

รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์

การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019

ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

PERSONNEL MANAGEMENT MODEL IN THE ERA OF THE CORONAVIRUS DISEASE 2019 EPIDEMIC SITUATION OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY, SRILANCHANG CAMPUS

จักรกฤษณ์ โปตาพล¹

ยชुरเวท หงส์สิริ²

สุพรรณณี บุญหนัก³

ธนวัฒน์ ชาวโพธิ์⁴

^{1,2,3,4}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Chakgrit Podapol¹

Yachurawate Hongsi²

Supanee Boonnak³

Thanawat Chaopo⁴

^{1,2,3,4}Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus
Correspondent Author E-mail: chakgrit.po@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง และ (2) ประเมินการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามวงจร POCA 1 วงจร 6 ขั้นตอน ผู้ร่วมวิจัยคือผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จำนวน 15 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบหรือบันทึก และแบบประเมินความพึงพอใจ

ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง คือ การจัดทำ application การลงชื่อเข้า - ออกการทำงาน ที่ประกอบด้วยฟังก์ชันต่าง ๆ เกี่ยวกับ การลงทะเบียนเข้า - ออกการทำงาน การบันทึกข้อมูลการทำงาน การบันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์ การแจ้งเตือนในระบบ Application Line การรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารโดยตรง (2) การประเมินการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่

ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล; การวิจัยเชิงปฏิบัติการ;

Abstract

The objectives of this research article were to (1) study the system of personnel administration of Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus during COVID-19 pandemic and (2) assess personnel administration of Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus during COVID-19 pandemic based upon the action research consisting of six steps approach of POCA 1. The sample of the research consisted of 15 stakeholders; administrators, instructors, staffs and employees of Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus. The instruments employed for data collection were the observation form, in-depth interview, checklist and note.

The research findings revealed that (1) the system of personnel administration of Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus was to create “employee time tracking” application including clock-in and out system (worktime form), work record/teacher's notes (empirical data recording), notifying directly to administrators through Line application (2) the assessment of personnel administration during COVID-19 pandemic showed that the satisfaction is at high level of the mean scores..

Keywords: Personnel Administration; Action Research;

บทนำ

ในช่วงตลอดระยะเวลา 2 -3 ปีที่ผ่านมาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้จัดตั้ง ศูนย์ปฏิบัติการและบริหารสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการบริหารจัดการ โดยได้มีประกาศ มาตรการต่าง ๆ ที่มีผลบังคับใช้ และปรับใช้ให้เหมาะสมการสถานการณ์ของแต่ละวิทยาเขต วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการและบริหารสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) วิทยาเขตศรีล้านช้าง ในรูปแบบคณะกรรมการ โดยได้นำเอาประกาศของมหาวิทยาลัยที่มีมาตรการมาปรับใช้ให้เหมาะสมตามพื้นที่จังหวัดเลย หนึ่งในมาตรการคือการได้ปรับตัวให้พนักงานทำงานที่บ้าน การทำงานที่บ้าน นับเป็นการแก้ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคได้ดี เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านไม่ต้องเดินทางไปทำงาน ลดความเสี่ยงจากการเบียดเสียดและการแออัดบนรถขนส่งสาธารณะต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2564)

การทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อ

โรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ยังไม่มีวัคซีนและยารักษาโรค อย่างไรก็ตาม ยังมีคำถามว่า การทำงานที่บ้านจะมีผลกระทบอย่างไรต่อทั้งองค์กรและพนักงาน (เสาวรัช รัตนคำฟู, เมธาวิ รัชตวิจิณ, 2563, 18 พฤษภาคม) ข้อจำกัดสำหรับการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพราะการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ทำให้ขาดการสื่อสารแบบเผชิญหน้ากัน และการที่ไม่ได้ทำงานอยู่ร่วมกัน หรือคุยกันต่อหน้า อาจทำให้การระดมสมองหรือการระดมความคิดสร้างสรรค์ได้น้อย หรืออาจเป็นที่มาในการบั่นทอนความสัมพันธ์เพราะขาดความใกล้ชิดระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ตลอดจนประสิทธิผลของการทำงานตามหน้าที่ต่าง ๆ การทำงานที่บ้าน (Work From Home) ให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีการวางแผนและปฏิบัติตามแผนอย่างมีวินัยด้วยความเคร่งครัด มีการเชคลิสต์การทำงาน ลิสต์ออกมาให้ชัดเจนว่า ในแต่ละวันต้องทำอะไรบ้าง เรียงตามลำดับที่สำคัญที่สุด และกำหนดเส้นตายการส่งงานของตัวเองให้ชัดเจน รวมถึงการมีเวลาผ่อนคลายด้วย

