Abstract

The objectives of this research are (1) to study the level of work-life quality during working from home of government officers in the Comptroller General's Department, and (2) to study the level of organizational climate during working from home of government officers in the Comptroller General's Department. Furthermore, (3) to compare the quality of working life classified by personal factors during working from home, and (4) to study the relationship between organizational climate and quality of working life during working from home of government officers in the Comptroller General's Department were investigated in this work. There were approximately 270 government officers who work in the Comptroller General's Department used as the sample group in this research. The collected data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, t- test, One-Way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient. The level of statistical significance was set at .05.

This research found that the level of quality of working life during working from home of government officers in the Comptroller General's Department was in high level overall. From considering in each part, a fair compensation, a safe and healthy environment, a social integration, operational regulations, and organizational pride are in high level as well. However, the levels of an individual competency development, a growth and security, and a work-life balance during working from home of government officers were in the average. The level of organizational climate, both of overall trend and in each part, were in high level. Hypotheses testing revealed that the different levels of each officer's education and position result in the difference of work-life quality during working from home. Moreover, the organizational climate was highly correlated with the quality of working life during working from home of government officers in the Comptroller General's Department in all sides with statistical significance at .05.

**Keywords:** Quality of Working Life; Organizational Climate; Work From Home; Government Officers in The Comptroller General's Department

## บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในปัจจุบันทุกประเทศทั่วโลกต่างได้รับผลกระทบวงกว้างในด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตทางสังคม ซึ่งองค์การอนามัยโลก (WHO) ประกาศตั้งชื่ออย่างเป็นทางการสำหรับเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่โดยใช้ชื่อว่า COVID-19 ซึ่งย่อมาจาก “coronavirus disease starting in 2019” หรือโรคไวรัสโคโรนา ที่เริ่มต้นในปี 2019 ซึ่งเป็นโรคที่เกี่ยวกับการอักเสบของทางเดินหายใจ โดยมีอาการไข้ ไอแห้ง หายใจติดขัด ปวดบวม อักเสบ และสามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนผ่านทางละอองของเหลวที่ออกจากการไอ หรือจาม ซึ่งสามารถป้องกันการแพร่ระบาดได้ด้วยการล้างมือบ่อยๆ และลดการสัมผัสของผู้คน (BBC, 2563) โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ออกแถลงการณ์ระบุว่า ไวรัส Covid-19 ได้เข้าสู่ภาวะแพร่ระบาดไปทั่วโลก มีการลุกลามไปยังหลายประเทศในภูมิภาคต่างๆ จำนวนผู้ติดเชื้อนอกประเทศจีนได้เพิ่มขึ้นถึง 13 เท่า และจำนวนประเทศที่ติดเชื้อได้เพิ่มขึ้น 3 เท่า คาดว่าจำนวนผู้ติดเชื้อ ผู้เสียชีวิต และจำนวนประเทศที่ติดเชื้อจะเพิ่มมากขึ้นอีก และต่อมาได้ประกาศให้ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขของโลก (เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2563) ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศต้องประกาศภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งออกกฎหมายหรือข้อบังคับเพื่อป้องกันการแพร่ระบาด เช่น การสั่งปิดร้านค้า ห้างสรรพสินค้า ห้ามเดินทางเข้า-ออกประเทศ ห้ามออกนอกเคหสถานภายในเวลาที่กำหนด หรือแม้กระทั่งนโยบายให้ Work From Home (ชิน ฮอนมา, 2563) ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นการเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตประจำวันแบบใหม่อย่างรวดเร็วที่คนทั่วโลกต่างต้องปรับตัว

สำหรับสถานการณ์ในประเทศไทยพบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยืนยันรายแรกเมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 (กระทรวงสาธารณสุขกรมควบคุมโรค, 2563) ต่อมาผู้ป่วยเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคติดต่อ อันตรายเป็นพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ต่อมามติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 และได้ขยายระยะเวลา การใช้บังคับประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้สาธารณสุขมีคำแนะนำให้บริษัท หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ปรับวิธีการทำงานจากทำงานในสำนักงาน เป็นทำงานจากที่บ้าน (Work From Home: WFH) เพื่อลดการปฏิสัมพันธ์ของคนซึ่งจะช่วยป้องกันการติดเชื้อโรคได้ ทำให้หลายองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชนต่างปรับวิธีการทำงานโดยนานโยบาย Work From Home มาใช้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ “Social Distancing” ทำให้การทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home เป็นทางเลือกสำหรับบุคลากรในการทำงาน เพื่อรับมือกับวิกฤติดังกล่าว ซึ่งการทำงานที่บ้านได้เปลี่ยนวิธีการทำงาน เครื่องมือในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ทำงานที่บุคลากรไม่จำเป็นต้องเข้าไปในตัวเมืองเหมือนแต่ก่อน โดยสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ที่ไม่ใช่สำนักงาน ปัจจุบันการทำงานแบบ Work From Home ถูกนำมาใช้กับบริษัทเอกชนทั่วโลกได้สักกระยะหนึ่ง บางองค์กรในประเทศไทยเริ่มนำวิธีการเหล่านี้มาใช้แล้วเช่นกัน แต่ยังไม่ได้แพร่หลายมาก และการทำงานจากบ้านถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับบางคน (The MATTER, 2563) อย่างบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด พนักงานส่วนใหญ่เพิ่งเคยเจอกับสถานการณ์การทำงานที่บ้านเป็นครั้งแรก ร้อยละ 90 ของพนักงานนั้นไม่รู้สึกลังอู่ปลื้มที่ส่งต่อประสิทธิภาพของงาน 8 ใน 10 ของพนักงานต่างสนุกกับการทำงานที่บ้าน และร้อยละ 62 ของผู้ตอบแบบสอบถามบอกว่าพวกเขาสามารถจัดการกับงานได้ในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นข้อพิสูจน์ว่าพวกเขาสามารถปรับตัวเขาได้ดีกับการทำงานในวิถีใหม่ อย่างไรก็ตามพนักงานต่างโฟกัสให้กับการทำงานเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินการได้อย่างปกติ ขณะเดียวกันพวกเขาก็คิดถึงการทำงานแบบมีปฏิสัมพันธ์ เพราะทำให้การตัดสินใจต่างๆ เร็วขึ้น อันมาจากการ

