

ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอก
สถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19
THE CENTRAL JUDICIAL OFFICERS' OPINION TOWARD
WORK FROM HOME, DURING THE CORONAVIRUS
(COVID-19) PANDEMIC

พัชรนันท์ แย้มสรวล

PATCHARANAN YAMSUAN

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**THE CENTRAL JUDICIAL OFFICERS' OPINION TOWARD
WORK FROM HOME, DURING THE CORONAVIRUS
(COVID-19) PANDEMIC**

PATCHARANAN YAMSUAN

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง
ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

THE CENTRAL JUDICIAL OFFICERS' OPINION
TOWARD WORK FROM HOME, DURING THE
CORONAVIRUS (COVID-19) PANDEMIC

นักศึกษา

พัชรนันท์ เข้มศรวล รหัสนักศึกษา 63503684

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาการบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปียากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิต อุ๋อ๋น)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19
คำสำคัญ	ความคิดเห็น, ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง, ศาลยุติธรรม
นักศึกษา	พัชรนันท์ เข้มสรวล
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบัณฑิตส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการระดับตำแหน่ง และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถาม จากข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง จำนวน 272 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD Method.

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อแยกออกเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการและระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน ข้อเสนอแนะ สำนักงานศาลยุติธรรมควรสร้างระบบเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน

นอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกมิติ กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

TITLE	THE CENTRAL JUDICIAL OFFICERS' OPINION TOWARD WORK FROM HOME, DURING THE CORONAVIRUS WORK FROM HOME, DURING CORONAVIRUS (COVID-19) PANDEMIC
KEYWORDS	OPINION, WORK FROM HOME, COURT OF JUSTICE
STUDENT	PATCHARANAN YAMSUAN
ADVISOR	PROF. CHAIYA YIMWILAI, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACDEMIC YEAR	2020

ABTRACT

The purpose of this research is to study judicial officers' opinion toward work from home, during coronavirus (COVID-19) pandemic. In order to compare their opinion, obstacles studying and suggestions by personal factors, gender, age, education, working experience and position level. The questionnaire were collected by 272 judicial officers who Perform duties in the central of Courts of Justice. In data analysis, a computerized program has applied two statistical methods. One is the descriptive statistical method which uses frequency, percentage, mean and standard deviation values. The other is the inferential statistics method which includes the t-test, the one-way ANOVA or F-test, and the Fisher's LSD Method.

The results of the research were found as follows : The overall opinion of central judicial officers toward work from home, during coronavirus (COVID-19) pandemic is very satisfy. The overall opinion of central judicial officers toward work from home, during coronavirus (COVID-19) pandemic were not different. Which is not in accordance with the hypothesis. Meanwhile, the opinion from those who have different gender, education and working experience are not different. But the opinion from those who have different age and position level were different. The central judicial officers recommended about the Court of Justice should build stability system to support judicial officers for working everywhere. Also , the office should set

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 นี้ สำเร็จลงได้เพราะได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณผู้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุม และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการจนสามารถนำองค์ความรู้มาเขียนสารนิพนธ์นี้ได้ ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่กรุณาชี้แนวทางในการศึกษาค้นคว้า ทั้งยังเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ ด้วยความเมตตาและปรารถนาดีที่จะเห็นความสำเร็จของผู้ศึกษาวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รุ่นที่ 9 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกท่านที่ให้กำลังใจด้วยความรักและความห่วงใยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนร่วมกลุ่ม 2 ที่ช่วยแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการจัดพิมพ์สารนิพนธ์ให้ถูกต้องตามรูปแบบของมหาวิทยาลัย

ความสำเร็จนี้เกิดขึ้นได้ด้วยทุนสนับสนุนการศึกษาจากสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ให้การสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่ให้ความร่วมมือตอบข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ เพื่อนร่วมงานในส่วนวิชาการ สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมช่วยเหลือในการประมวลผลและให้คำแนะนำ ในการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ท้ายที่สุด การศึกษารั้งนี้ก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากไม่มีบิดา มารดา และครอบครัวที่ผลักดันให้ข้าพเจ้าศึกษาปริญญาโทและคอยสนับสนุนในทุกๆ ด้าน โดยไม่มีเงื่อนไข บุตรสาวที่เข้าใจและเป็นกำลังใจให้ตลอดมา จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พัชรนันท์ แยมศรวล

สิงหาคม 2564

working standard for evaluation and recruit more resources and electronic device to support working from everywhere.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 นี้ สำเร็จลงได้เพราะได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณผู้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุม และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการจนสามารถนำองค์ความรู้มาเขียนสารนิพนธ์นี้ได้ ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่กรุณาชี้แนวทางในการศึกษาค้นคว้า ทั้งยังเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยตรวจสอบแก้ไขสารนิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ ด้วยความเมตตาและปรารถนาดีที่จะเห็นความสำเร็จของผู้ศึกษาวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รุ่นที่ 9 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกท่านที่ให้กำลังใจด้วยความรักและความห่วงใยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนร่วมกลุ่ม 2 ที่ช่วยแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการจัดพิมพ์สารนิพนธ์ให้ถูกต้องตามรูปแบบของมหาวิทยาลัย

ความสำเร็จนี้เกิดขึ้นได้ด้วยทุนสนับสนุนการศึกษาจากสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้อำนวยการสำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมที่ให้การสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่ให้ความร่วมมือตอบข้อมูลที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้ เพื่อนร่วมงานในส่วนวิชาการ สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมช่วยเหลือในการประมวลผลและให้คำแนะนำ ในการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ท้ายที่สุด การศึกษารั้งนี้ก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากไม่มีบิดา มารดา และครอบครัวที่ผลักดันให้ข้าพเจ้าศึกษาปริญญาโทและคอยสนับสนุนในทุกๆ ด้าน โดยไม่มีเงื่อนไข บุตรสาวที่เข้าใจและเป็นกำลังใจให้ตลอดมา จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พัชรนันท์ แยมศรวล

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
แผนการในการทำวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี.....	11
สำนักงานศาลยุติธรรม.....	19
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19).....	22
แนวทางมาตรการการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	
กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 32
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 32
	ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 34
	เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ..... 35
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 37
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 38
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
	ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 40
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 63
	สรุปผลการวิจัย..... 63
	อภิปรายผลการวิจัย..... 67
	ข้อเสนอแนะ..... 69
	บรรณานุกรม..... 71
	ภาคผนวก..... 74
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... 75
	ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 81
	ประวัติผู้วิจัย..... 84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	แผนการในการทำวิจัย..... 5
2.1	ตารางแสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 30
3.1	แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน..... 33
4.1	จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 40
4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน..... 42
4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ในการใช้..... 43
4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านการรับรู้ถึงความง่าย ในการใช้..... 44
4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านความเข้ากันในการใช้..... 45
4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ต่อการใช้..... 46
4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ต่อการใช้..... 47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านนโยบายองค์กร.....	48
4.9	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาด ของโรค COVID-19 จำแนกตามเพศ.....	49
4.10	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาด ของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุ.....	50
4.11	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาพรวมของข้าราชการศาลยุติธรรมใน ส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วง การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	52
4.12	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านความเข้ากันในการใช้ของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่.....	53
4.13	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ของ ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	54
4.14	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาด ของโรค COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
4.15	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาด ของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุราชการ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	59
4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่.....	61
4.18 แสดงปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	62
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน.....	65

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
2	แนวคิดพื้นฐานของการยอมรับเทคโนโลยี.....	11
3	ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)..	12
4	รูปแบบจำลองทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี 1.....	14
5	รูปแบบจำลองทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี 2.....	15
6	ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB).....	18
7	แผนผังโครงการสร้างสำนักงานศาลยุติธรรม.....	22

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โลกประสบกับปัญหาการระบาดทั่วของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เริ่มจากการพบผู้ป่วยปอดอักเสบเป็นกลุ่มก้อนในนครหูอั้น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ในวันที่ 7 มกราคม 2563 ทางการเงินได้ออกมายืนยันว่าได้ตรวจพบสาเหตุของปอดอักเสบมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ อาการที่พบบ่อย ได้แก่ มีไข้ มีเสมหะ มีอาการไอและอ่อนเพลีย หากผู้ป่วยอยู่ในระดับที่รุนแรง อาการป่วยจะพัฒนาไปสู่ระบบทางเดินหายใจ โดยผู้ป่วยจะหายใจเร็ว หอบ อาจมีภาวะแทรกซ้อน เช่น ปอดบวม กลุ่มอาการหายใจลำบากเฉียบพลัน ระบบทางเดินหายใจล้มเหลวและเกิดอาการช็อคจนเสียชีวิตได้ เนื่องจากไวรัสตัวนี้ติดต่อกันได้ง่ายผ่านฝอยละอองซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้ติดเชื้อไอหรือจาม โดยการสัมผัสพื้นผิวที่มีเชื้อไวรัสแล้วสัมผัสตาจมูกหรือปาก โดยการหายใจเอาไวรัสเข้าสู่ร่างกายเมื่ออยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วย และอาการของผู้ติดเชื้อจะไม่แสดงออกมาในทันทีแต่อยู่ระหว่าง 2 ถึง 14 วัน หรือบางรายอาจไม่แสดงอาการป่วยอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ติดเชื้อไม่ทราบว่าตนเองติดเชื้อและสามารถแพร่กระจายไวรัสได้ จำนวนผู้ติดเชื้อจึงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศยกระดับความเสี่ยงของสถานการณ์เชื้อไวรัสโควิด 19 เป็นภาวะการระบาดใหญ่ทั่วโลก (Pandemic) โดยขณะที่จัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ (วันที่ 20 มกราคม 2564) ตัวเลขผู้ติดเชื้อล่าสุด ทั่วโลกยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่องสูงเกินกว่า 96,677,570 คน และมีจำนวนผู้เสียชีวิต 2,067,088 คน (กรมควบคุมโรค, 2564, “COVID-19 (EOC-DDC) Thailand”)

การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในประเทศไทย พบครั้งแรกเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 โดยมีการพบผู้ป่วยที่ได้รับการยืนยันรายแรกที่สนามบินสุวรรณภูมิ เป็นหญิงชาวจีน อายุ 61 ปี หลังจากนั้นก็พบผู้ป่วยประปรายตลอดเดือนมกราคม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เดินทางมาจากหรือเป็นผู้พำนักอยู่ในประเทศจีนแทบทั้งสิ้น จำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นมากในกลางเดือนมีนาคม 2563 จากการชกมวยไทย ณ สนามมวยเวทีลุมพินี มียอดผู้ติดเชื้อรายใหม่เพิ่มขึ้นเกิน 100 คนต่อวัน การตอบสนองของรัฐบาลต่อการระบาดเริ่มจากการคัดกรองและการติดตามการสัมผัส มีการคัดกรองโควิดตามท่าอากาศยานนานาชาติ มีการสอบสวนโรคกรณีที่เกิดกลุ่มการระบาด เน้นการเฝ้าระวังตนเอง การรักษาความสะอาด โดยเฉพาะการล้างมือ การเลี่ยงฝูงชน และใส่หน้ากากอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้

กำหนดมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคมามากขึ้นเป็นลำดับ ประกอบกับ คณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติ ได้มีมติเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2563 ให้โรค COVID-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 และนายกรัฐมนตรีประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ให้มีผลวันที่ 26 มีนาคม 2563 (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้เสนอแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0505/ว 116, 2563) เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามบริบทการทำงานของแต่ละส่วนราชการต่อไป สำนักงานศาลยุติธรรมจึงได้กำหนดมาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 004/ว 64 (ป) 2563) เพื่อเป็นการสนับสนุนการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 รวมถึงการดูแลสุขภาพชีวิตและการทำงานสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการศาลยุติธรรม ที่เหมาะสมกับสถานการณ์พิเศษและไม่กระทบกับภารกิจในการสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ซึ่งมาตรการดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงลักษณะของการปฏิบัติงานแบบปกติเป็นอย่างมาก ส่งผลกระทบให้ข้าราชการศาลยุติธรรมจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายที่รับมาปฏิบัติ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการสะท้อนมุมมองจากผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 เพื่อใช้เป็นข้อมูลทางวิชาการเสนอผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปพิจารณาปรับปรุง พัฒนาหรือสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการกำหนดแนวทางที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานของสำนักงานศาลยุติธรรม ให้เหมาะสมกับความปกติใหม่ (New Normal) หรือสถานการณ์ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) อายุราชการ และ 5) ระดับตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 หรือไม่

1.2.2 แนวทางในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการสาขายุทธวิธีในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสาขายุทธวิธีในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและระดับตำแหน่งต่างกัน

1.3.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของข้าราชการสาขายุทธวิธีในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ข้าราชการสาขายุทธวิธีในส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

1.4.2 ข้าราชการสาขายุทธวิธีในส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

1.4.3 ข้าราชการสาขายุทธวิธีในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

1.4.4 ข้าราชการสาขายุทธวิธีที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

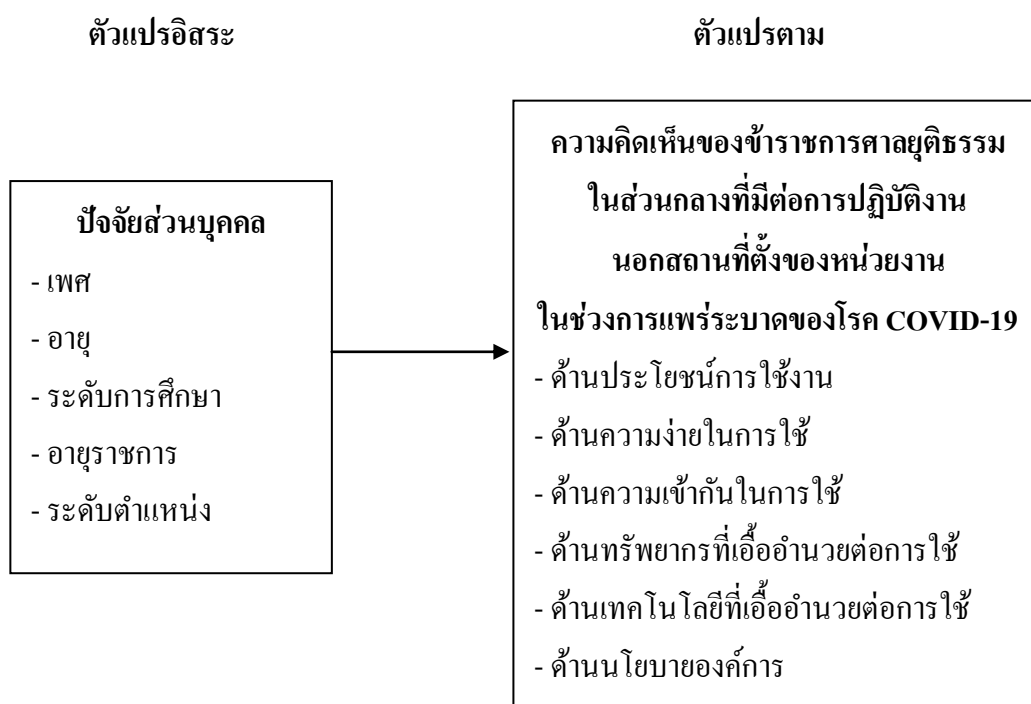
1.4.5 ข้าราชการสาขายุทธวิธีที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสาขายุทธวิธีในส่วนกลางที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในครั้งนี้ตาม

วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรที่จะใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย สัมเคราะห์ออกมาเป็นตัว 2 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมส่วนกลาง เฉพาะตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 839 คน

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ ดังนี้

การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยแบ่งเป็น

- 1) ด้านประโยชน์การใช้งาน
- 2) ด้านความง่ายในการใช้

- 3) ด้านความเข้ากันในการใช้
- 4) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้
- 5) ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้
- 6) ด้านนโยบายองค์กร

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่วิจัย ได้แก่ หน่วยงานสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมในส่วนกลาง จำนวน 25 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการวิจัยระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน 2564

1.7 แผนการในการทำวิจัย

ตารางที่ 1.1 แผนการในการทำวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินงาน	เดือน			
	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.
1. การสร้างแบบสอบถาม	←→			
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล		←→		
3. การวิเคราะห์ข้อมูล		←→	←→	
4. การสรุปผลการศึกษา			←→	
5. การเขียนรายงานการวิจัย				←→
6. รายงานผลการวิจัยที่เสร็จสมบูรณ์				←→

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ทำให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

1.8.2 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

1.9 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลตามความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ อันเกิดจากการแปลข้อเท็จจริงที่พบเห็นมาตามทัศนคติของตนซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายด้าน ไม่สามารถตัดสินได้ว่าถูกหรือผิด อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้

การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการนอกสถานที่ทำงานตามปกติ เช่น ในพื้นที่ที่ส่วนราชการจัดไว้เป็นสถานที่ทำงานร่วมกัน (Co-Working Space) และมีการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างส่วนราชการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่างสังกัดสามารถไปปฏิบัติราชการได้ หรือสำนักงานย่อยของส่วนราชการเอง หรือสถานที่พักอาศัยของข้าราชการ หรือสถานที่ที่ภาคส่วนต่างๆ สนับสนุน ที่อยู่ใกล้เคียงสถานที่พักอาศัยของข้าราชการ หรือสถานที่อื่นใดที่ส่วนราชการเห็นว่าเหมาะสม

ข้าราชการศาลยุติธรรม หมายถึง ข้าราชการผู้มีอำนาจหน้าที่ในทางตุลาการซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 เพศ ได้แก่ (1) เพศชาย (2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ (1) ต่ำกว่า 20 ปี (2) 21-30 ปี (3) 31-40 ปี (4) 41-50 ปี (5) 51- 60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี และ (3) สูงกว่าปริญญาตรี

อายุราชการ หมายถึง อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ช่วง ได้แก่ (1) ไม่เกิน 10 ปี (2) ตั้งแต่ 11-20 ปี (3) ตั้งแต่ 21-30 ปี (4) ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับปฏิบัติงาน (2) ระดับชำนาญงาน (3) ระดับปฏิบัติการ (4) ระดับชำนาญการ (5) ระดับชำนาญการพิเศษ

ประโยชน์การใช้งาน (Perceived Usefulness) หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อความเชื่อในการใช้ระบบ โดยเชื่อว่าการใช้ระบบจะทำให้ประสิทธิภาพในการของตนเองดีขึ้นในระดับของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่บ้านจะส่งผลให้งานหรือกิจกรรมประจำวันของเขาประสบความสำเร็จ ในระดับของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การทำงานที่บ้านช่วยให้เขาสามารถควบคุมลูกน้องได้

ความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) หมายถึง ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำ ความเข้าใจมาก

ความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าระบบการทำงานที่บ้านนั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ประสิทธิภาพและทักษะของตนเอง

การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางการแสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งการรับรู้ถึงความพร้อมของปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน เช่น ความพร้อมด้านทรัพยากร เทคโนโลยี หรือนโยบายที่สนับสนุนในการทำงาน

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างและพนักงานราชการศาลยุติธรรมต่อทรัพยากรในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้านหรือไม่

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology facilitating conditions) หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างและพนักงานราชการศาลยุติธรรมต่อเทคโนโลยีในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้านหรือไม่

นโยบายองค์กร (Corporate Policy) หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างและพนักงานราชการศาลยุติธรรมต่อองค์กรว่ามีนโยบายที่สนับสนุนในการทำงานที่บ้านหรือไม่

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความคิดเห็นของข้าราชการสาขายุทธวิธีในส่วนกลางที่มีต่อการทำงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19” ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

2.3 สำนักงานสาขายุทธวิธี

2.4 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2.5 แนวทางมาตรการการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเห็น ไว้หลากหลายดังนี้ อรรถา หนูกระแสร (2557) ได้ให้ความหมายความคิดเห็น ว่าเป็นการแสดงออก ของบุคคลทางอารมณ์ ความรู้สึก หรือทางความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์ หนึ่ง โดยไม่ต้องมีหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไป แล้วนำไปสู่การแปลความหมายหรือการ คาดคะเน โดยอาศัยความรู้ อารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมขณะนั้นเป็นพื้นฐาน แสดงออก ซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ นอกจากนี้ความ คิดเห็นยังอาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและแสดงออกได้ทั้งในทางบวกหรือทางลบก็ได้ผ่านทาง คำพูด การเขียน หรือเครื่องหมายสัญลักษณ์ การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาหาความรู้สึกของ บุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการ พูด การเขียน ความคิดเห็น เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งเรื่องเดียวกันก็ ไม่จำเป็นที่บุคคลต้องมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ

ปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับว่ามีอิทธิพลต่อการแสดง ความคิดเห็นในเรื่องนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด

พระวิฑูรย์ ฐานเมธี (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคิดเห็น เป็นการแสดงออกมา ซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า หรือทักษะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งในการแสดงออกมานี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่า ก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นในทางเห็นด้วย หรือไม่ก็ได้ ในบางสภาพการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อย ความคิดเห็นไม่ถาวรและมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้นการวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

โสภา ชูพิกุลชัย (2553) ได้ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นไว้ว่าความคิดเห็นเป็นการ รวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความรู้หรือความจริง ได้แก่ ความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งความรู้สึก ซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันกัน ความคิดเห็นเมื่อได้ก่อรูปขึ้นมาแล้วยากที่จะเปลี่ยนแปลง

สงวน คำรศ (2551) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือเขียนเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือนทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นต้องแสดงความรู้อารมณ์หรือการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งเป็นคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมาและถ้าไม่มีคนเห็นด้วยก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ ดังนั้นบุคคลที่มีทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีบุคคลใดทราบเลยว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลตามความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือในเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ อันเกิดจากการแปลข้อเท็จจริงที่พบเห็นมาตามทัศนคติของตน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายด้าน ไม่สามารถตัดสินใจว่าถูกหรือผิด อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้

2.1.2 องค์ประกอบความคิดเห็น

Triandis. (1971 อ้างถึงใน สุมาลี ประทุมมา, 2554, หน้า 11) กล่าวว่าองค์ประกอบของความคิดเห็นสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ ความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะ เป็นบุคคลหรือสถานการณ์ใดๆ ความรู้ ความคิดดังกล่าวจะเป็นส่วนกำหนดทิศทางของ ความ คิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้และการติดต่อกับสิ่งเร้าครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมี ความคิดเห็นต่อสิ่งเร้าในทางบวก

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก ได้แก่ อารมณ์ หรือความรู้สึกต่อบุคคลต่อสิ่งเร้า อย่างใดอย่างหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะกำหนดทิศทางความคิดเห็นคือ ถ้ามีความรู้สึกดีบุคคลจะมี ความคิดเห็นทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้ามีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งนั้นบุคคลมีความคิดเห็นในทางลบ

3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งเร้า อย่างใดอย่างหนึ่ง พฤติกรรมดังกล่าวจะแสดงความคิดเห็นของบุคคล คือถ้าแสดงออกอย่างชัดเจน แสดงว่ามีความคิดเห็นเป็นบวกเป็นลบแน่นอน

2.1.3 การวัดความคิดเห็น

เพ็ญพร เพชรสุขศิริ (2531 อ้างถึงใน สุมาลี ประทุมมา, 2554, หน้า 14) ได้กล่าวถึง มาตรการวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่ใช้กันอยู่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1) วิธีของเทอร์สโตน (Thuston's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณ แล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (Equal-appearing intervals)

2) วิธีของกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนว เดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุด ถึงสูงสุด ได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

3) วิธีจำแนกแบบ เอส ดี สเกล (Semantic differential scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar adjective) เช่น ดี-เลว, ยืนยัน-ชี้แจง เป็นต้น

4) วิธีของลิเคิร์ต (Likert's method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็น ที่นิยมแพร่หลาย เพราะว่าเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติ ในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 4 หรือ 5 คำตอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับ

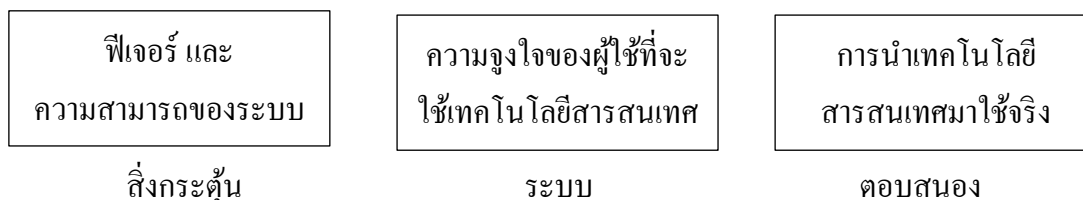
สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็น เป็นประเมินการแสดงออกทางด้านความรู้สึกของ แต่ละบุคคลในการตัดสินใจ ประเมินค่า หรือแสดงทรรศนะเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่อง หนึ่งโดยมีความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมเป็นองค์ประกอบ ความคิดเห็นแสดงออกได้ทางการพูด

หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานทางด้านความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และข้อมูลข่าวสารของแต่ละบุคคลซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี

2.2.1 แนวคิดพื้นฐานการยอมรับเทคโนโลยี

Davis (1985) เสนอแนวคิดพื้นฐานการยอมรับเทคโนโลยีนี้ไว้ในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกของตัวเองตามที่แสดงในภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า พีเจอร์และความสามารถของระบบจะทำหน้าที่เป็นสิ่งกระตุ้น (Stimulus) หากได้ผลก็จะสร้างแรงจูงใจที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดขึ้นในระบบ (Organism) ของผู้ใช้ ผลที่ได้ก็คือผู้ใช้จะเกิดการตอบสนอง (Reponse) นั่นคือมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน



ภาพประกอบที่ 2 แนวคิดพื้นฐานของการยอมรับเทคโนโลยี

ที่มา : Chuttur (2009)

2.2.2 ทฤษฎีแบบจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM)

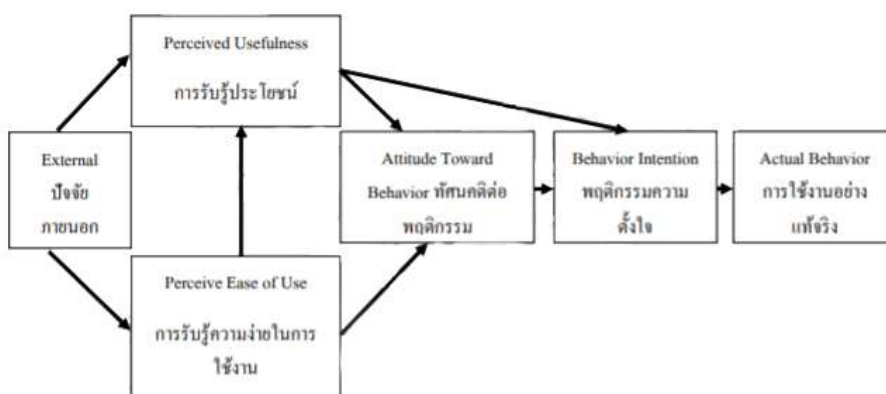
Davis, F.D. (1985) แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM) เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและมีการยอมรับว่าสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีได้ถูกนำเสนอโดย Davis, F.D. (1989) โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์จะกระทำการใดหรือแสดงพฤติกรรมใดนั้น สามารถคาดการณ์ได้จากความเชื่อ (Beliefs) ทศนคติ (Attitudes) และความตั้งใจกระทำ (Intention) ซึ่งในท้ายที่สุดความตั้งใจกระทำจะส่งผลก่อให้เกิดการกระทำขึ้น ประกอบไปด้วยปัจจัยหลักๆ ดังนี้

1) การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) คือความเชื่อของผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของระบบว่าเทคโนโลยี ดังกล่าวจะเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2) การรับรู้ถึงการใช้ง่าย (Perceived Ease of Use) ระดับความคิดเห็นของบุคคลที่มีคาดหวังต่อระบบการใช้ง่ายไม่ซับซ้อน ซึ่งการรับรู้ถึงการใช้ง่ายจะส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้พบว่าการรับรู้ถึงความการรับรู้ถึงการใช้ง่ายมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถึงประโยชน์ด้วย (Davis et al., (1989), Mckechnie et al., (2006), Rigopoulos et al., (2008) etc.,) ถือได้ว่าตัวแปรหลักที่สำคัญของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM)