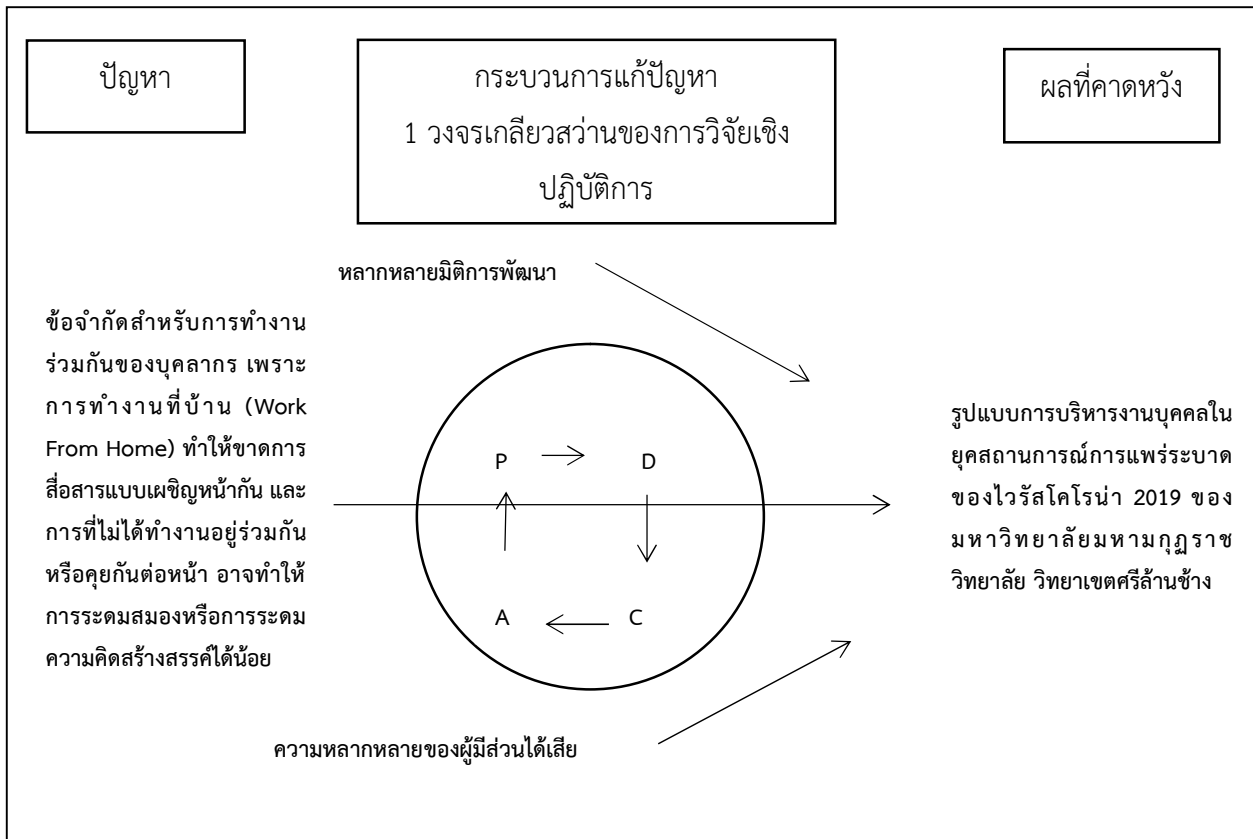
ดังนั้นคณะกรรมการจัดการความรู้ประจำวิทยาเขตศรีล้านช้างเห็นว่า ในกระบวนการการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของบุคลากรวิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความน่าสนใจนำมาสู่การจัดการความรู้ในการบริหารงานบุคคลแบบออนไลน์ เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี โดยอาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้จากคนที่รู้สู่คนที่ไม่รู้ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
2. เพื่อประเมินการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