สภาพการทำงานแบบเห็นหน้าตากัน อย่างไรก็ตามรายงานหลายฉบับต่างบอกว่าชั่วโมงการทำงานในระหว่าง Work From Home มีจำนวน “สูงขึ้น” และเส้นแบ่งระหว่างบ้านและงาน “ลดลง” ด้วยเหตุนี้ ทำให้ภาวะและความรับผิดชอบของครอบครัวมีความท้าทายมากขึ้น ขณะที่สภาวะโดดเดี่ยวทางสังคม (Social isolation) มักเกิดขึ้นกับบุคคลที่ชีวิตอยู่คนเดียวอีกด้วย ผลการสำรวจบอกว่าความท้าทายเหล่านี้มีระดับความเข้มข้นที่ต่างกัน ขึ้นกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม อายุ และช่วงวัย (Dtacblog, 2563) จะเห็นได้ว่าจากตัวอย่างองค์กรดังกล่าวที่นำรูปแบบการทำงาน Work From Home มาใช้มีทั้งข้อดีและข้อเสียที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แม้การ Work From Home เป็นรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสูงแต่เต็มไปด้วยความท้าทายหลายประการ เพราะการทำงานที่บ้านอาจมีปัจจัยหลายอย่างเพิ่มเข้ามาโดยที่บุคลากรไม่เคยสัมผัสมาก่อน ทำให้ต้องใช้เวลาปรับตัวในระยะหนึ่งกับวิธีการทำงานแบบใหม่ โดยเฉพาะภาครัฐในประเทศไทยถือว่าการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานอย่างมาก เพราะพื้นฐานโครงสร้างองค์กรภาครัฐมีลำดับชั้นการบังคับบัญชา และสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ นั้นอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ทำให้กระบวนการทำงานและการเก็บข้อมูลการทำงานจึงอยู่ในรูปแบบของเอกสารที่เป็นหลักฐานทางราชการมากกว่า เก็บในรูปแบบออนไลน์ Work From Home จึงเป็นรูปแบบการทำงานใหม่ที่ท้าทายอีกประการหนึ่งที่บุคลากรหน่วยงานรัฐต้องปรับตัวอย่างไรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกับการทำงานที่หน่วยงาน

กรมบัญชีกลางส่วนกลาง เป็นหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่บริหารการเบิกจ่ายเงินของประเทศและหน่วยงานราชการรัฐทุกภาคส่วนในประเทศ ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เช่นกัน ได้มีมาตรการให้ Work From Home และเหลื่อมเวลามาปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 (สำนักกรมประชาสัมพันธ์, 2563) การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากเดิมมาเป็น Work From Home ทำให้ข้าราชการกรมบัญชีกลางต้องปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานใหม่อย่างรวดเร็ว เพื่อที่การเบิกจ่ายเงินงบประมาณไปยังส่วนราชการทุกส่วนในประเทศสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้โดยไม่หยุดชะงัก ฉะนั้น การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางถือเป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนการคลังของประเทศ และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานร่วมกับส่วนราชการต่างๆ จากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานทำให้ข้าราชการต้องปรับตัวสู่การทำงานยุคดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีในการทำงานออนไลน์อย่างเต็มรูปแบบ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานข้าราชการของกรมบัญชีกลางมีความหลากหลายช่วงอายุ การ Work From Home ส่งผลให้จากคนที่ไม่ใช่เทคโนโลยีในการทำงานจำเป็นต้องใช้ จากคนที่ไม่ใช่ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ ทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด เพราะการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางเกี่ยวกับบริหารการคลัง การเบิกจ่ายเงินจัดสรรไปยังส่วนราชการต่างๆ ของประเทศ อีกทั้งบรรยากาศการทำงานในที่ทำงานกับที่บ้านย่อมมีความแตกต่างกันอย่างมาก อาจทำให้ข้าราชการต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่กดดันในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการปรับตัวการทำงานรูปแบบใหม่ การจัดสรรเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวที่บ้านกับเวลาของการทำงาน จนก่อให้เกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานและนำมาสู่ปัญหาสุขภาพ ฉะนั้นบรรยากาศองค์กรจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ถึงแม้ Work From Home แต่ข้าราชการต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้โครงสร้างขององค์กรภาครัฐ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศในองค์กร เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์กรที่ดีแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร (Litwin, 1968) เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน (สถาบันส่งเสริม

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) เมื่อข้าราชการเกิดความรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน Work From Home ส่งผลให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในช่วงการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง การวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานรูปแบบ Work From Home ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

### สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการที่มีจำนวนบุตรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

สมมติฐานที่ 2.1 บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

สมมติฐานที่ 2.2 บรรยากาศองค์การด้านความชัดเจนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