3) ทัศนคติที่มีผลต่อการใช้งาน (Attitudes Toward Using) คือ ทัศนคติของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ สามารถพัฒนาไปสู่การแสดงพฤติกรรม เช่น ความรู้สึกสนใจอยากทดลองหรืออยากใช้งานความรู้สึกที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ ทั้งในแง่เชิงบวกและเชิงลบ โดย Davis et al., (1989), Fred (1989), Parveen & Sulaiman (2008) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติที่มีต่อการใช้งานจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน

4) พฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน (Behavioral Intention) เป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ โดยได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีและทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยี ซึ่ง Rigopoulos and Askounis, (2007) กลับพบในการศึกษาของพวกเขาว่าพฤติกรรมการตั้งใจใช้งานในการศึกษาของเขาจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการใช้งานที่แท้จริง



ภาพประกอบที่ 3 ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM)
ที่มา : David and F.D. (1989)

2.2.3 ทฤษฎีรวมของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and User of Technology: UTAUT)

จันทร์ชานาคาวิชิตระกุลและประภาส ศุกศิริสัตยากุล (2554) ทฤษฎีรวมของการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology: UTAUT)

ได้ถูกพัฒนาขึ้นในปีค.ศ. 2003 โดย Venkatesh, et al. โดยเป็นการรวบรวมทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงพฤติกรรมมนุษย์ด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยผลของการศึกษาพบว่ามนุษย์มีความยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Use Behavior) มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอิทธิพลของการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร และความช่วยเหลือด้านการให้คำแนะนำการใช้เทคโนโลยีนั้นๆ (Facilitating Condition) และอิทธิพลผ่านพฤติกรรมแสดงถึงความตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีไปใช้ (Behavior Intention) ประกอบไว้ด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความคาดหวังด้านประโยชน์ใช้สอย (Performance Expectancy)
- 2) ความคาดหวังว่าเทคโนโลยีนั้นจะใช้งานได้ง่าย (Effort Expectancy)
- 3) แรงผลักดันจากสังคมหรือหน่วยงานอื่น (Social Influence)

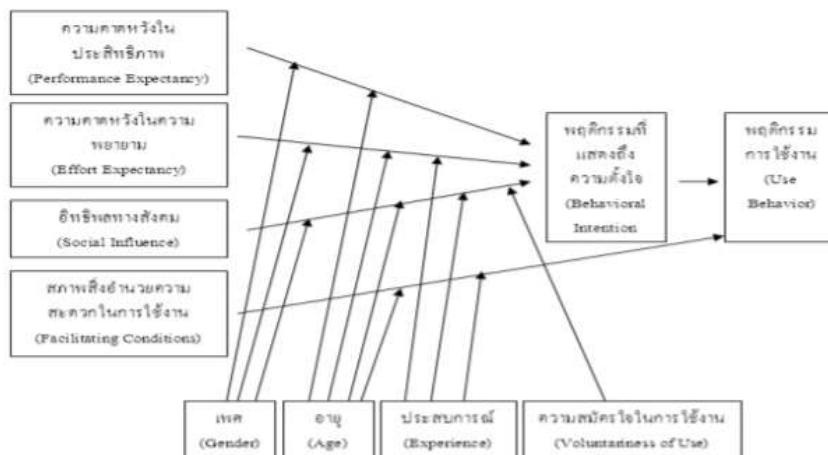
สิงหะ จิวสุขและสุนันทา วงศ์จตุรภัทร (2555) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการของทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีนั้นจะมุ่งเน้นศึกษาถึงพฤติกรรมการใช้เกิดแรงขับเคลื่อนจากความตั้งใจแสดงพฤติกรรม โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรม 3 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy)
- 2) ความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy)
- 3) อิทธิพลของสังคม (Social Influence)

ส่วนสิ่งที่อำนวยความสะดวกในการใช้งาน (Facilitating Condition) นั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบ สำหรับตัวแปรเสริม / ตัวแปรผันมีด้วยกันอยู่ 4 ตัวแปร ได้แก่

- 1) เพศ (Gender)
- 2) อายุ (Age)
- 3) ประสบการณ์ (Experience)
- 4) ความสมัครใจในการใช้งาน (Voluntariness of Use)

ตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญ ในการทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตามทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี สามารถแสดงในรูปของแบบจำลอง ดังรูปภาพ

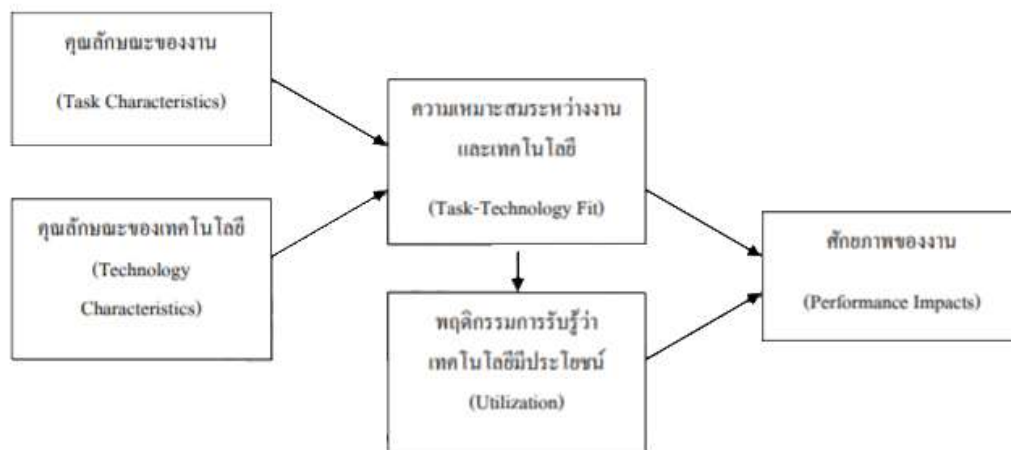


ภาพประกอบที่ 4 รูปแบบจำลองทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี 1
ที่มา : Venkatesh V, et al (2003)

ดังนั้นจากการศึกษาทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี พบว่าทฤษฎีสามารถใช้ทำนายการยอมรับการใช้เทคโนโลยีของผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวแปรเสริมหรือตัวผันแปรเป็นส่วนขยายของแบบจำลองให้สามารถทำนายผลของการยอมรับเทคโนโลยีได้แม่นยำ และมีความถูกต้องมากขึ้น

2.2.4 ทฤษฎีความเหมาะสมระหว่างงานและเทคโนโลยี (Task-Technology Fit: TTF)

Goodhue&Thompson (1995) กล่าวว่าทฤษฎีความเหมาะสมระหว่างงานและเทคโนโลยี (Task-Technology Fit: TTF) นั้นคือการที่ผู้ใช้งานจะเกิดการยอมรับเทคโนโลยีจะสามารถเกิดเมื่อเทคโนโลยีนั้นเหมาะสมกับงานและสามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นแนวคิดนี้ถูกพัฒนามาจากแนวคิดของ Goodhue และThompson จากการศึกษาในครั้งนั้นพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเหมาะสมระหว่างงานและเทคโนโลยีมีอยู่ 2 ปัจจัย คือคุณลักษณะของงาน (Task Characteristics) และคุณลักษณะของเทคโนโลยี (Technology Characteristics) และความเหมาะสมของงานและเทคโนโลยียังส่งผลถึงพฤติกรรมการรับรู้ว่าเทคโนโลยีมีประโยชน์ (Utilization) และยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน (Performance Impacts) อีกด้วย



ภาพประกอบที่ 5 รูปแบบจำลองทฤษฎีรวมการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี 2

ที่มา : Venkatesh V, et al (2003)

จากคุณลักษณะของงานที่รูปแบบแตกต่างกันจะทำให้บุคคลมีระดับของการยอมรับในการพึ่งพาเทคโนโลยีที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งจากการการศึกษาพบว่างานที่ไม่ใช้งานประจำและงานที่มีความซับซ้อนจะมีผลส่งต่อความเหมาะสมระหว่างงานกับเทคโนโลยีและคุณลักษณะของเทคโนโลยีที่จะมีผลที่จะทำให้บุคคลยอมรับว่าเทคโนโลยีนั้นมีความเหมาะสมกับงานที่ต้องเป็นงานที่ใช้งานทันสมัยมีความน่าเชื่อถือและมีความเสถียร ดังนั้นเมื่อเทคโนโลยีที่นำมาใช้งานนั้นเหมาะสมกับงานก็จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงประโยชน์และทำให้ศักยภาพของงานดีขึ้น

2.2.5 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB)

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) นำเสนอโดย Ajzen ในปี 1985 ซึ่งถูกพัฒนาจากทฤษฎีการกระทำตามเหตุและผล (Theory of Reasoned Action : TRA) ของ Ajzen และ Fishbein ในปี 1975 และ 1980 โดยได้มีการเพิ่มการรับรู้ของบุคคล โดยกล่าวถึงพฤติกรรมซึ่งประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลัก คือ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Beliefs) และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม (Control Beliefs) โดยความเชื่อแต่ละตัวสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ทักษะที่มีต่อความเชื่อ คือ การประเมินผลของความตั้งใจเพื่อแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้น ๆ โดยอาจเกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแสดงพฤติกรรมนั้น หากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่า การแสดงพฤติกรรมนั้นจะได้รับผลตอบแทนบวกบุคคลจะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติในทางบวก บุคคลก็จะเกิดเจตนาหรือตั้งใจ (Intention) ในการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ แต่หากบุคคลนั้นเชื่อว่า ถ้าแสดงพฤติกรรมนั้นจะได้รับผลทางลบก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude Toward the behavior) เกิด

ทัศนคติในทางลบ ซึ่งในการศึกษาการทำงานทางไกล พบว่าความเชื่อหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานทางไกลนั้นมาจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือการรับรู้ประโยชน์ (Perceived usefulness) และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) และความเข้ากันได้ (Compatibility) (Clark II, 1998) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1) การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived usefulness) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่า ระบบนั้นจะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาดีขึ้น (Davis et al., 1989) ในระดับพนักงาน หมายถึงการทำงานทางไกลจะส่งผลให้งานหรือกิจกรรมประจำวันของเขาประสบความสำเร็จ ในระดับของหัวหน้างาน หมายถึง การทำงานทางไกลช่วยให้เขาสามารถควบคุมลูกน้องได้ (Clark, 1998) เช่น การกระจายการทำงาน ไปยังภูมิภาคหรือสถานที่ต่างๆ ได้ (Daniel, 2001) โดยมีการศึกษา พบว่าหากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานทางไกล หัวหน้างานและพนักงานนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลด้วย (Daniels et al., 2001 ; Karnowski and White, 2002) และยังพบว่าการฝึกอบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการทำงานทางไกลในองค์กร (Igarria and Guimaraes, 1999) และหากพนักงานมีความคาดหวังว่าการทำงานทางไกลทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานดีขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลมากขึ้น (Desanctis, 1984) แต่หากพนักงานรับรู้ว่าการทำงานทางไกลมีผลเสียต่อตนเอง เช่น รู้สึกถึงความโดดเดี่ยวทางสังคมก็จะส่งผลทางลบต่อการตั้งใจใช้ระบบการทำงานทางไกล

1.2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) ระดับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงานทางไกลนั้นอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้หรือไม่มีการศึกษาพบว่า หากหัวหน้างานและพนักงานมีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานทางไกลในองค์กร หัวหน้างานและพนักงานนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจใช้การทำงานทางไกลด้วย (Daniels et al., 2001 ; Karnowski and White, 2002) A7 ในทางตรงกันข้าม หัวหน้างานจะไม่เต็มใจยอมรับการทำงานทางไกลหากเขาเห็นถึงความยุ่งยากในการใช้การทำงานทางไกลขององค์กร เช่น ขาดทรัพยากรทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือรับรู้ว่าการทำงานทางไกลส่งผลทางลบต่อวัฒนธรรมองค์กร (Chapman et al., 1995; Daniels et al., 2001 ; Illegems et al., 2001)

1.3) ความเข้ากันได้ในการใช้ (Compatibility) เป็นปัจจัยที่วัดการรับรู้ในความเหมาะสมของการทำงานทางไกลว่ายืดหยุ่นสอดคล้องหรือเข้ากันได้กับผู้ใช้งานในด้านต่าง ๆ

หรือไม่เช่น ด้านค่านิยม ประสบการณ์ในอดีตหรือทักษะ หากนวัตกรรมนั้นเข้ากับตนเองได้ ผู้รับจะรู้สึกมั่นใจ รู้สึกว่าไม่เสี่ยงและส่งผลให้นวัตกรรมมีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้จะส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อการใช้การทำงานทางไกล (Clark, 1998) ด้วยรูปแบบการทำงานทางไกล จึงไม่ใช่ทุกคนที่สามารถใช้ระบบนี้ได้มีการสำรวจพบว่าโอกาสในการทำงานทางไกลของพนักงานจะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะงาน (Job Characteristics) ว่าเหมาะสมกับการทำงานทางไกลหรือไม่

2) บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการของสังคมที่มีต่อบุคคลนั้น โดยที่จะแสดงพฤติกรรมหรือไม่นั้น โดยส่วนมากจะมาจาก การแสดงพฤติกรรมโดยเกิดจากความเชื่อของบุคคลนั้นที่มีต่อความต้องการของสังคม (Normative beliefs) โดยหากบุคคลรู้ว่ากลุ่มคนที่มีความสำคัญต่อเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนใกล้ชิดที่ได้ทำพฤติกรรมนั้น ๆ หรือคาดหวังให้เขาแสดงพฤติกรรมนั้น บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะคล้อยตามและทำตามมากขึ้น

2.1) บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นไปที่การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับบุคคลอื่นในที่ทำงานคือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง กล่าวคือ ยิ่งกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลหรือความสำคัญต่อการตัดสินใจมากเท่าใด ความคาดหวังจากสังคมก็จะเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการทำงานทางไกลมากขึ้นด้วย

2.2) บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นไปที่การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับบุคคลในครอบครัวและเพื่อนฝูง มีการศึกษาระบุว่าการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลต่อการทำงานทางไกล กล่าวคือหากสมาชิกในครอบครัวของผู้ที่ทำงานทางไกลจากที่บ้านมีความเข้าใจ โดยให้ความเคารพเวลาในการทำงานเมื่อเขาทำงานอยู่บ้าน การสนับสนุนจากครอบครัวจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานทางไกล รวมถึงความสัมพันธ์กับองค์กร