กรอบแนวคิดการวิจัย

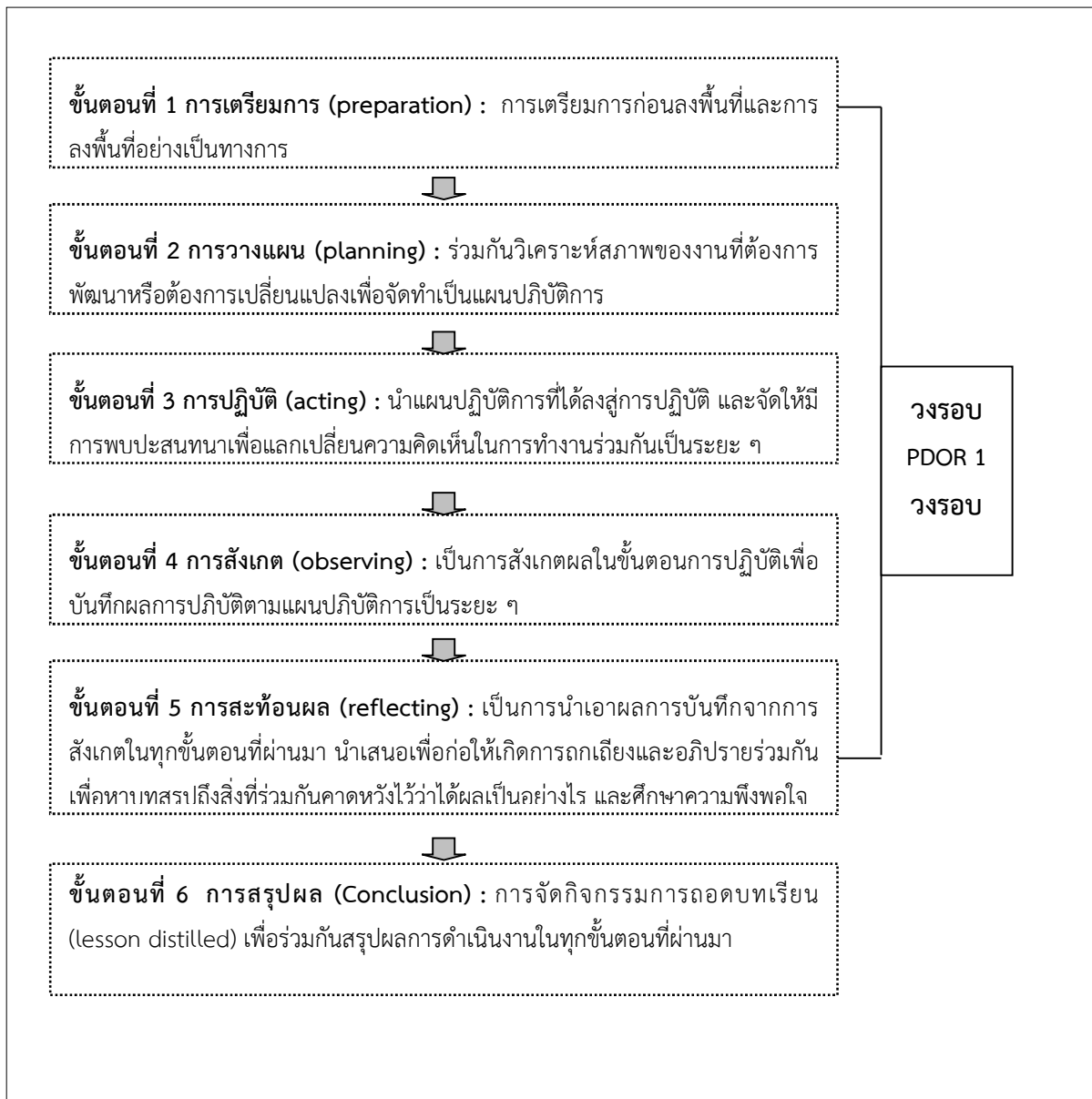
งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดเพื่อและกำหนดผู้ร่วมวิจัย (Research participants) โดยยึดหลักความสมัครใจในการเข้าร่วม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ที่มีรูปแบบเน้นความเป็นศาสตร์เชิงวิพากษ์ (critical science) นำเสนอผลการวิจัยอิงกับแนวคิดเชิงวิพากษ์ (critical approach) แสดงหลักฐานประกอบทั้งข้อมูล สถิติ ภาพถ่าย เอกสาร หรืออื่น ๆ ถึงสิ่งที่ได้ร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติ ร่วมกันสังเกตผล และร่วมกันสะท้อนผลการเปลี่ยนแปลง ทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ และการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร ดังนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้



รูปภาพที่ 2 ขั้นตอนการวิจัย

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุครัฐการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรน่า 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ในกระบวนการดำเนินของคณะผู้วิจัยได้มีการดำเนินการเรื่องการบริหารงานบุคคลแบบออนไลน์ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีกระบวนการตาม PDCA ดังนี้

ขั้นการวางแผน (Plan)

1. คณะผู้วิจัย มีมติในที่ประชุมเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2565 ว่าวิทยาเขตศรีล้านช้างจะดำเนินการจัดการความรู้ ด้านปฏิรูป จึงมีหนังสือแจ้งทางสำนักงานวิทยาเขตฯ ในฐานะผู้รับผิดชอบการบริหารงานสำนักงานวิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อกำหนดประเด็นการจัดการความรู้ด้านปฏิรูป ประจำปี 2564

2. สำนักงานวิทยาเขตได้กำหนดแต่งตั้งคณะผู้รับผิดชอบการจัดการความรู้ด้านปฏิรูป คณะอนุกรรมการการจัดการความรู้ด้านปฏิรูป มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้มีการประชุมและมีมติกำหนดประเด็นความรู้ ในวันที่ 15 ธันวาคม 2564 และมอบหมายให้นายยชुरเวท หงส์สิริ เป็นผู้รับผิดชอบ

ขั้นดำเนินการ (DO)

ระยะที่ 1 การแสวงหาความรู้

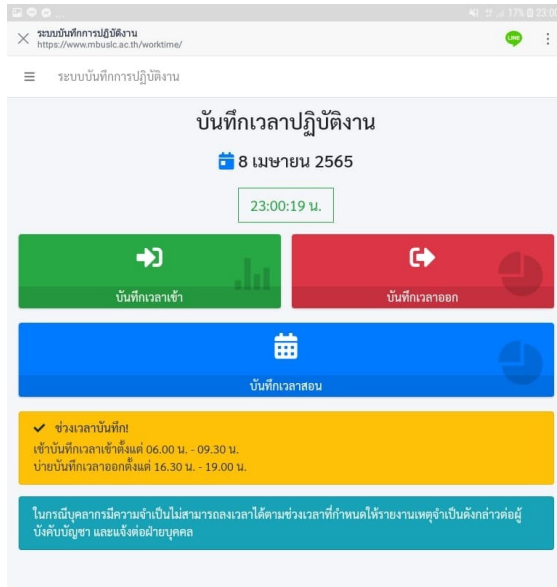
นายยชुरเวท หงส์สิริ ตัดโครงการอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการจัดสัมมนาเกี่ยวกับ จัดสัมมนาตามแผนงานพื้นฐาน ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ วิทยาเขตศรีล้านช้าง ล้านช้าง พลิกโฉม ระบบบริหารทรัพยากร Next Gen for HR ในวันที่ 14 มกราคม 2565 โดยระบุปัญหาการ ทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ที่มีประกาศให้บุคลากรทำงานที่บ้าน Work from Home โดยเสนอการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ โดยมอบหมายให้คณะกรรมการทุกท่านได้ออกแบบรายงานการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ที่เห็นว่าเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ดังนี้

- 1) การลงเวลาเข้าปฏิบัติงาน
- 2) การลงเวลาออกหลังเลิกงาน

ระยะที่ 2 การปรับปรุงและพัฒนาความรู้ให้เหมาะสม

คณะอนุกรรมการการจัดการความรู้ด้านปฏิรูป การบริหารงานบุคคลออนไลน์ ได้มีการจัดพัฒนาองค์ความรู้ที่ได้สู่ประเด็นที่จะนำมาสู่การบริหารบุคคลกรออนไลน์ในการ work from home สรุปประเด็นให้เหมาะสมกับบริบทของวิทยาเขตศรีล้านช้าง ผ่านดำเนินการจัดสัมมนาตามแผนงานพื้นฐานฯ ดังนี้

- 1) การลงเวลาเข้าปฏิบัติงาน โดยกำหนดเวลาที่สามารถลงเวลาได้
- 2) การลงเวลาออกหลังเลิกงาน
- 3) บันทึกข้อมูลการเรียนการสอน



ขั้นตอนตามประเมินผล และนำผลไปพัฒนา (CHEK)

ระยะที่ 1 การประยุกต์ใช้ความรู้และกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ได้มีการประชุมและมีมติกำหนดการดำเนินงาน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารโครงการอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

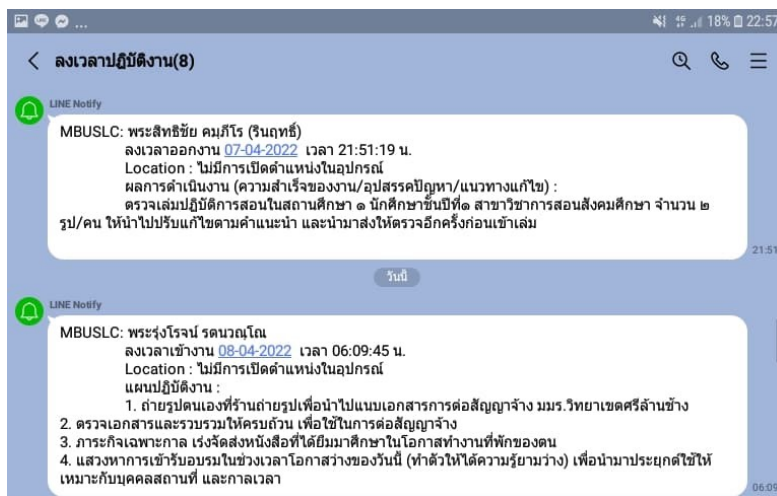
1) ได้เพิ่มเติมการบันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้วยระบบวิดีโอและเนื้อหาเอกสารการเรียนการสอน

ระยะที่ 2 การจัดบันทึกแก่นความรู้

ได้มีการประชุมและมีมติกำหนดการดำเนินงาน ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร
โครงการอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ควรมีการนำมาใช้สะดวกผ่านการแจ้งเตือนในระบบ Application Line ที่ใช้
สื่อสารกัน

2) ควรมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารโดยตรงเพื่อตรวจสอบการทำงาน



ขั้นตอนตามประเมินผล และนำผลไปพัฒนา (ACT)

ระยะที่ 1 การประยุกต์ใช้ความรู้และกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้

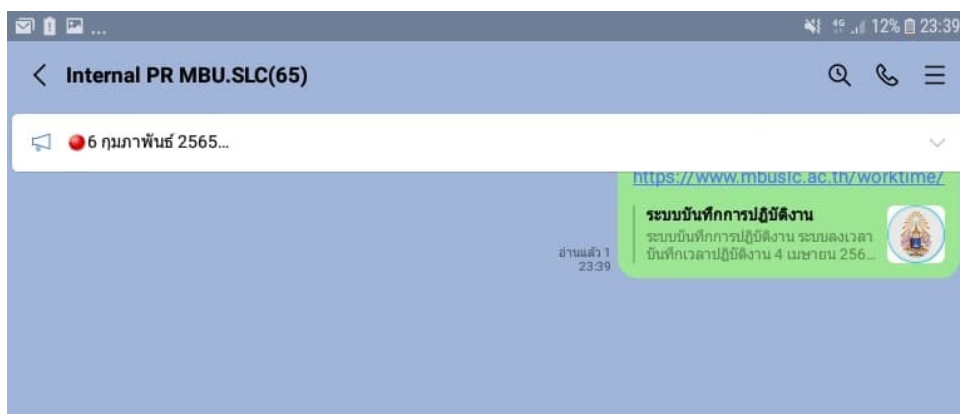
ได้มีการประชุมและมีมติกำหนดการดำเนินงาน ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหาร
โครงการอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ได้เพิ่มเติมการบันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการเรียนการสอน ด้วยระบบ
วีดีโอและเนื้อหาเอกสารการเรียนการสอน

ระยะที่ 2 การจดบันทึกแก้ความรู้

ได้มีการประชุมและมีมติกำหนดการดำเนินงาน ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการบริหาร
โครงการอบรมสัมมนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า

1) ควรมีการนำมาใช้สะดวกผ่านการแจ้งเตือนในระบบ Application Line ที่ใช้
สื่อสารกัน

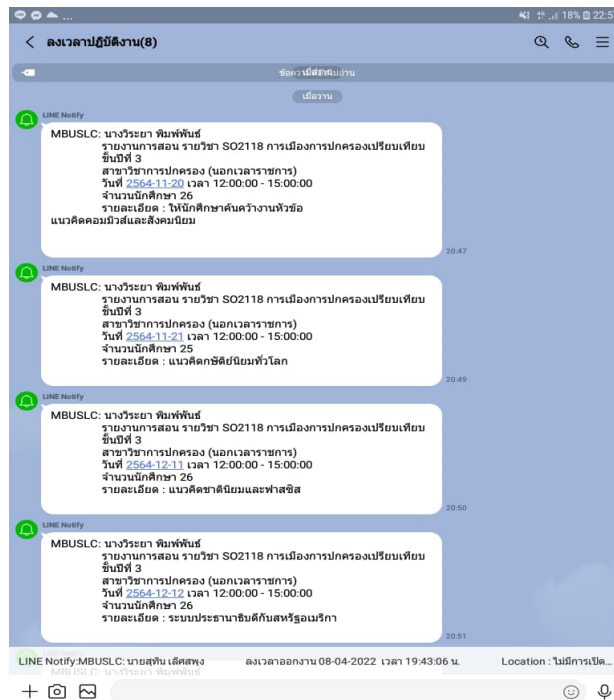


2. เพื่อประเมินการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโค
โรน่า 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ขั้นตอนที่ 6 การสรุปผล (Conclusion) : การจัดกิจกรรมการถอดบทเรียน (lesson distilled) เพื่อ
ร่วมกันสรุปผลการดำเนินงานในทุกขั้นตอนที่ผ่านมา สามารถสรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. ผลการดำเนินงาน

บุคลากรวิทยาเขตศรีล้านช้างได้ใช้ระบบการบริหารบุคลากรออนไลน์ได้ในการรายงานการทำงาน วาง
แผนการทำงาน และผู้บริหารสามารถตรวจสอบการทำงานของบุคลากรได้ทันทีจากระบบที่ได้ออกแบบใช้งาน
ที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงในแต่ละกระบวนการจัดการความรู้



2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยภายใน

การทำงานที่บ้าน work from home มีประโยชน์แก่การป้องกันการแพร่ระบาดของติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การหาวิธีการบริหารบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือและตั้งใจในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาระบบ

ปัจจัยภายนอก

ในช่วงสภาพปัจจุบันการทำงานที่บ้าน work from home ถือเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของบุคลากร ประกอบกับการได้อยู่บ้านกับครอบครัวที่ได้ทำการหลีกเลี่ยงการออกนอกบ้านเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส

3. ความพึงพอใจการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคล

การประเมินความพึงพอใจการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคนสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า อยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคนสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง คือ การจัดทำ application การลงชื่อเข้า - ออกการทำงาน ที่ประกอบด้วยฟังก์ชันต่าง ๆ เกี่ยวกับ การลงทะเบียนเข้า - ออกการทำงาน การบันทึกข้อมูลการทำงาน การบันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์ การแจ้งเตือนในระบบ Application Line การรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารโดยตรง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการกำกับติดตามงานบุคคลของผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐที่ยังมีค่านิยมการบริหารแบบระบบราชการ ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 58) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางปฏิบัติ คือ 1) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1 3) นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 4) รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

2. การประเมินการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

การประเมินการใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่าบุคลากรวิทยาเขตศรีล้านช้างได้ใช้ระบบการบริหารบุคลากรออนไลน์ได้ในการรายงานการทำงาน วางแผนการทำงาน และผู้บริหารสามารถตรวจสอบการทำงานของบุคลากรได้ทันทีจากระบบที่ได้ออกแบบใช้งานที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงในแต่ละกระบวนการจัดการความรู้ และมีความพึงพอใจในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 บุคลากรรู้สึกและตระหนักถึงความปลอดภัยของการติดเชื้อไวรัส การทำงานที่บ้านทำให้บุคลากรได้ป้องกันความเสี่ยงสัมผัสเชื้อไวรัสอย่างมาก แต่ก็มีปัญหาในการทำงานและเกรงว่าผู้บริหารจะไม่ได้รับทราบว่าตัวเองทำงานอะไรในแต่ละวัน การใช้โปรแกรมเป็นเสมือนการมีความสะดวกในช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร ตลอดจนการรับนโยบายที่เร่งด่วนของผู้บริหาร ดังที่ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2564, 4 สิงหาคม) ได้ศึกษาไว้ว่า การทำงานที่บ้าน ก็อาจจะไม่ได้ตอบโจทย์การทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ต้อง WFH มาเป็นระยะเวลาหนึ่ง พบว่า การทำงานที่บ้านมีอุปสรรคในมิติต่างๆ ที่สำคัญคือ อุปสรรคด้านการทำงาน (59% ของผู้ตอบแบบสอบถาม) เนื่องจากไม่มีความคล่องตัวเหมือนกับการทำงานที่ออฟฟิศ ทั้งปัญหาด้านอุปกรณ์การทำงานและระบบไอที ปัญหาการสื่อสารระหว่างลูกทีมและหัวหน้า การติดต่อสื่อสารนอกเวลางานที่มากขึ้น การติดต่อประสานงานระหว่างหลายทีมมีความยากลำบาก การรับนโยบายของบริษัทและงานระหว่างที่มงานมีน้อยลง และปัญหาในเรื่องของความไว้วางใจระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการจัดทำประกาศการทำงานที่บ้านให้ชัดเจน เพื่อความเข้าใจตรงกันของบุคลากร
2. ผู้บริหารควรออกแบบการจัดทำตารางการทำงานที่บ้านของบุคลากรที่เหมาะสมมากกว่าการสลับวันต่อวัน
3. บุคลากรควรมีการเขียนแผนการทำงานไว้เป็นแนวทางการทำงานในแต่ละวัน และรายงานข้อมูลการทำงานที่เป็นจริง เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรคการทำงาน
4. บุคลากรควรมีการส่งข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปแบบการรายงานการทำงานในแต่ละวัน
5. เจ้าหน้าที่งานบุคคล ควรทำรายงานระบุประเด็นปัญหาการทำงานของบุคลากรไว้ในแต่ละสัปดาห์เพื่อรายงานผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในยุคสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างโดยใช้ระเบียบวิธีอื่น ๆ
2. ควรมีการนำผลการวิจัยในการวัดความพึงพอใจในด้านการรายงานผลที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุดไปศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ แบ่งเป็น 1) ปัจจัยภายใน คือ การทำงานที่บ้าน work from home มีประโยชน์แก่การป้องกันการแพร่ระบาดของติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การหาวิธีการบริหารบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานที่ได้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือและตั้งใจในการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาระบบ และ 2) ปัจจัยภายนอก คือ ในช่วงสภาพปัจจุบันการทำงานที่บ้าน work from home ถือเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของบุคลากร ประกอบกับการได้อยู่บ้านกับครอบครัวที่ได้ทำการหลีกเลี่ยงการออกนอกบ้านเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส

3. ควรมีการศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564, 13 พฤษภาคม). ประกาศ เรื่อง มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (ฉบับที่ 19). [ออนไลน์] <https://www.mbu.ac.th/announce-mbu/post-5161/>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564, 4 สิงหาคม). Work From Home วิธีการทำงานยุคนี้ ที่ยังต้องหาจุดสมดุล. [ออนไลน์] <https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/WFH-FB-04-08-21.aspx>.
- เสาวรัช รัตนคำฟู, เมธาวี รัชตวิจิน. (2563, 18 พฤษภาคม). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. [ออนไลน์] <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>