สมมติฐานที่ 2.3 บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

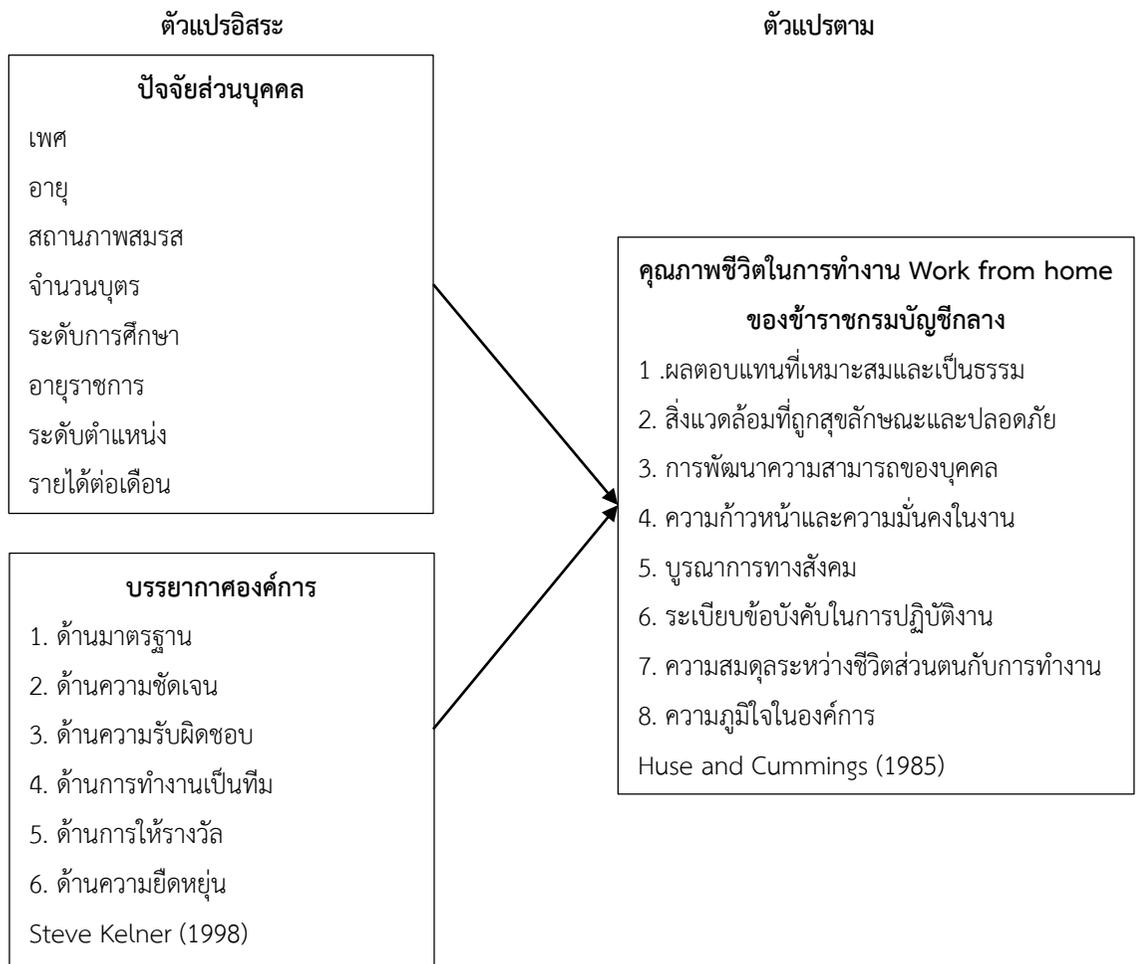
สมมติฐานที่ 2.4 บรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

สมมติฐานที่ 2.5 บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

สมมติฐานที่ 2.6 บรรยากาศองค์การด้านความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์การ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษา ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ (Steve, 1998) และข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการกรมบัญชีกลางเป็นตัวแปรอิสระ และใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตของ (Huse, 1985) เป็นตัวแปรตาม โดยผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งจะได้ตามกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ส่วนกลาง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

## ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมบัญชีกลางที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป จำนวน 796 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2564 (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2562) โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane Taro, 1976) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 270 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ( Purposive sampling )

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาจากเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดตั้งสมมติฐาน และสร้างแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้

2. ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบเพื่อให้ได้คำถามที่ควบคุมตรงสภาพและปัญหา และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มที่ต้องการศึกษาแต่ไม่ได้นำมาเป็นตัวอย่าง จำนวน 30 คน คือ ข้าราชการสำนักงบประมาณส่วนกลาง วิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยประชากรสองชุด (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

## ผลการศึกษา

**ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.4 มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 44.1 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 63 ไม่มีบุตร ร้อยละ 75.2 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 49.3 อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37 มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ 84.5 และส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 31.5

**บรรยากาศองค์การของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง** ภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การของกรมบัญชีกลางส่วนกลางเอื้อต่อการทำงานสูง ( $\bar{X} = 3.91$ ) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ด้านความชัดเจน ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.99$ ) ด้านมาตรฐานและด้านความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 3.91$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.83$ ) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการให้รางวัล ( $\bar{X} = 3.74$ )

**คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง** ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ( $\bar{X} = 4.19$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตสูง รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.81$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตสูง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.80$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตสูง ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 3.70$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตสูง ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตสูง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.63$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 3.61$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง

#### ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐาน	P	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<b>1. ปัจจัยส่วนบุคคล</b>			
1.1 เพศ	.387		✓
1.2 อายุ	.092		✓
1.3 สถานภาพสมรส	.256		✓
1.4 จำนวนบุตร	.538		✓
1.5 ระดับการศึกษา	.028*	✓	
1.6 อายุราชการ	.966		✓
1.7 ระดับตำแหน่ง	.000*	✓	
1.8 รายได้ต่อเดือน	.089		✓

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง เป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร

**ตารางที่ 2** สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐาน	r	ระดับความสัมพันธ์	P	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
				เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<b>2. บรรยากาศองค์การ</b>					
2.1 ด้านมาตรฐาน	.770	มาก	.000*	✓	
2.2 ด้านความชัดเจน	.752	มาก	.000*	✓	
2.3 ด้านความรับผิดชอบ	.798	มาก	.000*	✓	
2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม	.762	มาก	.000*	✓	
2.5 ด้านการให้รางวัล	.771	มาก	.000*	✓	
2.6 ด้านความยืดหยุ่น	.799	มาก	.000*	✓	
ภาพรวมบรรยากาศองค์การ	.876	มาก	.000*		

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2.1** พบว่า บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .000$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ( $r = .770$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมบัญชีกลางส่วนกลาง มีการกำหนดรูปแบบโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด รวมถึงมีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ซึ่งช่วยให้ข้าราชการมีคําสั่งตัวในการปฏิบัติงานในช่วง Work From Home ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ นิธินาถ นานอก (2559) พบว่า บรรยากาศองค์การมิติด้านมาตรฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด

**สมมติฐานที่ 2.2** พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .000$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ( $r = .752$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมบัญชีกลางส่วนกลาง มีลำดับชั้นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการ รวมถึงได้ใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลายไปตามแต่ละสถานการณ์

**สมมติฐานที่ 2.3** พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .000$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ( $r = .798$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมบัญชีกลางส่วนกลาง มีการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

$p = .000$  ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ( $r = .798$  ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีความคิดเห็นว่า ในช่วงการทำงาน Work From Home ข้าราชการสามารถตัดสินใจดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานเสร็จได้ตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนดไว้ ซึ่งข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเสมอไม่ว่าจะเป็นในช่วงการทำงานปกติ หรือช่วง Work From Home ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ ธารารวรรณ ชุกกลิ่น (2558) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2

**สมมติฐานที่ 2.4** พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .000$  ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ( $r = .762$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในช่วงการทำงาน Work From Home กรมบัญชีกลางส่วนกลางได้ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานผ่านออนไลน์ มีการรับรู้เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีการทำงานด้วยมิตรภาพอยู่เสมอ มีการช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน Work From Home โดยข้าราชการสามารถดำเนินงานที่รับผิดชอบได้เองโดยที่หัวหน้าไม่ต้องสั่งทุกครั้ง รวมถึงข้าราชการรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

**สมมติฐานที่ 2.5** พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .000$  ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ( $r = .771$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการได้รับคำแนะนำและการประเมินผลปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ในช่วงการทำงาน Work From Home และมีความคิดเห็นว่าการที่หน่วยงานให้ผลตอบแทนหรือรางวัล เป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการปฏิบัติงานในช่วงการทำงาน Work From Home ให้บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ ยูภา อรุณสวัสดิ์ (2559) พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 2.6** พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .000$  ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับมาก ( $r = .799$  ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการมีอิสระในการกำหนดแบบแผนหรือกระบวนการทำงาน สามารถเสนอความคิดเห็นในการทำงาน Work From Home ได้ อีกทั้งกฎระเบียบไม่มีขั้นตอนซับซ้อนในการทำงาน ซึ่งข้าราชการรับรู้และเข้าใจกฎระเบียบในการทำงานช่วง Work From Home

## สรุปและอภิปรายผล

### ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมบัญชีกลาง

1. ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน โดยข้าราชการที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.78$ ) มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home มากที่สุด รองมา ระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.70$ ) และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 3.23$ ) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะระดับการศึกษาเป็นสิ่งที่วัดความสามารถและความคิดวิเคราะห์ของบุคคล รวมถึงฐานเงินเดือนของข้าราชการที่ได้รับนั้นแตกต่างกันตามระดับการศึกษาที่มี ซึ่งการมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นฐานเงินเดือนยิ่งสูงขึ้นอีกทั้งทัศนคติ วิจารณ์ญาณของบุคคลยิ่งกว้างไกล มีความรอบคอบมากขึ้นในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสามารถปรับตัวในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วอีกทั้งยังเท่าทันต่อเทคโนโลยี ส่งผลให้ บรรลุผลตามเป้าหมายตามที่หน่วยงานกำหนดไว้ ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ เมื่อมีผลงานดีจึงนำมาสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้นข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่สูง ยังมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เดชา รัตนสา (2559) ที่พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก

2. ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน โดยข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ( $\bar{X} = 3.76$ ) มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home มากที่สุด รองมา ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ( $\bar{X} = 3.48$ ) และข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งประเภทบริหาร ( $\bar{X} = 2.02$ ) ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการและตำแหน่งประเภทบริหาร เป็นตำแหน่งระดับสูงในชั้นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ ลักษณะจึงเป็นงานบริหารบุคคล งานบางอย่างอาจไม่สะดวกในการทำงานผ่านเทคโนโลยีสื่อออนไลน์มากนัก ซึ่งวิธีการพบเจอกันเพื่อพูดคุยวางแผนในการบริหารอาจทำให้ตัดสินใจได้รวดเร็วมากกว่าการสื่อสารทำงานผ่านสื่อออนไลน์ที่อาจมีปัจจัยหลายอย่างรบกวนต่อกระบวนการทำงาน แต่ข้าราชการที่มีตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นตำแหน่งระดับต้นของลำดับขั้นของงานราชการ มีลักษณะการทำงานที่รับผิดชอบงานแค่ตำแหน่งในอำนาจหน้าที่ของตนเอง จึงสามารถทำงานผ่านเทคโนโลยีสื่อออนไลน์ได้สะดวกมากกว่า ทำให้ไม่มีปัญหาในการทำงานรูปแบบ Work From Home ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่ดีกว่า ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาลินี รุ่งรุจิราพร (2559) ที่พบว่า ตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะตำแหน่งบ่งบอกถึงลักษณะการทำงานได้ส่วนหนึ่ง กล่าวคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานด้านสำนักงาน ทำงานด้านเอกสารต่างๆ ขององค์กร อาจรู้สึกว่าการตนเองอยู่ในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี แต่ในทางตรงข้ามหากเป็นบุคลากรที่มี

ตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการต้องทำงานอยู่ในบรรยากาศการทำงาน ลักษณะฝ่ายผลิตงาน อาจส่งผลให้รู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีมากนักเมื่อเทียบกับบุคลากรด้านสำนักงานที่ทำงานเอกสาร จึงทำให้ตำแหน่งงาน มีผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

### บรรยากาศองค์การของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

ภาพรวมบรรยากาศองค์การในการทำงานของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.91$ ) โดยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน สามารถพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. **ด้านมาตรฐาน** พบว่า บรรยากาศองค์การในการทำงานของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านมาตรฐาน เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.91$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กรมบัญชีกลางส่วนกลางให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดในช่วงการทำงาน Work From Home ( $\bar{X} = 4.06$ ) อาจเป็นเพราะกรมบัญชีกลางส่วนกลางเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งทุกหน่วยงานราชการนั้นให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด ทำให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานนั้นๆ เมื่อทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ส่งผลให้ข้าราชการมีมาตรฐานในการทำงานเดียวกันไม่ว่าจะเป็นในช่วงการทำงานปกติหรือการทำงาน Work From Home และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงสร้างบริหารของกรมบัญชีกลางส่วนกลางช่วยให้มีคล่องตัวในการปฏิบัติงานในช่วง Work From Home ( $\bar{X} = 3.74$ ) อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการต้องเปลี่ยนแปลงจากการทำงานที่กรมบัญชีกลางส่วนกลาง มาเป็นการทำงาน Work From Home ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างมีเวลาปรับตัวน้อย ทำให้ข้าราชการยังไม่คุ้นเคยกับการทำงาน Work From Home ที่ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการสื่อสารทำงาน ถึงแม้จะมีโครงสร้างบริหารในการทำงานอย่างชัดเจนก็ตาม