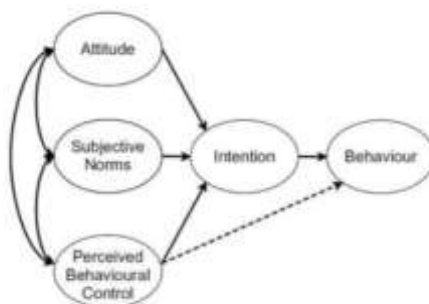
3) การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived behavioral control) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่อาจส่งเสริมหรือขัดขวางการแสดงพฤติกรรมนั้น เช่น ทรัพยากรทักษะ หรือโอกาสในการแสดงพฤติกรรมนั้น อีกทั้งยังหมายถึงการรับรู้ความเชื่อมั่นที่จะทำให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมได้หรือไม่ หากบุคคลเชื่อว่าเขาสามารถควบคุมในสภาพการณ์นั้น เพื่อให้เกิดผลตามที่ตั้งใจ บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาเช่นกัน

3.1) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นไปที่ความคิดเห็นของพนักงานต่อทรัพยากรในองค์กรว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานทางไกลหรือไม่ การทำงานทางไกลเป็นระบบการทำงานผ่านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การทำงานทางไกลประสบความสำเร็จ องค์กรจึงต้องลงทุนในอุปกรณ์เพื่อให้การทำงานทางไกลที่มีประสิทธิภาพ เช่น โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร คอมพิวเตอร์ ระบบต่าง ๆ

3.2) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Technology facilitating conditions) ในการทำงานที่จะทำให้โปรแกรมการทำงานทางไกลประสบความสำเร็จ นอกจากจะต้องมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เพียงพอและเหมาะสมแล้ว เทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือรับส่งข้อมูลระหว่างกันกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน องค์กรจึงต้องสนับสนุนระบบการสื่อสารเทคโนโลยีและมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานทางไกล

3.3) นโยบายขององค์กร (Corporate Policy) ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งของการยอมรับการใช้การทำงานทางไกล คือปัจจัยการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่ให้การสนับสนุน การทำงานทางไกลก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ มีการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการยอมรับและแพร่กระจายการทำงานทางไกล



ภาพประกอบที่ 6 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB)

ที่มา : Ajzen (1991)

2.2.6 แนวคิดเรื่องสำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office)

แนวคิดเรื่องสำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ตามพจนานุกรมของอ็อกฟอร์ด (Oxford Dictionary, 1998) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการดำเนินงานของธุรกิจหรือองค์กรที่มีพนักงานที่ใช้เทคโนโลยีการทำงานที่บ้าน นอกจากนี้ยังมีนักวิจัยท่านอื่นได้ให้คำจำกัดความว่า สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ไว้มากมาย ชิริยสุส วัฒนาศุภโชค (2553) ได้อธิบายไว้ว่า คือ การที่พนักงานไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงานเป็นประจำทุกวัน โดยอาศัยการเข้ามาทำงานโดยเชื่อมต่อผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานสามารถทำงานที่ใดก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่มีข้อจำกัดทางด้านพื้นที่ แนวความคิดเรื่องสำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ได้พัฒนามาจากนวัตกรรมของยุคข้อมูลข่าวสาร โดยมีแนวความคิดมา

จากการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยได้มีการพิจารณาถึงความสอดคล้องให้เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานจากที่บ้านได้ถูกนำมาทดลองดำเนินการครั้งแรกในปี 1989 ซึ่งมีข้อมูลปรากฏถึงการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์แบบพกพามาใช้ตามข้อมูลอ้างอิงในนิตยสารของสายการบิน (Safi Airway) โดยได้มีการประยุกต์ในเชิงธุรกิจนี้ได้ถูกหยิบยกมาเป็นประเด็นพิจารณาอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในปี 1994 โดย Ralph Gregory ผู้ก่อตั้งบริษัทเกี่ยวกับการให้บริการเทคโนโลยีสำนักงานเสมือนในเมืองโบลเดอร์ (Boulder) รัฐโคโลราโด (Colorado) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งใช้เวลาเพียงไม่นานหลังเปิดตัวบริษัทดังกล่าวได้ขยายตัวโดยเฉพาะในอเมริกาเหนือทำให้เป็นที่รู้จักกันในนามสำนักงานอัจฉริยะ (Intelligent Office)

สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) จึงถือได้ว่าเป็นรูปแบบใหม่ของการทำงาน และด้วยความก้าวหน้าและราคาที่ถูกกลงตามกลไกของการพัฒนาเทคโนโลยี ทำให้ปัจจุบันมีระบบการประมวลผลข้อมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์และอินเทอร์เน็ต รวมถึงรูปแบบการสื่อสารใหม่ๆ ได้เกิดขึ้นมากมายไม่ว่าจะเป็นการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conferencing) ที่ทำให้สามารถสื่อสารได้ทั้งภาพและเสียง อีกทั้งยังสามารถรองรับการรับส่งเอกสารแบบทันทีต่อเวลา (Real Time) ได้อีกด้วย ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ต่างช่วยอำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานนอกสำนักงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและง่ายดายมากยิ่งขึ้น ในการเชื่อมโยงพนักงานที่อยู่ห่างไกลให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยที่มุ่งเน้นไปยังคน (People) ที่ต้องมีการปรับทัศนคติการทำงานให้เพิ่มความรับผิดชอบในเรื่องของวินัยในการบริหารจัดการเวลาต่อตนเองมากขึ้น โดยมีสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญลำดับถัดมาคือ แนวทางในการปฏิบัติงาน (Processing) ซึ่งควรมีการปรับให้มีรูปแบบที่เหมาะสมกับการทำงานผ่านสำนักงานเสมือนจริง เช่น กระบวนการเกี่ยวกับตอนการทำงานที่เป็นระบบ (Workflow) และส่วนสุดท้ายปัจจัยหลักที่สำคัญก็คือองค์กรควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการเข้าถึงศูนย์กลางของฐานข้อมูลจากสำนักงานได้ตลอดเวลาตลอดจนมีระบบป้องกันในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลที่เหมาะสมอีกด้วย

2.3 สำนักงานศาลยุติธรรม

2.3.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่

ศาลยุติธรรม มีโครงสร้างลักษณะงานแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม โดยมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ศาลยุติธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 188 วรรคแรก กำหนดให้การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีเป็นอำนาจของศาล ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตาม

กฎหมาย และพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์และมาตรา 194 วรรคแรก กำหนดให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง ได้แก่ คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีประเภทอื่นที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลยุติธรรม ได้แก่ คดีเยาวชนและครอบครัว คดีแรงงาน คดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ คดีภาษีอากร คดีล้มละลาย เว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น และวรรคสอง กำหนดให้การจัดตั้งวิธีพิจารณาคดี และการดำเนินงานของศาลยุติธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

2) สำนักงานศาลยุติธรรม

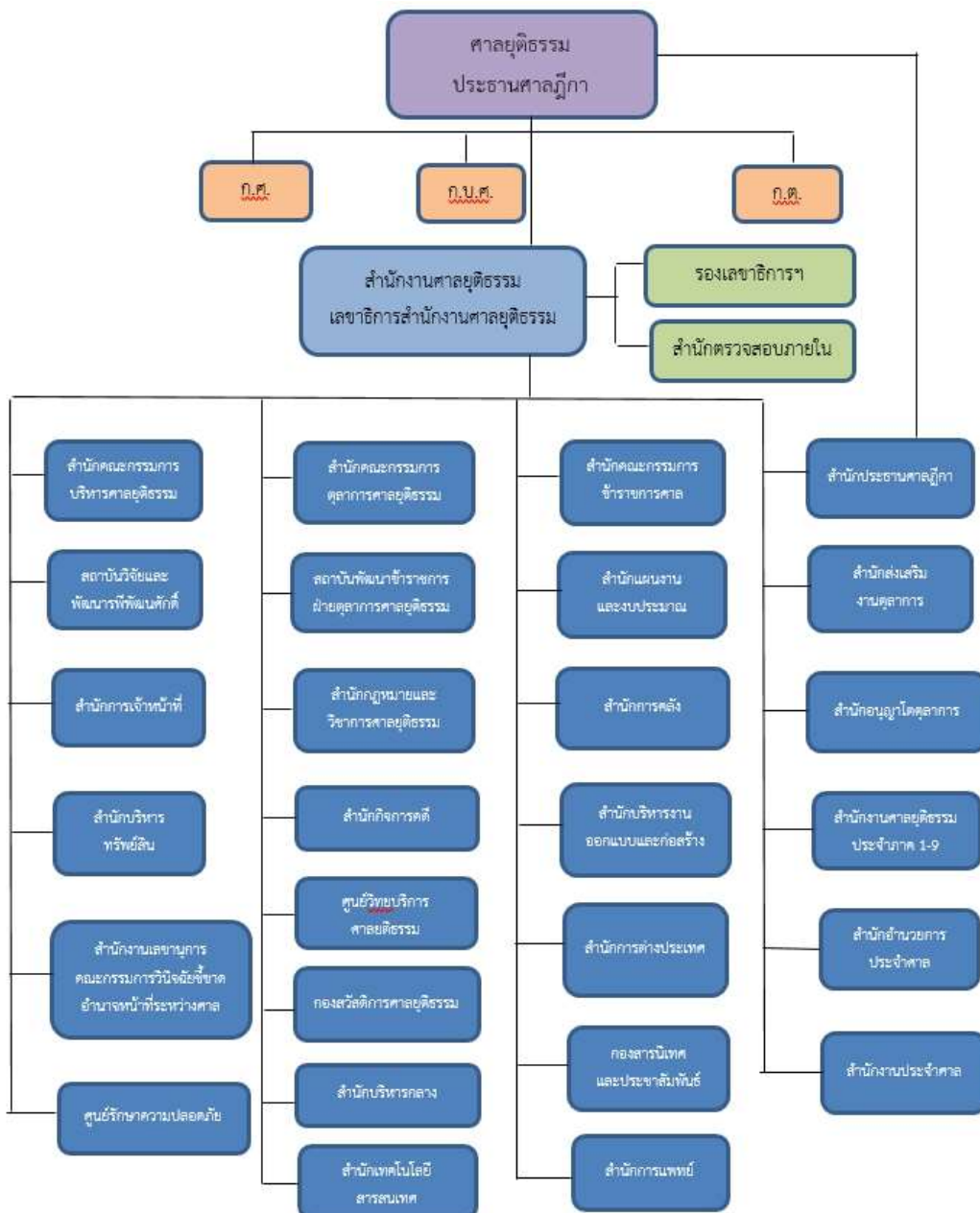
สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานธุรการที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยให้มีหัวหน้าหน่วยงานคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 และพระธรรมนูญศาลยุติธรรมซึ่งได้ใช้บังคับโดยพระราชบัญญัติให้ใช้ธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 เป็นต้น

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการสำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ให้สามารถสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ดังนี้

2.1) สำนัก สถาบัน กอง และศูนย์สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลางทำหน้าที่สนับสนุนศาลยุติธรรม ส่งเสริมงานตุลาการและวิชาการ ได้แก่ กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการงานงบประมาณและการเงินของศาลยุติธรรมและ สำนักงานศาลยุติธรรม ส่งเสริม ประสาน และดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทอนุญาโตตุลาการ และการระงับข้อพิพาทโดยทางเลือกอื่น สนับสนุนการดำเนินงานของศาลในด้านวิชาการกฎหมาย และระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชน เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนจัดหาครุภัณฑ์ที่ดิน อาคาร สถานที่ และบ้านพักของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมงานบริหารงานบุคคลและพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

2.2) สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 1 - 9 เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนปฏิบัติงานของสำนักอำนวยการประจำศาล และสำนักงานประจำศาลในเขตของอธิบดี รวมทั้ง สนับสนุนงานวิชาการ งานแผนงาน การบริหารงบประมาณ งานด้านกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศและประสานงานร่วมกับหน่วยงานส่วนกลางและศาลในสังกัด

2.3) สำนักอำนวยการประจำศาลและสำนักงานประจำศาล เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนงานศาลในด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการ เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรม รวมทั้งนำการระงับข้อพิพาท ทางเลือกมาใช้ นอกเหนือจากการพิจารณาพิพากษาคดี ตลอดจนสนับสนุนงานด้านวิชาการ แผนงาน การบริหาร งบประมาณ และพัฒนาเทคโนโลยี รวมถึงประสานงานร่วมกับสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค



ภาพประกอบที่ 7 แผนผังโครงการสร้างสำนักงานสัตวแพทยศาสตร์
 ที่มา : สำนักงานสัตวแพทยศาสตร์ (2563)

2.4 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

โรค COVID-19 คือโรคติดต่อซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด ไวรัส และโรคอุบัติใหม่นี้ไม่เป็นที่รู้จักเลยก่อนที่จะมีการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ในเดือน

ธันวาคม ปี 2019 อีกทั้งขณะนี้โรคโควิด 19 มีการระบาดใหญ่ไปทั่วส่งผลกระทบต่อหลายประเทศทั่วโลก ซึ่งเชื้อไวรัสโคโรนาเป็นไวรัสในวงศ์ใหญ่ที่เป็นสาเหตุของโรคทั้งในสัตว์และคนในคนนั้น ไวรัสโคโรนาหลายสายพันธุ์ ทำให้เกิดโรกระบบทางเดินหายใจตั้งแต่โรคหวัดธรรมดาจนถึงโรคที่มีอาการรุนแรง เช่น โรคทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS) และโรกระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรง (SARS) ไวรัสโคโรนาที่ค้นพบล่าสุดทำให้เกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 โรค COVID-19 เป็นเชื้อโรคที่แพร่กระจายในอากาศ โดยสารคัดหลั่งที่ออกมาจากตัวบุคคล เช่น น้ำตา เหงื่อ ไอ หรือจาม โดยเริ่มระบาดในประเทศไทยในเดือนมกราคม 2563 โดยผู้ป่วยรายแรกเป็นนักท่องเที่ยวชาวจีนที่เดินทางมาท่องเที่ยว และในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2563 มีการเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยติดเชื้อ COVID-19 ในประเทศไทย รัฐบาลจึงได้ออกพระราชกำหนดสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อควบคุมการระบาดของโรค COVID-19 พร้อมทั้งมีมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค โดยการออกคำสั่งให้ข้าราชการ พนักงานทำงานที่บ้าน เพื่อลดการเดินทาง และลดการปฏิสัมพันธ์ทางร่างกายระหว่างบุคคล จึงทำให้ผู้ป่วยติดเชื้อโควิด 19 ลดน้อยลง (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข 2563)

การทำงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อการลดการปฏิสัมพันธ์ทางร่างกายระหว่างบุคคล และการลดเดินทาง สำนักงานศาลยุติธรรม จึงได้ออกมาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อเป็นการสนับสนุนการเฝ้าระวัง และป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รวมถึงการดูแลคุณภาพชีวิตและการทำงานสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างและพนักงานราชการศาลยุติธรรม และไม่กระทบต่อภารกิจในการสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชน อีกทั้งให้สอดคล้องกับมาตรการป้องกันและควบคุมโรคระบาดของรัฐบาล

2.5 แนวทางมาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางสำหรับส่วนราชการ ในการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการหรือประสงค์ จะให้มีวิธีการปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่น กรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ดังนี้

2.5.1 ส่วนราชการพิจารณากำหนดรายละเอียดและแนวทางดำเนินการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและ

โครงสร้างของส่วนราชการ โดยรายละเอียดและแนวทางดำเนินการที่กำหนดควรครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังนี้

1) ลักษณะงาน พิจารณาจากภารกิจ ประเภทของงาน วิธีการปฏิบัติงานหรือพิจารณาจากลักษณะของหน่วยงาน การจัดโครงสร้างองค์กรหรือกลุ่มงานภายในส่วนราชการแล้วกำหนดลักษณะของงานที่ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติราชการนอกสถานที่ทำงานได้ ทั้งนี้ในการพิจารณาส่วนราชการควรพิจารณาให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีสถานที่พักอาศัยไกลจากสถานที่ทำงาน หรือที่ต้องอาศัยรถโดยสารสาธารณะเดินทางไปกลับระหว่างสถานที่ทำงานและสถานที่พักอาศัย สามารถปฏิบัติราชการนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการได้เป็นลำดับแรก เนื่องจากมีความเสี่ยงต่อสถานการณ์การติดเชื้อโรคระบาดอันเนื่องจากการเดินทาง

2) ระยะเวลา รูปแบบวันเวลาและสถานที่ปฏิบัติงาน พิจารณากำหนดระยะเวลาและรูปแบบวันเวลาให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน เช่น ทุกวัน วันเว้นวัน หรือไม่เกินสัปดาห์ละ 3 วัน เป็นต้น และกำหนดสถานที่ปฏิบัติราชการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น พื้นที่ที่ส่วนราชการอื่นให้ความร่วมมือจัดเป็นสถานที่ทำงานร่วมหรือที่พักอาศัยของข้าราชการ

3) ช่วงระยะเวลาของการกำหนดให้ปฏิบัติ พิจารณารวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการให้อัดหยุ่นเหมาะสมกับภารกิจ สถานการณ์หรือแนวทางการบริหารของส่วนราชการ

4) แนวทางการกำกับติดตามงาน พิจารณากำหนดวิธีการบริหารจัดการและกำกับติดตามงานตามที่เห็นสมควร โดยต้องมีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ การติดต่อสื่อสาร การติดตามประเมินความก้าวหน้าและการรายงานผลการทำงาน ทาง Application บนเครือข่ายออนไลน์หรือระบบปฏิบัติการที่ส่วนราชการพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ เป็นต้น

5) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของระบบและข้อมูลของทางราชการ จัดเตรียมอุปกรณ์สำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ การสนับสนุนค่าโทรศัพท์หรือค่าบริการอินเทอร์เน็ต ระบบโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

6) การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรม ตามมาตรา 74 และ 76 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

7) รายละเอียดหรือเงื่อนไขอื่น ๆ สามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสม เช่น กำหนดให้ต้องมาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งของส่วนราชการกรณีมีการประชุมสำคัญเร่งด่วน เป็นต้น

2.5.2 เมื่อส่วนราชการกำหนดรายละเอียดตามข้อ 2.5.1 แล้ว ต้องแจ้งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทราบโดยทั่วกันผ่านวิธีการและช่องทางการสื่อสารตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร

2.5.3 ให้ส่วนราชการพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เข้าข่ายการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดและให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งรายชื่อผู้ที่จะไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการไปยังหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการนั้น

2.5.4 ให้ผู้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งและผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติดังนี้

1) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ต้องปฏิบัติตามราชการตามข้อตกลง โดยรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างต่อเนื่องและต้องพร้อมให้ผู้บังคับบัญชาสามารถติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลาหรือพร้อมเข้าร่วมประชุมในเรื่องสำคัญเร่งด่วนผ่านระบบออนไลน์ หากประสงค์จะลาในทุกกรณีให้ขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาและดำเนินการตามแนวทางที่ส่วนราชการกำหนด เมื่อสิ้นสุดช่วงระยะเวลาให้รายงานตัวเพื่อกลับเข้าปฏิบัติราชการในสถานที่ตั้งของส่วนราชการตามปกติ

2) ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ติดตาม กำกับดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามราชการให้ได้ผลงานตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด

3) ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ รวบรวมรายชื่อและข้อตกลงการปฏิบัติราชการเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เก็บบันทึกข้อมูลการลาและรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องอื่นต่อไป

2.5.5 เมื่อดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้เป็นข้อมูลพิจารณาแนวทางการยืดหยุ่นการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมต่อไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

วีรยา อธิพัฒน์ภากิน และ อานนท์ ทับเที่ยง (2563) ได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดการทำงานจากที่บ้านไม่ว่าจะเป็น ด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งในประเทศไทยมีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นจากในอัตราร้อยละ 82 ของประชากรทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงปัญหาผลกระทบทางอากาศเป็นพิษ เนื่องจากในช่วงปี 2562 ได้เกิดวิกฤตการณ์ PM 2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของคนในประเทศไทยอย่างมาก

ซึ่งค่าความหนาแน่นมลพิษในกรุงเทพมหานคร ติดอันดับ 8 ใน 10 ของโลก ส่วนใหญ่มาจากปัญหา
รถติดสะสมบนท้องถนน

ซึ่งนอกจากปัจจัยข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านทัศนคติ และ
แนวคตินโยบายองค์กร (Corporate Policy) และปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) ที่ถือได้
ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานจากที่บ้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิด
การยอมรับและนำระบบการทำงานจากที่บ้านมาปรับใช้ในอนาคตได้ โดยได้ดำเนินการเก็บ
แบบสอบถามจำนวนประชากรที่เคยทำงานจากที่บ้าน จำนวน 400 คน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลแบบ T-test, One-Way Anova และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)
โดยกำหนดปัจจัยไว้ 5 ด้านคือ 1) ด้านการรับรู้ประโยชน์ 2) ด้านการรับรู้ถึงการใช้งานง่าย 3) ปัจจัย
ด้านความสอดคล้อง 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถาบันวิจัยและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (2563) จัดสำรวจทางออนไลน์ เรื่อง “การ
ประเมินผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส
โคโรนา 2019” จากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม 311 แห่งทั่วประเทศ พบว่า ร้อยละ
69.44 บุคลากรสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งมากกว่ากึ่งหนึ่งของบุคลากรทั้งหมดของ
หน่วยงาน e-meeting Platform ที่นำมาใช้ในการประชุม ได้แก่ Line และ Google Meet
ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามบุคลากรระหว่างปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ทุกครั้งที่ 71.43% ติดตาม
ได้บ่อยครั้ง (25%) ติดตามได้บางครั้ง (2.38%) ติดตามได้น้อยครั้ง (1.19%) และร้อยละ 63 เห็นว่า
การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าปกติ

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) หรือ ETDA (เอ็ตด้า) กระทรวง
ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจัดสำรวจทางออนไลน์ ในหัวข้อ “ความพร้อมของภาครัฐในการ
ทำงานช่วงวิกฤต COVID-19 เพื่อเตรียมพร้อมสู่ New Normal” ในระหว่างวันที่ 8-12 มิถุนายน
2563 กับบุคลากรภาครัฐ ทั้ง 20 กระทรวง จำนวน 463 ราย พบว่า ร้อยละ 76.24 ของเจ้าหน้าที่รัฐมี
ความพร้อมทำงานจากที่บ้าน โดยส่วนใหญ่ (46.9%) มีความพร้อมในการทำงานจากที่บ้านในระดับ
ปานกลาง ซึ่งกลุ่มที่ทำงานข้าราชการประเภทวิชาการ/ทั่วไป และพนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ/
ลูกจ้างชั่วคราวที่มีลักษณะงานเชิงเทคนิค มีความพร้อมในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่ลักษณะงาน
ไม่ได้เป็นเชิงเทคนิค และสายงานที่มีความเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอยู่แล้วจะมีความพร้อมในการ
ทำงานจากที่บ้านมากกว่าสายงานอื่น ร้อยละ 52.4 มีความพอใจกับการทำงานจากที่บ้านในระดับ
มาก โดยให้เหตุผลว่าพึงพอใจเพราะประหยัดรายจ่าย ทั้งค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าชอปปิง (16.75%)
ได้มีโอกาสทดลองใช้เทคโนโลยีที่ใช้ทำงานออนไลน์ อาทิ ประชุมออนไลน์ จัดเก็บข้อมูลออนไลน์

แก้ไขเอกสารร่วมกันผ่านระบบออนไลน์ (15.79%) มีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวเพิ่มมากขึ้น (15.26%) มีงานแทรกน้อยลง เช่น การประชุมหรือโดยไม่ได้นัดหมายล่วงหน้า หรือไม่เป็นทางการ (11.62%) และมีสมาธิในการทำงานมากขึ้น (11.17%) ร้อยละ 23.76 เป็นกลุ่มที่ไม่พร้อมทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากลักษณะงาน/ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมาทำงานที่ทำงานมากกว่า (33.0%) ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้เข้ามาทำงานทุกวัน (17.3%) ที่ทำงานไม่มีนโยบายให้ทำงานจากที่บ้าน (12.3%) มีข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่พร้อม เช่น ไม่มีเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ไม่มีเครื่องโทรสาร ฯลฯ (10.1%) มีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต ช้าหรือไม่เสถียร (7.8%) สำหรับในช่วง Lockdown ที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่ใช้ e-meeting Platform ในการประชุม/อบรม/สัมมนา/ออนไลน์ เพียง 1 ครั้งต่อสัปดาห์ (46.0%) และใช้ e-meeting Platform ของต่างประเทศถึง 96.9% โดย e-meeting Platform ที่เจ้าหน้าที่รัฐนิยมใช้ 5 อันดับแรก ได้แก่ Zoom (31.4%) Line (26.6%) Microsoft Team (15.1%) Cisco Webex (10.5%) และ Google Meet (8.5%) โดยให้เหตุผลว่า ที่ทำงาน มีนโยบายเลือกใช้แพลตฟอร์มนั้นเป็นหลัก (19.2%) ใช้งานง่าย (16.8%) หน่วยงานที่ติดต่อกับกำหนดให้ใช้แพลตฟอร์มนั้น (13.4%) สามารถเข้าประชุมได้พร้อมกันจำนวนมาก (13.1%) และไม่เสียค่าใช้จ่าย (12.6%)

ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานและนำข้อมูลมาพัฒนา ปรับปรุงให้พนักงานเกิดการยอมรับและนำระบบการทำงานทางไกลไปใช้ทั่วทั้งองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่ จำนวน 171 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) แบบการวิเคราะห์โลจิสติกแบบทวิ (Binary Logistic Regression) โดยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผน (Decomposed Theory of Planned Behavior:DTPB) ผลการศึกษา จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้มีทั้งหมด 8 ตัวได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายขององค์กร ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์กรแห่งนี้ได้แก่ ปัจจัยความเข้ากันในการใช้ และปัจจัยนโยบายขององค์กร

อรสา หนูกระแสร (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน สาขาจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของ ธนาคารออมสินสาขาจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาจันทบุรี จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มประชากรที่นำมาใช้ศึกษาเป็นประชาชนที่มาใช้บริการในธนาคารออมสิน สาขาจันทบุรี จำนวน 399 คน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 การเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation), t-test และ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาจันทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้มารับบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการเข้าใจการรับรู้ความต้องการของผู้รับบริการ ด้านความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ อยู่ในระดับมากที่สุดด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับมากและสุดท้ายด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ อยู่ใน ระดับมากตามลำดับ ในส่วนของการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการ จำแนกตามลักษณะทั่วไปของประชากร พบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการในธนาคารออมสินสาขาจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ อาชีพ รายได้ และการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาจันทบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัชรภรณ์ ไบยา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และเงินเดือน ศึกษาจากบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ จำนวน 96 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพาภาพรวม พบว่ามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความ

ยุติธรรมในหน่วยงาน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพาจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอายุอื่นๆ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9-11 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรเป็นลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรอื่น ๆ และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

โสภิต บวรไชยชาญ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งได้แก่พนักงานบริษัทที่ต้องทำงานในสำนักงานที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างตามวิจาร์ณญาณ โดยพิจารณาให้มีการกระจายตามลักษณะงานและประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติทดสอบไคสแคว์ และเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน ประกอบไปด้วยเพศ อายุ ลักษณะงาน และสถานภาพสมรส แต่ลักษณะทางประชากรศาสตร์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้าน นอกจากนี้ยังพบว่าทัศนคติในการทำงานที่บ้านด้านการบริหารชีวิตส่วนตัว และทัศนคติในการทำงานที่บ้านด้านการบริหารการทำงานอิทธิพลต่อการเลือกบริษัทที่ทำงาน และความต้องการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การทำงานที่บ้านเป็นอีกทางเลือกหนึ่งขององค์กร ในการลดค่าใช้จ่ายและประหยัดพลังงาน รวมถึงสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน อย่างไรก็ตาม ยังต้องอาศัยเวลาในการปรับกระบวนการของแนวคิดก่อนการนำไปใช้ในองค์กร เนื่องจากยังมีอีกปัญหาหรือข้อจำกัดอีกมาก อย่างไรก็ตามก็ธุรกิจต่าง ๆ ที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน อาจใช้โอกาสนี้ ในการทำการตลาดสินค้าหรือบริการของตนเองให้กับองค์กรที่มีการนำเอาการทำงานที่บ้านไปประยุกต์ใช้ได้

มนัสนันท์ ศรีนาคาร และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานทางไกลและที่บ้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการใช้ทำงานทางไกลและที่บ้าน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน เปรียบเทียบกับการทำงานแบบดั้งเดิม รวมทั้งศึกษา

ข้อดีของการทำงานทางไกลและที่บ้าน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจำนวน 297 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักงาน (ร้อยละ 79.8) ใช้เวลาทำงานที่สำนักงานและที่บ้านครั้งต่อครั้ง (ร้อยละ 11.1) และเวลาส่วนใหญ่เป็นการทำงานทางไกลหรือที่บ้าน (ร้อยละ 9.1) นอกจากนี้ พบว่า เพศ ลักษณะงาน รายได้และเงินเดือน การใช้ระบบการประชุมทางไกล และการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้ที่ทำงานทางไกล และที่บ้านกับผู้ทำงานแบบดั้งเดิมหรือทำภายในสำนักงาน พบว่าการทำงานทางไกลหรือที่บ้านดีกว่าการทำงานแบบเดิมตามลำดับดังนี้ มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น มีความสุขมากกว่าเดิม ความขัดแย้งลดลง พนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองมากกว่าเดิม มีผลงานมากขึ้นกว่าเดิม งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่าเดิม และรายได้และเงินเดือนเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

ตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	2563	2563	2563	2559	2557	2557	2555	2555	รวม
	วิธธวิธีพัฒนาภาคิน และ อานนท ทัมพิง	สถาบันวิจัยและพัฒนา รพพัฒนาศักดิ์	สำนักงานพัฒนาธุรกรรม ทางอิเล็กทรอนิกส์	ชาติณี ฐิติโชติพัฒนชัย	อรสา หนูกระเสร์	วัชรภรณ์ ไบยา	โสภิต บวรไชยชาญ	มนัสนันท์ ศรีนาคาร และ พิริต พิทักษ์เทพสมบัติ	
เพศ					✓	✓	✓	✓	4
อายุ					✓	✓	✓		3
การศึกษา					✓	✓			2
อายุราชการ						✓			1
ระดับตำแหน่ง							✓	✓	2

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

	2563	2563	2563	2559	2557	2557	2555	2555	รวม
ตัวแปร	วิสาหกิจพัฒนาภาคิน และ อานนท์ ทัมทัยง	สถาบันวิจัยและพัฒนา ศรีพัฒน์ศักดิ์	สำนักงานพัฒนาธุรกรรม ทางอิเล็กทรอนิกส์	ชาติลี ฐิติโชติพัฒนชัย	อรสา หนูกระแสร	วัชรภรณ์ ไบยา	โสภิต บวรไชยชาญ	มนัสนันท์ ศรีนาคา และ พีริต พิทักษ์เทพสมบัติ	
การรับรู้ถึงประโยชน์ ในการใช้	✓		✓	✓			✓	✓	5
การรับรู้ถึงความง่ายใน การใช้	✓			✓					2
ความเข้ากันได้	✓	✓		✓			✓		4
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ต่อการใช้		✓	✓	✓					3
เทคโนโลยีที่เอื้อ อำนวยต่อการใช้		✓	✓	✓				✓	4
นโยบายองค์กร		✓		✓					2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19” นี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาขาศูนย์ธรรมส่วนกลาง จำนวน 25 หน่วยงาน เฉพาะตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งสิ้น 839 คน

3.1.2 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากการคำนวณโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (Taro Yamame) ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 0.05

สูตร

$$\frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยกำหนดให้

- n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนประชากรรวมทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{839}{1+839(0.05)^2} = 272 \text{ คน}$$

ดังนั้น จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 272 คน

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของจำนวนข้าราชการ 839 คน ต่อ 272 คน ใช้วิธีการคำนวณโดยนำจำนวนข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน คูณด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้วหารด้วยจำนวนข้าราชการสายยุติธรรมทั้งหมดในส่วนกลาง ดังสูตรต่อไปนี้

$$S = \frac{p \times n}{N}$$

โดย

s	=	จำนวนสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง
P	=	จำนวนข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน
n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
N	=	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนกลาง

แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) ทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยไม่เจาะจงจนครบตามจำนวนตามที่กำหนด

ตารางที่ 3.1 แสดงการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน

ที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม	22	7
2	สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม	49	16
3	สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม	33	11
4	สำนักการเจ้าหน้าที่	29	9
5	สำนักบริหารกลาง	43	14
6	กองสวัสดิการศาลยุติธรรม	16	5
7	ศูนย์รักษาความปลอดภัย	71	23
8	สำนักการต่างประเทศ	20	7
9	ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรม	33	11
10	กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์	17	6

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
11	สำนักบริหารงานออกแบบและก่อสร้าง	42	14
12	สำนักการคลัง	59	19
13	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	41	13
14	สำนักส่งเสริมงานตุลาการ	35	11
15	สำนักอนุญาตตุลาการ	22	7
16	สำนักแผนงานและงบประมาณ	41	13
17	สำนักกฎหมายและวิชาการศาลยุติธรรม	34	11
18	สำนักกิจการคดี	23	7
19	สำนักบริหารทรัพย์สิน	41	13
20	สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพย์สินคดี	21	7
21	สำนักตรวจสอบภายใน	35	11
22	สำนักการแพทย์	7	2
23	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ศาลยุติธรรม	67	22
24	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัย ชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล	14	5
25	สำนักประธานศาลฎีกา	24	8
รวม		839	272

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19”

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1) เพศ

- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) อายุราชการ
- 5) ระดับตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมใน ส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ดังนี้

- 1) ด้านประโยชน์การใช้งาน
- 2) ด้านความง่ายในการใช้
- 3) ด้านความเข้ากันในการใช้
- 4) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้
- 5) ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้
- 6) ด้านนโยบายขององค์กร

3.3 เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็น คำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมใน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้าน ประโยชน์การใช้งาน จำนวน 3 ข้อ (2) ด้านความง่ายในการใช้ จำนวน 3 ข้อ (3) ด้านความเข้ากัน ในการใช้ จำนวน 3 ข้อ (4) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ จำนวน 2 ข้อ (5) ด้านเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการใช้ จำนวน 3 ข้อ (6) ด้านนโยบายขององค์กร จำนวน 2 ข้อ รวมทั้งสิ้น 16 ข้อ ลักษณะของ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของไลเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับโดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ใน ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จะได้เกณฑ์การแปลความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ดังนี้

ระดับค่า	ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
5	4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นมากที่สุด
4	3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นมาก
3	2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นปานกลาง
2	1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นน้อย
1	1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

3.3.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจวิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำ

ผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
 k = จำนวนข้อของเครื่องมือ
 S_i^2 = ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สามารถ อธิบายได้ดังนี้

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีความน่าเชื่อถือได้สูง

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเข้าใกล้ 0.5 แสดงว่า มีความน่าเชื่อถือได้ปานกลาง

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเข้าใกล้ 0 แสดงว่า มีความน่าเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อย

โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นที่ยอมรับควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งถือเป็น

เกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย แบบ Basic Research (เพ็ญแข ศิริวรรณ, 2546)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองใช้กับข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักงานอัยการประจำศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

3) นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาออกแบบเป็นแบบสอบถามออนไลน์จาก Google Form พร้อมกับสร้าง QR Code เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าถึงแบบสอบถามได้สะดวก รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากรและค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากสำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมส่วนกลาง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย โดยให้หน่วยงานนำ QR Code เข้าถึงแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง ตามจำนวนในตารางที่ 3.1 รวมแบบสอบถามจำนวน 272 คน โดยกำหนดเวลาให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามภายใน 7 วัน เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามผู้วิจัยก็จะได้รับข้อมูลการประมวลผลแบบทันที (Real time processing) เมื่อครบเวลาที่กำหนดปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 245 คน คิดเป็น 90.07%

3.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานกับข้อมูลทั่วไปด้านเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F - test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD Method

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษานำเสนอตามลำดับชั้น ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพการงานและระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	56	22.90
1.2 หญิง	189	77.10
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
2.2 21-30 ปี	35	14.30
2.3 31-40 ปี	140	57.10
2.4 41-50 ปี	56	22.90
2.5 51-60 ปี	14	5.70
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	9.80
3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	129	52.70
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	92	37.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. อายุราชการ		
4.1 ไม่เกิน 10 ปี	146	59.60
4.2 11-20 ปี	68	27.80
4.3 21-30 ปี	18	7.30
4.4 30 ปีขึ้นไป	13	5.30
5. ระดับตำแหน่ง		
5.1 ปฏิบัติงาน	62	25.30
5.2 ชำนาญงาน	10	4.10
5.3 ปฏิบัติการ	100	40.80
5.4 ชำนาญการ	25	10.20
5.5 ชำนาญการพิเศษ	48	19.60
รวม	245	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.10 รองลงมา คือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.90 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมา คืออายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.90 อายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.30 อายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.70 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 37.60 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.80 ส่วนใหญ่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมาคือ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.80 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.30 และ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.30 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคือ ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 25.30 ชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 19.60 ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 10.20 และชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 4.10

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาด ของโรค COVID-19	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านประโยชน์ในการใช้	3.85	1.044	มาก
2. ด้านความง่ายในการใช้	4.07	.945	มาก
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	3.81	1.024	มาก
4. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	3.66	1.217	มาก
5. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	4.41	.748	มากที่สุด
6. ด้านนโยบายองค์กร	4.02	1.000	มาก
รวม	3.97	.844	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำนวน 245 คน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา ข้อที่ 2. ด้านความง่ายในการใช้ ($\bar{X} = 4.07$) ข้อ 6. ด้านนโยบายองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) ข้อที่ 1. ด้านประโยชน์ในการใช้ ($\bar{X} = 3.85$) ข้อที่ 3. ด้านความเข้ากันในการใช้ ($\bar{X} = 3.81$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 4. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นของ
ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ
หน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านประโยชน์ในการใช้

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านประโยชน์ในการใช้			
1.1 การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	3.93	1.101	มาก
1.2 การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต	3.97	1.138	มาก
1.3 การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	3.66	1.122	มาก
รวม	3.85	1.044	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้านประโยชน์ในการใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1.2 การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา ข้อที่ 1.1 การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.93$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1.3 การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ศาสนุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านความง่ายในการใช้

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2. ด้านความง่ายในการใช้			
2.1 แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงานเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ง่าย ไม่ต้องอาศัย ประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำ	3.93	1.062	มาก
2.2 ท่านสามารถเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงาน นอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานได้ในเวลาไม่ นาน	4.17	.968	มาก
2.3 แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงานมีขั้นตอนง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	4.09	.992	มาก
รวม	4.07	.945	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาสนาติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้านความง่ายในการใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 2.2 ท่านสามารถเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานได้ในเวลาไม่นาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ข้อที่ 2.3 แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานมีขั้นตอนง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน ($\bar{X} = 4.09$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 2.1 แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานเป็นสิ่งที่เข้าใจได้ง่ายไม่ต้องอาศัยประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำ ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ศาสนุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านความเข้ากันในการใช้

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
3. ด้านความเข้ากันในการใช้			
3.1 ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	3.67	1.156	มาก
3.2 ลักษณะของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติ ของท่าน	3.77	1.119	มาก
3.3 การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่	4.01	1.056	มาก
รวม	3.81	1.024	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาสนุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้านความเข้ากันในการใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 3.3 การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่ ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา ข้อที่ 3.2 ลักษณะของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน ($\bar{X} = 3.77$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3.1 ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ศาสนุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
4. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้			
4.1 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับ สนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.71	1.231	มาก
4.2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอสำหรับ สนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.60	1.269	มาก
รวม	3.66	1.217	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาสนุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4.1 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา ข้อที่ 4.2 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ศาสนุศิษกรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้			
5.1 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน	4.51	.843	มากที่สุด
5.2 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีช่วยให้ท่านประสานงาน กับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น	4.54	.817	มากที่สุด
5.3 หากเกิดปัญหาด้านเทคโนโลยีท่านสามารถ แก้ปัญหาเบื้องต้นได้	4.17	.943	มาก
รวม	4.41	.748	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาสนุศิษกรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 5.2 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา ข้อที่ 5.1 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.51$) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 5.3 หากเกิดปัญหาด้านเทคโนโลยีท่านสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ ($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ศาลยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในด้านนโยบายองค์กร

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ด้านนโยบายองค์กร			
6.1 องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน	3.93	1.143	มาก
6.2 องค์กรของท่านมีแนวทางการวัดผลการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน อย่างชัดเจน	4.11	1.014	มาก
รวม	4.02	1.000	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศัลยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้านนโยบายองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 6.2 องค์กรของท่านมีแนวทางการวัดผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ข้อที่ 6.1 องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศัลยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่ง

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการศัลยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสาขาศึกษานิเทศศาสตร์ในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามเพศ

ปัจจัยความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านประโยชน์ในการใช้	ชาย	56	4.13	.984	2.381*	.039
	หญิง	189	3.77	1.050		
2. ด้านความง่ายในการใช้	ชาย	56	4.31	.938	2.219	.776
	หญิง	189	3.99	.938		
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	ชาย	56	4.11	.949	2.569*	.036
	หญิง	189	3.73	1.032		
4. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ชาย	56	3.98	1.064	2.296	.242
	หญิง	189	3.56	1.218		
5. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ชาย	56	4.51	.739	1.130	.468
	หญิง	189	4.38	.750		
6. ด้านนโยบายองค์กร	ชาย	56	4.10	1.068	.628	.952
	หญิง	189	4.00	.981		
รวม	ชาย	56	4.21	.854	2.278	.368
	หญิง	189	3.92	.832		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการสาขาศึกษานิเทศศาสตร์ที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.278$, $sig. = .368$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความง่ายในการใช้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร ($t = 2.219$, $sig. = .776$; $t = 2.296$, $sig. = .242$; $t = 1.130$, $sig. = .468$; และ $t = .628$, $sig. = .952$) ส่วนด้านประโยชน์ในการใช้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.381$, $sig. = .039$) และด้านความเข้ากันในการใช้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.569$, $sig. = .036$)