2. **ด้านความชัดเจน** พบว่า บรรยากาศองค์การในการทำงานของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านความชัดเจน เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.05$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ข้าราชการได้รับมอบหมายในช่วงการทำงาน Work From Home ตรงตามตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.11$ ) อาจเป็นเพราะ ก่อนที่ข้าราชการจะบรรจุตำแหน่งเข้าทำงานนั้น จะรับทราบลำดับขั้นสายบังคับบัญชาและขอบเขตในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งของตน รวมถึงกรมบัญชีกลางนั้นให้ความสำคัญกับกฎระเบียบในการทำงาน ฉะนั้นงานที่ข้าราชการได้รับมอบหมายจึงไม่เกินขอบเขตความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ข้าราชการปฏิบัติในช่วงการทำงาน Work From Home มีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.93$ ) อาจเนื่องมาจาก การทำงานรูปแบบ Work From Home ยังเป็นวิธีการทำงานที่ข้าราชการยังไม่คุ้นเคย ทำให้งานบางประเภทไม่มีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจให้ข้าราชการพิจารณาปรับวิธีการทำงานตามความเหมาะสมกับการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. **ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า บรรยากาศองค์การในการทำงานของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านความรับผิดชอบ เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.83$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการภาคภูมิใจในงานเสมอไม่ว่าจะเป็นในช่วงการทำงานปกติ หรือ Work From Home ( $\bar{X} = 4.06$ ) อาจเป็นเพราะ ข้าราชการ

สามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ แม้จะทำงานในรูปแบบ Work From Home ซึ่งเป็นการทำงานที่ข้าราชการยังไม่คุ้นเคยก็ตาม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในช่วงการทำงาน Work From Home งานที่ทำให้ไม่รบกวนเวลาพักผ่อน ( $\bar{X} = 3.60$ ) อาจเนื่องมาจาก การทำงานแบบ Work From Home ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชีวิตประจำวันของข้าราชการไปจากเดิม จากที่ต้องเดินทางไปทำงานตามเวลาเช้า และเลิกงานตามเวลาที่กรมกรมบัญชีกลางส่วนกลางกำหนด ทำให้มีเส้นแบ่งเวลาชัดเจนระหว่างสถานที่ทำงาน และที่บ้าน แต่การทำงาน Work From Home นั้นข้าราชการไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง สถานที่ทำงานกับที่บ้าน คือสถานที่เดียวกัน ทำให้เส้นแบ่งเวลาระหว่างบ้านและงานลดลง ซึ่งอาจทำงานจนเกินเวลาทำงานปกติส่งผลให้ ชั่วโมงการทำงานสูงขึ้นหากไม่ได้รับการจัดการเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน จึงส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนและเวลาในการอยู่กับครอบครัวของข้าราชการได้

**4. ด้านการทำงานเป็นทีม** พบว่า บรรยากาศองค์การในการทำงานของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านการทำงานเป็นทีม เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.99$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมักช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน Work From Home ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.05$ ) อาจเป็นเพราะ การทำงาน Work From Home เป็นวิธีการทำงานใหม่สำหรับข้าราชการ ซึ่งข้าราชการแต่ละคนมีความสามารถและทักษะที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงานที่ตนเองมีความถนัด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในช่วงการทำงาน Work From Home กรมบัญชีกลางส่วนกลางส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานผ่านออนไลน์ ( $\bar{X} = 3.87$ ) อาจเนื่องมาจาก การทำงานรูปแบบ Work From Home เป็นการทำงานและติดต่อสื่อสารร่วมกันผ่านสื่อเทคโนโลยีทั้งหน่วยงาน ซึ่งแตกต่างจากการทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานแบบเจอหน้าเพื่อนร่วมงานกัน การทำงานของข้าราชการจึงอยู่กับตนเองและสื่อเทคโนโลยี ฉะนั้นงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติส่วนมากจึงเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ทำให้ไม่ค่อยมีงานที่ต้องทำร่วมกันเป็นทีม

**5. ด้านการให้รางวัล** พบว่า บรรยากาศองค์การในการทำงานของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านการให้รางวัล เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการได้รับการประเมินผลปฏิบัติงานในช่วงการทำงาน Work From Home โดยยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) อาจเป็นเพราะ การประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมบัญชีกลางส่วนกลางนั้น ยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงานของข้าราชการในการประเมินผลงานอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการทำงานปกติหรือในช่วงการทำงาน Work From Home ก็ตาม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ในช่วงการทำงาน Work From Home กรมบัญชีกลางส่วนกลางมีการให้รางวัลและชื่นชมอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{X} = 3.46$ ) อาจเนื่องมาจาก การทำงานแบบ Work From Home ใช้เทคโนโลยีในการทำงานผ่านสื่อออนไลน์ทั้งหมด ซึ่งเป็นวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ข้าราชการทุกคนยังไม่คุ้นเคยมากนัก และทุกคนในหน่วยงานต่างต้องเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้เช่นเดียวกับการทำงานปกติที่กรมบัญชีกลางส่วนกลาง หน่วยงานจึงให้ความสำคัญ

กับกระบวนการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องปฏิบัติงานอยู่แล้ว จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลหรือชื่นชม