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสายยุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นที่มีต่อการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน ในช่วงการ แพร่ระบาดของโรค COVID-19	อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ในการใช้	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0		
	21-30 ปี	35	3.96	1.003		
	31-40 ปี	140	3.88	1.013	1.959	.121
	41-50 ปี	56	3.61	1.197		
	51-60 ปี	14	4.29	.522		
2. ด้านความง่ายในการใช้	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0		
	21-30 ปี	35	4.30	.868		
	31-40 ปี	140	4.05	.925	2.159	.094
	41-50 ปี	56	3.86	1.011		
	51-60 ปี	14	4.38	.942		
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0		
	21-30 ปี	35	4.15	.981		
	31-40 ปี	140	3.86	.972	4.703*	.003
	41-50 ปี	56	3.42	1.120		
	51-60 ปี	14	4.12	.812		

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน ในช่วงการ แพร่ระบาดของโรค COVID-19	อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
4. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ต่อการใช้	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0		
	21-30 ปี	35	3.87	1.159		
	31-40 ปี	140	3.69	1.173	2.699*	0.46
	41-50 ปี	56	3.31	1.367		
	51-60 ปี	14	4.14	.864		
5. ด้านเทคโนโลยีที่ เอื้ออำนวยต่อการใช้	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0		
	21-30 ปี	35	4.55	.661		
	31-40 ปี	140	4.43	.718	1.806	.147
	41-50 ปี	56	4.23	.883		
	51-60 ปี	14	4.57	.561		
6. ด้านนโยบายขององค์กร	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0		
	21-30 ปี	35	4.14	1.019		
	31-40 ปี	140	4.03	.928	1.859	.137
	41-50 ปี	56	3.82	1.177		
	51-60 ปี	14	4.46	.746		
รวม	ต่ำกว่า 20 ปี	0	0	0		
	21-30 ปี	35	4.16	.804		
	31-40 ปี	140	3.99	.783	3.352*	.020
	41-50 ปี	56	3.71	.987		
	51-60 ปี	14	4.33	.699		

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.352$, sig. = .020) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์ในการใช้ ด้านความง่ายในการใช้ ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร ($F = 1.959$, sig. = .121; $F = 2.159$, sig. = .094; $F = 1.806$, sig. = .147, และ $F = .859$, sig. = .137) ส่วนด้านความเข้ากันในการใช้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($F = 4.703$, sig. = .003) และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.699$, sig. = .043)

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาพรวมของข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 - 60 ปี
		0	4.16	3.99	3.71	3.97
ต่ำกว่า 20 ปี	0	-	-	-	-	-
21-30 ปี	4.16	-	-	.178	.456*	-.146
31-40 ปี	3.99	-	-	-	.278*	-.325
41-50 ปี	3.71	-	-	-	-	-.603*
51-60 ปี	3.97	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 เป็นรายคู่ตามช่วงอายุ โดยภาพรวมระหว่างข้าราชการสาขาศึกษานิเทศกรรมที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี กับอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านความเข้ากันในการใช้ของข้าราชการ
 ศาสนุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
 ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 - 60 ปี
		0	4.15	3.86	3.42	4.12
ต่ำกว่า 20 ปี	0	-	-	-	-	-
21-30 ปี	4.15	-	-	.295	.730*	.033
31-40 ปี	3.86	-	-	-	.435*	-.262
41-50 ปี	3.42	-	-	-	-	-.696*
51 - 60 ปี	4.12	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาสนาติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 เป็นรายคู่ตามช่วงอายุ ด้านความเข้ากันในการใช้ระหว่างข้าราชการศาสนาติธรรมที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี กับอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้
ของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง
ของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 - 60 ปี
		0	3.87	3.69	3.31	4.14
ต่ำกว่า 20 ปี	0	-	-	-	-	-
21-30 ปี	3.87	-	-	.179	.559*	-.271
31-40 ปี	3.69	-	-	-	.380*	-.450
41-50 ปี	3.31	-	-	-	-	-.830*
51 - 60 ปี	4.14	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 เป็นรายคู่ตามช่วงอายุ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ระหว่างข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี กับอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี กับอายุระหว่าง 51- 60 ปี มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายยุติธรรมในส่วนกลาง
ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของ
ของโรค COVID-19 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นที่มีต่อการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน ในช่วงการ แพร่ระบาดของโรค COVID-19	ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.		
1. ด้านประโยชน์ในการใช้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.88	1.120				
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	129	3.83	1.023			.036	.964
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	3.87	1.064				
2. ด้านความง่ายในการใช้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.96	.989				
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	129	4.07	.921			.186	.831
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	4.09	.976				
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.92	1.126				
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	129	3.82	.990			.191	.826
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	3.78	1.052				
4. ด้านทรัพยากรที่ เอื้ออำนวยต่อการใช้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	3.98	1.137				
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	129	3.68	1.155			1.264	.284
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	3.54	1.313				
5. ด้านเทคโนโลยีที่ เอื้ออำนวยต่อการใช้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.40	.868				
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	129	4.34	.724			1.121	.328
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	4.50	.747				

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน ในช่วงการ แพร่ระบาดของโรค COVID-19	ระดับการศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
6. ด้านนโยบายองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.00	1.161		
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	129	4.12	.848		
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	3.89	1.138		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	4.02	.970		
	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	129	3.98	.780		
	สูงกว่าปริญญาตรี	92	3.94	.902		

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .039$, $sig. = .962$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์ในการใช้ ด้านความง่ายในการใช้ ด้านความเข้ากันในการใช้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร ($F = .036$, $sig. = .964$; $F = .186$, $sig. = .831$; $F = .191$, $sig. = .826$; $F = 1.264$, $sig. = .284$; $F = 1.121$, $sig. = .328$ และ $F = 1.469$, $sig. = .232$)

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสายยุติธรรมในส่วนกลาง
ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของ
ของโรค COVID-19 จำแนกตามอายุราชการ

ความคิดเห็นที่มีต่อการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงาน ในช่วงการแพร่ ระบาดของโรค COVID-19	อายุราชการ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านประโยชน์ในการใช้	ไม่เกิน 10 ปี	146	3.79	1.043	.924	.430
	11-20 ปี	68	3.89	1.115		
	21-30 ปี	18	4.20	.944		
	30 ปีขึ้นไป	13	3.92	.760		
2. ด้านความง่ายในการใช้	ไม่เกิน 10 ปี	146	4.02	.939	1.501	.215
	11-20 ปี	68	4.08	.971		
	21-30 ปี	18	4.50	.698		
	30 ปีขึ้นไป	13	3.92	1.107		
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	ไม่เกิน 10 ปี	146	3.79	1.040	.949	.418
	11-20 ปี	68	3.77	.995		
	21-30 ปี	18	4.20	.864		
	30 ปีขึ้นไป	13	3.74	1.188		
4. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ต่อการใช้	ไม่เกิน 10 ปี	146	3.64	1.149	.467	.706
	11-20 ปี	68	3.60	1.342		
	21-30 ปี	18	3.97	1.300		
	30 ปีขึ้นไป	13	3.69	1.234		
5. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ต่อการใช้	ไม่เกิน 10 ปี	146	4.38	.759	.440	.725
	11-20 ปี	68	4.39	.762		
	21-30 ปี	18	4.57	.496		
	30 ปีขึ้นไป	13	4.51	.867		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงาน ในช่วงการแพร่ ระบาดของโรค COVID-19	อายุราชการ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
6. ด้านนโยบายองค์กร	ไม่เกิน 10 ปี	146	3.97	.953	.587	.624
	11-20 ปี	68	4.07	1.140		
	21-30 ปี	18	4.28	.808		
	30 ปีขึ้นไป	13	4.04	1.010		
รวม	ไม่เกิน 10 ปี	146	3.93	.814	.998	.394
	11-20 ปี	68	3.97	.928		
	21-30 ปี	18	4.29	.678		
	30 ปีขึ้นไป	13	3.97	.914		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการสายคุณธรรมที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .998$, sig. = .394) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์ในการใช้ ด้านความง่ายในการใช้ ด้านความเข้ากันในการใช้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร ($F = .924$, sig. = .430; $F = 1.501$, sig. = .215, $F = .949$, sig. = .418; $F = .467$, sig. = .706; $F = .440$, sig. = .725 และ $F = .587$, sig. = .624)

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสายคุณธรรมที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง
ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของ
ของโรค COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความคิดเห็นที่มีต่อการ ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน ในช่วงการ แพร่ระบาดของโรค COVID-19	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.		
1. ด้านประโยชน์ในการใช้	ปฏิบัติงาน	62	3.78	.992				
	ชำนาญงาน	10	3.80	.996				
	ปฏิบัติกร	100	3.82	1.075			.444	.776
	ชำนาญการ	25	4.09	1.184				
	ชำนาญการพิเศษ	48	3.89	1.002				
2. ด้านความง่ายในการใช้	ปฏิบัติงาน	62	3.84	.982				
	ชำนาญงาน	10	3.97	.962				
	ปฏิบัติกร	100	4.14	.916			1.355	.250
	ชำนาญการ	25	4.24	1.108				
	ชำนาญการพิเศษ	48	4.13	.844				
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	ปฏิบัติงาน	62	3.74	1.005				
	ชำนาญงาน	10	3.70	.974				
	ปฏิบัติกร	100	3.85	1.058			.671	.613
	ชำนาญการ	25	4.08	.964				
	ชำนาญการพิเศษ	48	3.72	1.030				
4. ด้านทรัพยากรที่ เอื้ออำนวยต่อการใช้	ปฏิบัติงาน	62	3.87	.992				
	ชำนาญงาน	10	3.85	.914				
	ปฏิบัติกร	100	3.54	1.248			1.137	.340
	ชำนาญการ	25	3.84	1.344				
	ชำนาญการพิเศษ	48	3.50	1.380				

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19							
ของหน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.	
5. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้	ปฏิบัติงาน	62	4.15	.820	3.345*	.011	
	ชำนาญงาน	10	4.17	.724			
	ปฏิบัติการ	100	4.48	.779			
	ชำนาญการ	25	4.53	.726			
	ชำนาญการพิเศษ	48	4.58	.479			
6. ด้านนโยบายขององค์กร	ปฏิบัติงาน	62	4.10	.874	.934	.445	
	ชำนาญงาน	10	3.95	.956			
	ปฏิบัติการ	100	3.89	1.029			
	ชำนาญการ	25	4.06	1.341			
	ชำนาญการพิเศษ	48	4.20	.892			
รวม	ปฏิบัติงาน	62	3.91	.817	.483	.749	
	ชำนาญงาน	10	3.91	.871			
	ปฏิบัติการ	100	3.95	.851			
	ชำนาญการ	25	4.14	1.026			
	ชำนาญการพิเศษ	48	4.00	.774			

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการสายปฏิบัติธรรมที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ภาวรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .483$, sig. = .749) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์การใช้งาน ด้านความง่ายในการใช้ ด้านความเข้ากันในการใช้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายขององค์กร ($F = .444$, sig. = .776; $F = 1.355$, sig. = .250;

$F = .671$, $\text{sig.} = .613$; และ $F = 1.137$, $\text{sig.} = .340$) ส่วนด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = .934$, $\text{sig.} = .011$)

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ของข้าราชการ ศาสนุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 จำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายคู่

ระดับ ตำแหน่ง	\bar{X}	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ
		4415	4.17	4.48	4.53	4.58
ปฏิบัติงาน	4.15	-	-.022	-.332*	-.388*	-.438*
ชำนาญงาน	4.17	-	-	-.310	-.367	.417
ปฏิบัติการ	4.48	-	-	-	-.057	-.107
ชำนาญการ	4.53	-	-	-	-	-.050
ชำนาญการ พิเศษ	4.58	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาสนาติธรรมในส่วนกลาง ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 เป็นรายคู่ตามช่วงระดับตำแหน่ง ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ระหว่างข้าราชการ ศาสนุติธรรมที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงานกับระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน กับระดับตำแหน่งชำนาญการ และระดับตำแหน่งปฏิบัติงานกับระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ends Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 และนำเสนอในรูปแบบตาราง จากคำถาม พบว่า ปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ที่	ปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวน
1	มีอุปสรรคในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นบางครั้ง	1
2	การทำงานในหน่วยงานทำให้มีสมาธิมากกว่าและขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้สะดวกรวดเร็วกว่าทำงานนอกสถานที่ตั้งฯ	1
3	อุปกรณ์การทำงานมีไม่เพียงพอสำหรับนำออกไปใช้ทำงานนอกสถานที่ตั้งฯ	1
4	ลักษณะของงานบางประเภทไม่เหมาะกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งฯ	1
5	ปัญหาในการเข้าถึงฐานข้อมูลของหน่วยงาน	1
6	โปรแกรมที่ใช้ในการทำงานเป็นโปรแกรมที่จำกัดการใช้งานเฉพาะการเชื่อมต่อภายในสำนักงานเท่านั้น ส่งผลให้ไม่สามารถใช้งานในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งฯ ได้	1
7	หน่วยงานไม่สนับสนุนระบบระบบอินเทอร์เน็ตจึงไม่สามารถทำงานที่บ้านได้	1
8	ควรมีหลักเกณฑ์ที่เด่นชัดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งฯ โดยมีข้อมูลหลักฐานอ้างอิงได้	1
9	ควรตั้งเป้าผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งฯ ให้เหมาะสมกับงานของแต่ละบุคคล	1
รวม		9

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19” สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 ส่วนใหญ่มีอายุ 31.40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ส่วนใหญ่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 อธิบายเป็นรายด้าน พบดังนี้

1) ด้านประโยชน์ในการใช้ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.97) และน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในระดับมาก (\bar{X} = 3.66)

2) ด้านความง่ายในการใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 โดยมากที่สุดคือ ท่านสามารถเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานได้ในเวลาไม่นาน อยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และน้อยที่สุดคือ แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานเป็น เรื่องที่เข้าใจได้ง่ายไม่ต้องอาศัยประสบการณ์หรือคู่มือแนะนำ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

3) ด้านความเข้ากันในการใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

4) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 โดยมาก ที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมี อุปกรณ์เพียงพอสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

5) ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 โดยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าเทคโนโลยีช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่น ได้สะดวกมากขึ้น ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และน้อยที่สุดคือ หากเกิดปัญหาด้านเทคโนโลยีท่านสามารถแก้ปัญหา เบื้องต้นได้ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