**6. ด้านความยืดหยุ่น** พบว่า บรรยากาศองค์การในการทำงานของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านความยืดหยุ่น เอื้อต่อการทำงานในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.91$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการรับรู้และเข้าใจกฎระเบียบในช่วงการทำงาน Work From Home ของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ) อาจเป็นเพราะ ก่อนที่ข้าราชการจะบรรจุตำแหน่งเข้าทำงานนั้น จะรับทราบกฎระเบียบของการทำงานในกรมบัญชีกลางส่วนกลางตั้งแต่แรกอยู่แล้ว โดยไม่ว่าจะเป็นการทำงานในช่วงปกติหรือในช่วงการทำงาน Work From Home ยึดกฎระเบียบเดียวกัน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานช่วง Work From Home ของกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ไม่มีขั้นตอนซับซ้อนในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) อาจเนื่องมาจาก หน่วยงานภาครัฐไม่เคยเจอสถานการณ์โรคระบาดที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานภายในองค์กรมาก่อน ดังนั้นกฎระเบียบการทำงานของกรมบัญชีกลางส่วนกลางที่ตั้งไว้ จึงไม่ได้เอื้อต่อการทำงาน Work From Home ของข้าราชการ ที่การทำงานอาจขัดกับกฎระเบียบบางข้อที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจทำให้มีขั้นตอนซับซ้อนต่อการทำงาน Work From Home ของข้าราชการ

#### **คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง**

ภาพรวมคุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ ) แสดงว่าข้าราชการมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ทั้งในด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย และปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สามารถพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน ได้ดังนี้

**1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม** พบว่า คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.81$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับขณะทำงานในช่วง Work From Home ไม่แตกต่างจากการทำงานปกติ ( $\bar{X} = 4.09$ ) อาจเป็นเพราะ ข้าราชการรับรู้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามระดับวุฒิการศึกษาและตำแหน่งของตนตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานในกรมบัญชีกลางส่วนกลางแล้ว ซึ่งฐานเงินเดือนที่ได้รับขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาและตำแหน่ง ดังนั้นไม่จำเป็นการทำงานในช่วง Work From Home หรือการทำงานปกติจึงได้รับเงินเดือนเท่าเดิม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อทำงาน Work From Home ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.64$ ) อาจเนื่องมาจาก สถานการณ์ในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้นกว่าเดิม แต่ฐานเงินเดือนของข้าราชการยังคงเดิม ไม่ได้เพิ่มขึ้นตามค่าครองชีพของสังคม ข้าราชการจึงรู้สึกได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

**2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย** พบว่า คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.80$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กรมบัญชีกลางส่วนกลางมีความเคร่งครัดป้องกันเรื่องสุขอนามัยของข้าราชการในช่วงการแพร่ระบาดโควิด 19 ( $\bar{X} = 3.95$ ) อาจเป็นเพราะ สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 รุนแรงมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพข้าราชการ กรมบัญชีกลางส่วนกลางจึงให้ความสำคัญเรื่องสุขอนามัยในสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงาน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงาน Work From Home ของข้าราชการมีสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 3.64$ ) อาจเนื่องมาจาก การทำงาน Work From Home เป็นการทำงานในสถานที่อื่นที่ไม่ใช่ในกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานประจำทุกวัน ทำให้การทำงานของข้าราชการต้องเคลื่อนย้ายเครื่องมือหรืออุปกรณ์ รวมถึงเอกสารต่างๆ ไปยังสถานที่อื่นเพื่อ Work From Home รวมถึงเครื่องมือ อาจไม่เพียงพอต่อการทำงาน ข้าราชการจึงรู้สึกว่าการที่ทำงานไม่สะดวกต่อการทำงาน

**3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล** พบว่า คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.61$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการได้รับข้อมูลกระบวนการทำงาน Work From Home ที่เพียงพอเพื่อใช้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) อาจเป็นเพราะ ข้าราชการต่างมีความเห็นเดียวกันว่าข้อมูลการทำงานที่ได้รับนั้นเพียงพอต่อการใช้ทำงาน Work From Home ทำให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างสะดวกมากขึ้น และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กรมบัญชีกลางส่วนกลางมีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงาน Work From Home ให้แก่บุคลากร ( $\bar{X} = 3.19$ ) อาจเนื่องมาจาก โควิด-19 เป็นโรคระบาดใหม่ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในประเทศไทย กรมบัญชีกลางส่วนกลางจึงไม่ได้มีแผนรองรับในการทำงานท่ามกลางสถานการณ์โรคระบาดที่ต้องรักษาระยะห่างทางสังคม เพื่อความปลอดภัยและรักษาสุขภาพอนามัยของข้าราชการ ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานไม่มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน Work From Home ของตนเอง

**4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.63$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กรมบัญชีกลางส่วนกลาง ผลักดันให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน Work From Home ( $\bar{X} = 3.71$ ) อาจเป็นเพราะ การ Work From Home ต้องทำงานผ่านสื่อเทคโนโลยีออนไลน์ ทำให้หน่วยงานผลักดัน สนับสนุนให้ข้าราชการอบรมหาความรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการ Work From Home ที่มีประสิทธิภาพ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการ Work From Home ( $\bar{X} = 3.53$ ) อาจเนื่องมาจาก การทำงานของหน่วยงานราชการส่วนมากอยู่ในรูปแบบเอกสาร และมีการสื่อสารในการทำงานแบบพบเจอหน้ากัน จึงไม่ค่อยได้ใช้สื่อออนไลน์ในการทำงานมากนัก แต่เมื่อต้องเปลี่ยนมาทำงานแบบ Work From Home ซึ่งเป็นการทำงานและสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสื่อออนไลน์ร่วมกันทั้งหน่วยงาน ซึ่งสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ทำให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบ

การทำงานค่อนข้างฉับพลัน อาจทำให้ข้าราชการบางส่วนที่ไม่ถนัดทำงานผ่านเทคโนโลยีสื่อออนไลน์มีเวลาปรับตัว และเรียนรู้ไม่มากนัก แม้ว่าหน่วยงานจะมีการจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ในการ Work From Home แต่ด้วยระยะเวลาในการเรียนรู้นั้นน้อย จึงทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าจะไม่ค่อยได้รับได้รับการสนับสนุน หรืออบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการ Work From Home

**5. บุรณาการทางสังคม** พบว่า คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านบุรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.70$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาการอยู่เสมอเมื่อมีปัญหาในการทำงานผ่านออนไลน์ ( $\bar{X} = 3.95$ ) อาจเป็นเพราะ การทำงาน Work From Home เป็นวิถีการทำงานใหม่สำหรับข้าราชการ ซึ่งข้าราชการแต่ละคนมีความสามารถและทักษะที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ในงานที่ตนเองมีความถนัด และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อกรมบัญชีกลางส่วนกลาง Work from home ทำให้ข้าราชการมีปัญหาการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.45$ ) อาจเนื่องมาจาก การ Work From Home เป็นการทำงานและสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสื่อออนไลน์อยู่ที่บ้าน ซึ่งไม่ได้เห็นหน้าแบบพบเจอกัน การทำงานรูปแบบนี้ไปในระยะยาวอาจทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกเหงา เพราะต้องทำงานอยู่กับตนเองและสื่อเทคโนโลยีเป็นหลัก ไม่ได้มีการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเหมือนที่ทำงานในกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ทำให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกสูญเสียการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงทำให้ข้าราชการรู้สึกมีปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน เพราะบางสถานการณ์และงานบางประเภทที่ต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็วและมีความสำคัญ ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน การพบเจอหน้ากันเพื่อพูดคุยแก้ปัญหาจึงเป็นทางที่ดีกว่าการพูดคุยผ่านสื่อออนไลน์ที่อาจมีปัจจัยอื่นรบกวนระหว่างการสื่อสาร เช่น สัญญาณอินเทอร์เน็ตไม่ดีทำให้ระหว่างประชุมนั้นขาดความต่อเนื่องในการทำงานหรือสื่อสาร

**6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.68$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานผ่านออนไลน์ต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ ( $\bar{X} = 3.81$ ) อาจเป็นเพราะ ข้าราชการทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอยู่แล้ว ดังนั้นไม่ว่าจะทำงานแบบปกติหรือ Work From Home จึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการมีสิทธิ์ชี้แจงเหตุผลในการปฏิเสธงานที่ไม่สามารถทำงานผ่านออนไลน์ได้ ( $\bar{X} = 3.55$ ) อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีหน้าที่วางแผนในการทำงาน ดังนั้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอยู่แล้ว จึงไม่ต้องถามความเห็นของข้าราชการ

**7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน** พบว่า คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.65$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงาน Work From Home ของข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.92$ ) อาจเป็นเพราะ สมาชิกครอบครัวของข้าราชการรับรู้ว่าคุณอาชีพต่างได้รับ

ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 ทำให้ต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นรูปแบบ Work From Home เช่นเดียวกัน จึงเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงาน Work From Home ของข้าราชการ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อกรมบัญชีกลางส่วนกลาง Work From Home ทำให้มีจำนวนงานที่มาก จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ( $\bar{X} = 3.21$ ) อาจเนื่องมาจาก การทำงาน Work From Home ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชีวิตประจำวันของข้าราชการไปจากเดิม จากที่ต้องเดินทางไปทำงานตามเวลาเช้างานและเลิกงานตามเวลาที่กรมบัญชีกลางส่วนกลางกำหนด ทำให้มีเส้นแบ่งเวลาชัดเจนระหว่างสถานที่ทำงานและที่บ้าน แต่การทำงาน Work From Home นั้นข้าราชการไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง สถานที่ทำงานกับที่บ้านคือสถานที่เดียวกัน ทำให้เส้นแบ่งเวลาระหว่างบ้านและงานลดลง อาจทำงานจนเกินเวลาส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานสูงขึ้นหากไม่ได้บริหารจัดการเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน จึงส่งผลกระทบต่อเวลาพักผ่อนและเวลาในการอยู่กับครอบครัวของข้าราชการได้

**8. ความภูมิใจในองค์กร** พบว่า คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.19$ ) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานในรูปแบบ Work From Home ของหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดความเสี่ยงการแพร่ระบาดโควิด 19 ในสังคม ( $\bar{X} = 4.21$ ) อาจเป็นเพราะ กรมบัญชีกลางส่วนกลางได้มีคำสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work From Home ตามนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้ประชาชนเว้นระยะห่างทางสังคม เพื่อระวังและป้องกันสุขอนามัยของประชาชนจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ข้าราชการจึงรู้สึกว่าการ Work From Home เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดความเสี่ยงการแพร่ระบาดโควิด 19 ในสังคม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการทำงาน Work From Home ในหน่วยงานของข้าราชการดำเนินงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.17$ ) อาจเนื่องมาจาก การ Work From Home ข้าราชการอาจทำงานบางประเภทได้ไม่สะดวก ทำให้ไม่สำเร็จตามเป้าหมายหรือภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

### ข้อเสนอแนะ

1. จากการพิจารณาผลการวิจัยพบว่ากรมบัญชีกลางส่วนกลาง ควรปรับปรุงบรรยากาศองค์การในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ให้ดียิ่งขึ้นในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการกำหนดตารางเวลาการทำงาน Work From Home ให้ชัดเจนและเหมาะสมเช่นเดียวกับการทำงานในช่วงปกติที่กรมบัญชีกลางส่วนกลาง รวมถึงควรแบ่งปริมาณภาระงานให้เหมาะสมกับเวลาการทำงานแต่ละวัน เพื่อให้การทำงาน Work From Home ของข้าราชการไม่กระทบกับเวลาพักผ่อนและเวลาในการอยู่กับครอบครัวของข้าราชการได้

1.2 ด้านการให้รางวัล ควรมีการให้รางวัล หรือคำชื่นชม เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานในช่วงการทำงาน Work From Home สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือมากกว่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นจูงใจในการทำงาน Work From Home ของข้าราชการ

2. จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่ากรมบัญชีกลางส่วนกลาง ควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตในช่วงการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ให้ดียิ่งขึ้นในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกในการ Work From Home ของข้าราชการ โดยสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน Work From Home ให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยให้การทำงานของข้าราชการมีคล่องตัวมากขึ้น สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เหมือนกับการทำงานในช่วงปกติที่กรมบัญชีกลางส่วนกลาง

2.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรจัดหาหลักสูตรอบรมโปรแกรมที่ต้องใช้ในการทำงาน Work From Home ให้แก่ข้าราชการ เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถการทำงานผ่านสื่อเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน Work From Home ของข้าราชการได้

2.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ควรมีการจัดสรรงานและปริมาณงานให้เหมาะสมในช่วงการทำงาน Work From Home เช่นเดียวกับการทำงานในช่วงปกติที่กรมบัญชีกลางส่วนกลาง โดยการกำหนดช่วงเวลาการทำงานให้ชัดเจน จะช่วยให้ข้าราชการไม่เครียดกับการทำงานมากเกินไป อีกทั้งมีเวลาในการปรับตัวกับการทำงาน Work From Home มากขึ้น รวมถึงแบ่งเวลาพักผ่อนและแบ่งเวลาครอบครัวได้มากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- BBC. (2563). ไวรัสโคโรนา : ไวรัสสายพันธุ์ใหม่นี้สร้างความเสียหายต่อร่างกายเราได้อย่างไร. Retrieved from <https://www.bbc.com/thai/51898463>
- Dtacblog. (2563). สสำรวจการทำงานบน “ความปกติใหม่” ของกลุ่มเทเลนอร์ในหลายตลาด Retrieved from <https://dtacblog.co/telenor-new-normal/>
- Huse, E. F., T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. West Publishing: Minnesota.
- Litwin, G. H., J.A. Stringer. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Steve, K. (1998). Managing Climate of TQM Organization. *Center for Quality of Management Journal*.
- The MATTER. (2563). เมื่อCOVID-19 เข้าชั้นวิกฤตจะใช้ชีวิต‘work from home’ ยังไงให้มีประสิทธิภาพ? . Retrieved from <https://thematter.co/social/how-to-work-from-home-to-stay-productive/104174>
- Yamane Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.
- เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2563). องค์การอนามัยโลกประกาศ ‘โควิด-19’ เข้าสู่ภาวะ ‘ระบาดใหญ่’ ทั่วโลกแล้ว. Retrieved from <https://www.hfocus.org/content/2020/03/18661>
- เดชา รัตนสา. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

- กระทรวงสาธารณสุขกรมควบคุมโรค. (2563). รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. Retrieved from [https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/situation\\_more.php](https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/situation_more.php)
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล. (2562). หน้าที่ความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง. Retrieved from [https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/โครงสร้างหน่วยงาน.html?page\\_locale=th\\_TH](https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/โครงสร้างหน่วยงาน.html?page_locale=th_TH)
- ชิน ฮอนมา. (2563). ประเมินความพร้อมขององค์กร 6 ด้านในการรับมือวิกฤตการแพร่ระบาดของโควิด-19. Retrieved from <https://www.pwc.com/th/en/pwc-thailand-blogs/blog-20200424.html>
- ธาราวรรณ ชุกกลิ่น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- นิธินาถ นาเอก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา,
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. Retrieved from <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สำนักกรมประชาสัมพันธ์. (2563). การเบิกจ่ายไม่สะดุด ในช่วง Work From Home. Retrieved from <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG210107133820868>

### Translated Thai References

- BBC. (2563). Coronavirus: How does this new virus damage our bodies?. Retrieved from <https://www.bbc.com/thai/51898463>
- Dtacblog. (2563). Explore work on The “new normal” of Telenor Group in many markets. Retrieved from <https://dtacblog.co/telenor-new-normal/>
- Huse, E. F., T.G. Cummings,. (1985). *Organization Development and Change*. West Publishing: Minnesota.
- Litwin, G. H., J.A. Stringer. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Steve, K. (1998). Managing Climate of TQM Organization. *Center for Quality of Management Journal*
- The MATTER. (2563). when COVID-19 Entering a crisis, how to use 'work from home' to be effective?. Retrieved from <https://thematter.co/social/how-to-work-from-home-to-stay-productive/104174>
- Yamane Taro. (1976). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

- Health system insights. (2563). The World Health Organization declares COVID-19 a global 'pandemic'. Retrieved from <https://www.hfocus.org/content/2020/03/18661>
- Decha Rattanas. (2559). Quality of work Life of 1<sup>st</sup> Infantry Battalion, 11<sup>th</sup> Infantry Regiment King's Guard. (Master of Arts), Kasertsart University,
- Ministry of Public Health, Department of Disease Control. (2563). Situation report of coronavirus disease 2019. Retrieved from [https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/situation\\_more.php](https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/situation_more.php)
- Human Resources Management Division. (2562). Duties and Responsibilities of the Comptroller General's Department. Retrieved from [https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/โครงสร้างหน่วยงาน.html?page\\_locale=th\\_TH](https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/โครงสร้างหน่วยงาน.html?page_locale=th_TH)
- Chin Honma. (2563). Assessing the readiness of the organization in 6 aspects to cope with the COVID-19 epidemic crisis. Retrieved from <https://www.pwc.com/th/en/pwc-thailand-blogs/blog-20200424.html>
- Tharawan Chooklin. (2558). *Relationship between Organization Climate and Quality of Work life :A case study of prison and Correctional Institution Officials Region2* . (Master of Arts,), Kasertsart University,
- Nithinart Naake. (2559). *Relationship between Organization Climate, Quality of Work life and Turnover Intention of the Operation Staff in Automotive Industry in the Eastern Seaboard Industrial Estate*. (Master of Business administration), Kasertsart University,
- Yupha Arunsawat. (2559). *Relationship between Organization Climate and Quality of Work life of teacher in schools Chonburi campus3 in Chonburi primary educational service area office 1*. (Master of Education), Burapha University,
- Thailand Institute of Occupational Safety and Health. (2562). quality of life at work. Retrieved from <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- Public Relations Department. (2563). Uninterrupted disbursement during Work From Home. Retrieved from <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG210107133820868>