6) ด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 โดยมากที่สุด คือ องค์กร ของท่านมีแนวทางการวัดผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอย่างชัดเจน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ของหน่วยงาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า

1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีเพศ ต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อ การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีอายุ ต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีอายุราชการต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรม

ในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการศึกษา	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ		✓
อายุ	✓	
ระดับการศึกษา		✓
อายุราชการ		✓
ระดับตำแหน่ง		✓

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีเพศ ระดับการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไม่แตกต่างกัน แต่ที่มีอายุและระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Fisher's LSD. พบว่าข้าราชการสาขายุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ข้าราชการสาขายุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 มากกว่าข้าราชการสาขายุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี

คู่ที่ 2 ข้าราชการสาขายุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 มากกว่าข้าราชการสาขายุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี

คู่ที่ 3 ข้าราชการสาขายุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 น้อยกว่าข้าราชการสาขายุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี

5.1.4 ผลปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีดังนี้

- 1) มีอุปสรรคในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นเป็นบางครั้ง
- 2) การทำงานในหน่วยงานทำให้มีสมาธิมากกว่าและขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้สะดวกรวดเร็วกว่าทำงานนอกสถานที่ตั้งฯ
- 3) อุปกรณ์การทำงานมีไม่เพียงพอสำหรับนำออกไปใช้ทำงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
- 4) ลักษณะของงานบางประเภทไม่เหมาะกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน
- 5) ปัญหาในการเข้าถึงฐานข้อมูลของหน่วยงาน
- 6) โปรแกรมที่ใช้ในการทำงานเป็นโปรแกรมที่จำกัดการใช้งานเฉพาะการเชื่อมต่อภายในสำนักงานเท่านั้น ส่งผลให้ไม่สามารถใช้งานในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งฯ ได้
- 7) หน่วยงานไม่สนับสนุนระบบระบบอินเทอร์เน็ตจึงไม่สามารถทำงานที่บ้านได้
- 8) ควรมีหลักเกณฑ์ที่เด่นชัดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน โดยมีข้อมูลหลักฐานอ้างอิงได้
- 9) ควรตั้งเป้าผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัตินอกสถานที่ตั้งฯ ให้เหมาะสมกับงานของแต่ละบุคคล

5.2 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางเหมือนกันทั้งหมด ไม่ได้มีการกำหนดงานเฉพาะสำหรับเพศชายหรืองานเฉพาะสำหรับเพศหญิง นอกจากนี้ยังไม่มีทางเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ ไม่ว่าจะเพศใดก็มีโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลและการเจริญเติบโตในสายงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา หนูกระแสร (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน สาขาจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการในธนาคารออมสินสาขาจันทบุรีที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาจันทบุรีไม่แตกต่างกัน เนื่องจากธนาคารออมสินสาขาจันทบุรีให้บริการลูกค้าทุกเพศและบริการอย่างเท่าเทียมกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นกับปัจจัยด้านอายุโดยจำแนกเป็นรายกลุ่มพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี แตกต่างกับความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมที่อยู่ในช่วงอายุอื่น ๆ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีอายุอยู่ในช่วงนี้มักยึดติดกับระบบการทำงานแบบเดิม ไม่ต้องการปรับตัวเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน และข้าราชการศาลยุติธรรม ในส่วนกลางที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์จากการใช้ชีวิตมากกว่าทำให้มีมุมมองและทัศนคติต่อการทำงานแตกต่างจากข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่อายุน้อย นอกจากนี้การเติบโตมาในยุคสมัยที่แตกต่างกันก็มีส่วนทำให้รูปแบบการทำงานและเป้าหมายในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา หนูกระแสร (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน สาขาจันทบุรี”

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการในธนาคารออมสินสาขาจันทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสินสาขาจันทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากประชาชนที่มีใช้บริการที่ธนาคารออมสินสาขาจันทบุรี ที่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี เป็นวัยทำงานมาใช้บริการกับธนาคารบ่อยครั้งจนเป็นที่รู้จักคุ้นเคยกับพนักงาน ส่วนช่วงอายุอื่น ๆ มาใช้บริการน้อยครั้งกว่า จึงส่งผลต่อความคิดเห็นต่อการบริการที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสาละยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาละยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า ข้าราชการสาละยุดิธรรมในส่วนกลางที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกันต้องใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันถึงแม้จะมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน แต่ลักษณะของงานจะคล้ายคลึงกันส่งผลให้มีความคิดเห็นที่คล้ายกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา หนูกระแสร (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน สาขาจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการในธนาคารออมสินสาขาจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน สาขาจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสาละยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาละยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า มาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้มีการนำมาใช้เมื่อเดือนมีนาคม 2563 ข้าราชการสาละยุดิธรรมในส่วนกลางได้รับทราบและนำมาปฏิบัติพร้อมกันทั้งข้าราชการที่ปฏิบัติราชการมานานแล้วและข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นแนวทางเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างด้านอายุราชการมากนัก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรภรณ์ ไบยา (2557) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่มหาวิทยาลัยบูรพา” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9-11 ปี มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสาละยุดิธรรมในส่วนกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลาง ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันถึงแม้จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน แต่ทุกตำแหน่งก็ต้องปฏิบัติตาม มาตรการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เหมือนกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรภรณ์ ไบยา (2557) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่มหาวิทยาลัยบูรพา” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป จากผลการวิจัยพบว่า

1) ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดจากทั้ง 6 ด้าน ในข้อ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานศาลยุติธรรมควรจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ตั้งแต่อุปกรณ์ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์วางตั้ง จนถึงเครือข่ายออนไลน์

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นกับปัจจัยด้านอายุ โดยจำแนกเป็นรายกลุ่มพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี แตกต่างกับความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมที่อยู่ในช่วงอายุอื่น ๆ สำนักงานศาลยุติธรรมจึงควรจัดการอบรมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งให้กับข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้

3) สำนักงานศาลยุติธรรมควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้ชัดเจน และเหมาะสมกับงานแต่ละประเภท

4) สำนักงานศาลยุติธรรมควรสร้างระบบเพื่อรองรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้ครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่หรือสถานการณ์ที่เทียบเคียงกันได้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีต่อที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนภูมิภาค

2) ควรศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ที่มีต่อข้าราชการศาลยุติธรรม

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564). ข้อมูลสำหรับการป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. จากเว็บไซต์ :
<https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/introduction/introduction01.pdf>.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564). รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564 จากเว็บไซต์:
<https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no383-200164.pdf>.
- ชาลิณี จุติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.
 (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พระวิฑูรย์ ฐานเมธี. (2554). การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- มนัสนันท์ ศรีนาคร และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2555). การทำงานทางไกลและที่บ้าน/Telework and Work at Home. **JOURNAL OF ENVIRONMENTAL MANAGEMEN**, 6(1), Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JEM/article/view/29085>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). การประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564 จากเว็บไซต์,
http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/024/T_0001.PDF.
- วัชรภรณ์ ไบยา. (2557). ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา. (งานนิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง. (2563). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. (วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรชีวภาพ. (2563). การประเมินผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564, จากเว็บไซต์ <https://rabi.coj.go.th/th/content/category/detail/id/39/id/210732>.

บรรณานุกรม

- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) หรือ ETDA (เอ็ตด้า). (2564). กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. ความพร้อมของภาครัฐในการทำงานช่วงวิกฤต COVID-19 เพื่อเตรียมพร้อมสู่ New Normal. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. จากเว็บไซต์ : <https://www.eta.or.th/th/Useful-Resource/knowledge-sharing/articles/Digital-Trend/New-Normal-and-Internet-User-Behavior.aspx>.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2563). รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม. เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. จากเว็บไซต์ : <https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8433/cid/8449/iid/188545>.
- สิงหะ ฉวีสุข และสุนันทา วงศ์จตุรภัทร. (2555). ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ. KMITL Information Technology Journal, (Jan.-Jun. 2012).
- สุมาลี ประทุมมา. (2554). ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้สาระพลศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและโรงเรียนในพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2553. (ปริญญาานิพนธ์สาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เสาวรจ รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของสถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). สืบค้นจากเว็บไซต์, <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- โสภิต บวรไชยชาญ. (2555). ปัจจัยและทัศนคติของพนักงานบริษัทต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้าน. (งานวิจัยสำนักงานวิทยทรัพยากร, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อรสา หนูกระแสร. (2557). ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน สาขาจันทบุรี. (งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- theTSISThailand. เก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือ. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. จากเว็บไซต์ : <https://www.thetsis.com/blank-7>.

BIBLIOGRAPHY

- Ajzen, I., and Fishbein, M. A. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. **Publisher: Reading, MA: Addison-Wesley Researchgate**, pp.1-50.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., and Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. **Management science**, 35(8), 982-1003.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. **MIS quarterly**, 27(3), 425-478.

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564). ข้อมูลสำหรับการป้องกันตนเองจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. จากเว็บไซต์ :
<https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/introduction/introduction01.pdf>.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564). รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564 จากเว็บไซต์:
<https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no383-200164.pdf>.
- ชาลิณี จุติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.
 (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พระวิฑูรย์ ฐานเมธี. (2554). การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- มนัสนันท์ ศรีนาคร และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2555). การทำงานทางไกลและที่บ้าน/Telework and Work at Home. **JOURNAL OF ENVIRONMENTAL MANAGEMEN**, 6(1), Retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JEM/article/view/29085>.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). การประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564 จากเว็บไซต์,
http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2563/A/024/T_0001.PDF.
- วัชรภรณ์ ไบยา. (2557). ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยบูรพา. (งานนิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง. (2563). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. (วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรชีวภาพ. (2563). การประเมินผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564, จากเว็บไซต์ <https://rabi.coj.go.th/th/content/category/detail/id/39/id/210732>.

บรรณานุกรม

- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.) หรือ ETDA (เอ็ตด้า). (2564). กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. ความพร้อมของภาครัฐในการทำงานช่วงวิกฤต COVID-19 เพื่อเตรียมพร้อมสู่ New Normal. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. จากเว็บไซต์ : <https://www.eta.or.th/th/Useful-Resource/knowledge-sharing/articles/Digital-Trend/New-Normal-and-Internet-User-Behavior.aspx>.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2563). รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม. เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. จากเว็บไซต์ : <https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8433/cid/8449/iid/188545>.
- สิงหะ ฉวีสุข และสุนันทา วงศ์จตุรภัทร. (2555). ทฤษฎีการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ. KMITL Information Technology Journal, (Jan.-Jun. 2012).
- สุมาลี ประทุมมา. (2554). ความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้สาระพลศึกษา ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและโรงเรียนในพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2553. (ปริญญาานิพนธ์สาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. หลักสูตรปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เสาวรจ รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของสถาบันวิจัย เพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). สืบค้นจากเว็บไซต์, <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.
- โสภิต บวรไชยชาญ. (2555). ปัจจัยและทัศนคติของพนักงานบริษัทต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้าน. (งานวิจัยสำนักงานวิทยทรัพยากร, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อรสา หนูกระแสร. (2557). ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของธนาคารออมสิน สาขาจันทบุรี. (งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- theTSISThailand. เก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือ. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2564. จากเว็บไซต์ : <https://www.thetsis.com/blank-7>.

BIBLIOGRAPHY

- Ajzen, I., and Fishbein, M. A. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. **Publisher: Reading, MA: Addison-Wesley Researchgate**, pp.1-50.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., and Warshaw, P. R. (1989). User acceptance of computer technology: a comparison of two theoretical models. **Management science**, 35(8), 982-1003.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. **MIS quarterly**, 27(3), 425-478.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง
ของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19”

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ใช้ประกอบการค้นคว้าอิสระซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการศาลยุติธรรมในส่วนกลางที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านช่วยตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยตัวท่านเอง โดยให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด อนึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น โดยข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้ในการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นางสาวพัชรนันท์ เข้มศรีวาล

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี
 21-30 ปี
 31-40 ปี
 41-50 ปี
 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ

- ไม่เกิน 10 ปี
 11-20 ปี
 21-30 ปี
 30 ปีขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่งของท่าน

- ปฏิบัติงาน
 ชำนาญงาน
 ปฏิบัติการ
 ชำนาญการ
 ชำนาญการพิเศษ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ในช่วงการแพร่ระบาดของ
ของโรค COVID-19

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านประโยชน์ในการใช้					
1. การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น					
2. การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต					
3. การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านความง่ายในการใช้					
4. แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงานเป็นเรื่องที่เข้าใจได้ง่าย ไม่ต้องอาศัย ประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำ					
5. ท่านสามารถเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงาน นอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานได้ในเวลาไม่นาน					
6. แนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของ หน่วยงานมีขั้นตอนง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเข้ากันได้					
7. ลักษณะงานของท่านเหมาะสมกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน					
8. ลักษณะของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน					
9. การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานสอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่					
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้					
10. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
11. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอสำหรับสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้					
12. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน					
13. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกมากขึ้น					
14. หากเกิดปัญหาด้านเทคโนโลยีท่านสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นได้					
ด้านนโยบายองค์กร					
15. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน					
16. องค์กรของท่านมีแนวทางการวัดผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงานอย่างชัดเจน					

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นมา ณ ที่นี้ด้วย

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cranach's Alpha if Item Deleted
1	70.27	46.202	.868	.932
2	70.20	48.028	.825	.934
3	70.80	43.890	.855	.933
4	70.20	45.752	.820	.933
5	69.97	51.895	.885	.938
6	70.13	48.740	.773	.935
7	70.67	46.230	.747	.936
8	70.57	52.944	.214	.947
9	70.30	45.666	.806	.934
10	70.00	51.379	.851	.937
11	70.17	47.178	.794	.934
12	69.93	54.685	.177	.944
13	69.93	54.685	.177	.944
14	70.30	44.769	.847	.933
15	70.07	46.685	.780	.934
16	70.00	50.552	.783	.937

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
.941	16

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพัชรนันท์ แยมศรวล
วัน เดือน ปีเกิด	30 สิงหาคม 2525
สถานที่เกิด	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2555 ศีษษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2553 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พ.ศ. 2558 เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมปฏิบัติงาน สำนักงานประจำ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. 2561- ปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม