

อิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความยืดหยุ่น  
และความสามารถในการควบคุมตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

Influence Work Motivation Job Satisfaction Flexibility and Job Autonomy Affects  
Efficiency of Work From Home of Employees' Companies in Bangkok

ภัทราพร คงทัน

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phattharaphon Khongthan

E-mail: 6514060030@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่น  
และความสามารถในการควบคุมตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัท  
ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่น  
และความสามารถในการควบคุมตนเอง โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน  
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ  
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว  
(One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 30 ปี มีสถานภาพโสด  
มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 8 ปีขึ้นไป แรงจูงใจ  
ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.22) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.03)  
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระในงาน ( $\bar{X}$  = 4.19) ความยืดหยุ่น  
และความสามารถในการควบคุมตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.20) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.13)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา  
และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home โดยภาพรวมต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการ  
ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัท ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพในการทำงาน Work from Home

### Abstract

The purpose of this study is to examine the influence, work motivation, job satisfaction flexibility and job autonomy affects efficiency of work from home of employees' companies in Bangkok, factors include demographic factors, work motivation, job satisfaction flexibility and job autonomy. The 400 sample were drawn from the employees' companies in Bangkok. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most employees' companies in Bangkok of the respondents were female, ages 25- 30 years, single, received Bachelor's Degree, received monthly income more than 30,001 bath and worked more than 8 years. Work motivation were at high level ( $\bar{X}$  = 4.15). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were achievement ( $\bar{X}$  = 4.22). Job satisfaction were at high level ( $\bar{X}$  = 4.03). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were work autonomy ( $\bar{X}$  = 4.19). Flexibility and job autonomy was at high level  $\bar{X}$  = 4.20). The efficiency of work from home of employees' companies in Bangkok was rated at high level ( $\bar{X}$  = 4.13).

The results of hypothesis test show that (1) the employees' companies in Bangkok with different gender, status, education, and work experience had different overall efficiency of work from home at statistical significance of 0.05 levels. (2) Work motivation; advancement, recognition, work itself, achievement, responsibility, in addition, job satisfaction; work autonomy, relationship with colleagues, salary and welfare, safe and healthy environment including , flexibility and job autonomy had effect the efficiency of work from home of employees' companies in Bangkok at statistical significance of 0.05 levels.

**Keyword:** Efficiency of Work from Home

### บทนำ

โลกได้ก้าวเข้าสู่ปีที่ 5 นับจากการตรวจพบโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ครั้งแรก โดยภาพรวมการรายงานทั่วโลก ณ ปัจจุบันมีผู้ติดเชื้อแล้วทั้งสิ้น 774 ล้านคนและมีรายงานผู้เสียชีวิตจากโรคนี้กว่า 7 ล้านคน แม้จะผ่านระยะระบาดหนักของโรคนี้ไปแล้ว อย่างไรก็ตามโควิด-19 ยังไม่หมดไป จากข้อมูลพบว่าประเทศไทยยังคงมีผู้ติดเชื้อโควิด-19 และยังมีผู้ป่วยจำเป็นต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ผู้ป่วยปอดอักเสบรุนแรง ผู้ป่วยที่ต้องใช้เครื่องช่วยหายใจรวมถึงผู้เสียชีวิตเพิ่มจำนวนขึ้น ทั้งนี้ยังไม่มีข้อมูลบ่งชี้ว่าไวรัสโควิด-19 สายพันธุ์ที่ระบาดในปัจจุบันก่อให้เกิดความเจ็บป่วยรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่เชื่อมีความสามารถในการแพร่ระบาดได้รวดเร็วขึ้น (World Health Organization, 2567) นับตั้งแต่ต้นปี 2563 วิกฤติการระบาดของโรคโควิด-19 ครั้งนี้ทำให้การทำงานที่บ้านของพนักงาน

และองค์กรไม่ใช่ทางเลือกของพนักงานแต่กลายเป็นความจำเป็นเนื่องจากหลายประเทศต้องประกาศนโยบายล็อกดาวน์ เว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) โดยจะเห็นได้จากบริษัทเอกชนหลายแห่งรวมทั้งหน่วยงานราชการบางส่วนที่ขานรับแนวทางดังกล่าวด้วยการประกาศนโยบายให้พนักงานในตำแหน่งที่สามารถทำงานนอกออฟฟิศได้ ให้ทำงานจากที่บ้าน แม้ว่าก่อนหน้านี้หลายบริษัทจะพยายามปรับเปลี่ยนองค์กรตัวเองเพื่อก้าวสู่ความเป็นดิจิทัลมากขึ้นและเพิ่มความยืดหยุ่น ในการทำงานบ้าง แต่ในหลายองค์กรการทำงานที่บ้านเคยถูกมองว่าเป็นเรื่องที่ไกลตัวเกินไป ให้อิสระพนักงานมากเกินไป และเกิดขึ้นได้ยาก กระนั้น การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ก็ถูกเร่งให้สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยระยะเวลาอันสั้น จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้หลายต่อหลายบริษัทหันนโยบายการทำงานที่บ้านมาใช้งานจริงอย่างเคร่งครัด (พิมพินารา หิรัญกุล, 2565) สำหรับการทำงานทางไกลซึ่งรวมถึงการทำงานที่บ้านด้วยนั้น แตกต่างจากการทำงานที่ออฟฟิศในหลายมิติ เพราะการทำงานทางไกลไม่ใช่เพียงแค่การย้ายโต๊ะที่นั่งทำงานหรือเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานชั่วคราวชั่วคราวเท่านั้น หากแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและกระบวนการในการทำงานโดยสิ้นเชิง เพราะพนักงานต่างต้องแยกย้ายกันไปทำงาน ในสถานที่ของตนเองโดยไม่ได้พบปะผู้อื่น การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และกระบวนการทำงานอื่น ๆ ต้องทำผ่านระบบออนไลน์หรือโทรศัพท์เท่านั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนไป จากเดิมที่มีเพื่อนร่วมงานอยู่รอบข้างที่ออฟฟิศ จะถูกแทนที่ด้วยสมาชิกในครอบครัว นอกจากนี้อุปกรณ์การทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ รอบตัว ตั้งแต่ห้องทำงาน โต๊ะ เก้าอี้ ไปจนถึงอุปกรณ์อื่น ๆ ก็แตกต่างจากที่ออฟฟิศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นี้ มีทั้งข้อดีและข้อเสีย และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วย (Workplace, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัย มีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพและปรับปรุงกระบวนการในการทำงาน สร้างงานที่เป็นสุขและเกิดผลดีที่สอดคล้องกับองค์กรและเนื่องจากยังมีบริษัทไม่มากนักที่มีข้อเสนอสวัสดิการในลักษณะนี้ จึงสามารถใช้การทำการตลาดองค์กรหรือที่เรียกว่า Corporate marketing ในการสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร เพื่อให้มีความน่าดึงดูดต่อกลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญในเรื่องของการทำงานแบบ Work Life Balance ให้เข้ามาทำงานด้วย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร และจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ จึงได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

2. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพและปรับปรุงกระบวนการในการทำงาน สร้างงานที่เป็นสุขและเกิดผลดีที่สุกกับองค์กร

### แนวคิดและทฤษฎี

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน Work from Home

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) ส่วนคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (Certo, 2007) สำหรับการปฏิบัติงานที่บ้าน (Teleworking) เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานเป็นบางครั้งคราว เพื่อจัดความตึงเครียดต่อการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารกับคนอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Nilles, 1998 ; Gajendran & Harrison, 2007) จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน (Peterson & Prowman, 1953)

#### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg, et al. (1959) แรงจูงใจในการทำงานประกอบไปด้วย ปัจจัยที่กระตุ้นให้คนอยากทำงานและปัจจัยที่ป้องกันไม่ไห้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องศึกษาและทำความเข้าใจสภาพแรงจูงใจในปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางจูงใจให้บุคคลทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งทฤษฎี

2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับ (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ลักษณะงานที่ทำ และ (5) ความรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย (1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (6) ตำแหน่งงาน (7) ความมั่นคงในการทำงาน (8) ชีวิตส่วนตัว (9) สภาพการทำงาน และ (10) ค่าตอบแทน

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎี Cooper (1958) แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ (1) ทำงานที่เขาสนใจ (2) มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน (3) มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม (4) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (5) สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงาน และสถานที่ที่เหมาะสม (6) ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ (7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ (Cooper, 1958)

### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง

ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง (Flexibility and Job Autonomy) หมายถึง ระดับของความอิสระและความสามารถในการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกที่จะจัดสรรเวลา และกระบวนการทำงานทั้งหมดจนเสร็จสิ้น (Saragih, 2011)

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

### 2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษานี้ คือ พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาโดยเปิดตารางที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

### 3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอิสระในงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home มีจำนวนทั้งหมด 12 ข้อ

#### **4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมาย ของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง 5 ส่วน

#### **5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม**

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ ทำการตรวจสอบคุณภาพของความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา เพื่อหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Item Objective Congruence-IOC) ในการพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อคำถามมีการนำเกณฑ์การแปลความหมายของ Rovenelli and Hambleton (1977) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.96 โดยถือว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ 0.50

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการ

หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) แร่งจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม 0.929 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 0.790 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 0.709 ด้านลักษณะงาน 0.810 ด้านความรับผิดชอบในงาน 0.734 และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 0.711 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม 0.941 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 0.934 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 0.873 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 0.904 และด้านความเป็นอิสระในงาน 0.855 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองโดยภาพรวม 0.890 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม 0.949

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

## 6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา มาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 400 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 400 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสถิติ SPSS

## 7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แร่งจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาแร่งจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 25 - 30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาท และมีประสบการณ์การทำงาน 8 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครที่เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน Work from Home โดยภาพรวมต่างกัน และพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน Work from Home โดยภาพรวม ไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

## บทสรุปและอภิปรายผล



1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน WFH ทั้งนี้เพราะพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานที่บ้านไม่เหมาะสมกับวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานจากที่บ้าน WFH ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดและเหมาะสม ควบคุมเวลาสำหรับการทำงานได้เป็นอย่างดี การจัดการและวางแผนงาน เพื่อให้สำเร็จและลุล่วงได้เป็นอย่างดี ได้รับความพอใจจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน โดยที่งานที่ได้รับมอบหมาย มีความถูกต้องครบถ้วนและตรงตามเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส โปธิปักขิย์ (2563, น.59) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 โดยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักขิ (2565, น.30) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน แสดงว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์ (2563) ที่ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัสโควิด-19 กรณีศึกษาบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยพบว่า เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน ส่งผลให้ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร์ นิลโมทย์ (2566) ได้ศึกษาอิทธิพลความคาดหวังของบุคลากร และความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดนครปฐมพบว่าบุคลากรภาครัฐ จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่า อายุ และรายได้ต่อเดือนของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นกเรศ เพ็ชรเมณี (2561, น.37) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน กรณีศึกษาบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ที่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครสามารถทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายจากการทำงานที่บ้าน ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง และมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าพอใจในงานที่ทำจากการทำงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา แก้วอินตา (2564) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชี และแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยพบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีต่อผลประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในผลงานจากการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นผ่านการทำงานที่บ้าน WFH ผลงานจากการทำงานที่บ้าน ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ จากการทำงานที่บ้านที่ได้เสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา แก้วอินตา (2564) ได้ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยพบว่า แรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีต่อผลประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักซี่ (2565, น.28) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครโดยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

3.3 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน จากการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ที่พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครรับผิดชอบอยู่ ซึ่งตรงกับความรู้ความสามารถหรือสามารถนำความรู้ที่มีมาปรับใช้ได้ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน สามารถทำได้โดยลำพังจากการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ตั้งแต่ต้นจนจบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา แก้วอินตา (2564) ได้ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยพบว่า แรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีต่อผลประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักซี่ (2565, น.28) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยด้าน

แรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

3.4 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ได้ด้วยตนเอง และมีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากการทำงานที่บ้าน (Work from Home) แม้จะทำงานเกินเวลา และเสียเวลาพักผ่อนเพื่อทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา แก้วอินตา (2564) ได้ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยพบว่า แรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบมีต่อผลประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักซี่ (2565, น.28) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิติ เฟงพิโรจ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

3.5 แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัย มีความเห็นว่าพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหน้าที่การทำงานทำให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญใหม่ ๆ มากขึ้น จากการทำงานที่บ้าน (Work from Home) สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และหน่วยงานสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ผ่านรูปแบบออนไลน์ การประเมินการปรับเงินเดือนและโบนัสประจำปี เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วนิตา แก้วอินตา (2564) ได้ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยพบว่า แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในงาน มีต่อผลประสิทธิภาพการสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักซี่(2565, น.28) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิติ เฟงพิโรจ (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ สวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทสำหรับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) มีลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายกับบริษัทอื่น ๆ สวัสดิการที่ได้รับจากบริษัททำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักษี (2565, น.29) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตมีความพร้อมและเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในบ้านมีความเหมาะสมต่อการทำงานที่บ้าน WFH ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักษี (2565, น.29) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) สามารถขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานได้ทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีผ่านรูปแบบการคุยผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักษี (2565, น.29) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความเป็นอิสระในงาน ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสามารถจัดการวางแผนรูปแบบการทำงานในแบบที่ถนัดได้ด้วยตนเอง สามารถจัดสรรเวลาและปริมาณงานให้เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้กำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบของตนเอง จากการทำงานจากที่บ้าน WFH ได้อย่างมีอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐพร ปักษี (2565, น.29) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 5. ผลการศึกษาความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) มีอิทธิพลในการทำงาน สามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน จัดสรรเวลาของตนเอง ครอบครัว สังคมและการทำงานได้เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานที่บ้านมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานที่บ้านทำให้มีเวลาในการดูแลผู้สูงอายุและบุตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครศรี เพ็ชรธณี (2561, น.40) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้านกรณีศึกษาบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการทำงานขององค์กรที่สนใจในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้  
*แรงจูงใจในการทำงาน*

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงาน มีการชื่นชม ยกย่อง หรือให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงาน ในเรื่องของการมอบหมายงานควรให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งให้อิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ต่องาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และแสดงความสามารถในงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความโปร่งใสเที่ยงตรงในการประเมินผลงานของพนักงาน โดยการจัดให้มีการประเมินผลงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ พนักงานประเมินตนเอง การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน และการประเมินจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ

#### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอิสระในงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามกฎหมาย และสอดคล้องกับค่าครองชีพ ให้การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงาน เพื่อใช้ในการ

ปรึกษาหารือ และจัดกิจกรรมผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดี และให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในความรับผิดชอบสามารถจัดสรรเวลาจัดรูปแบบและวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเองจากการทำงานจากที่บ้าน

*ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง*

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรให้อิสระกับพนักงานในการจัดสรรเวลา กระบวนการ วิธีการทำงาน และการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. เนื่องจากวิถีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้รูปแบบการทำงานต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกัน ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยการวิจัยควรเพิ่มตัวแปรในด้านของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่บ้าน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล หรือกำหนดพื้นที่เป็นรายภาค เพื่อให้ครอบคลุมประชากรวัยทำงานและทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Work from Home ในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างกันไป

### **เอกสารอ้างอิง**

- จิรภัทร์ นิลโมทย์. (2566). *อิทธิพลความคาดหวังของบุคลากร และความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของบุคลากรภาครัฐจังหวัดนครปฐม, การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วนิดา แก้วอินตา. (2564). *ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัสโคโรนา-19 กรณีศึกษา: บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นคเรศ เพ็ชรมณี. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้านกรณีศึกษา : บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- นัฐพร ปักซี่. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ประภาสี โปธิปักขิย์. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พิมพ์นารา หิรัญกุลิ. (2565). *ถอดบทเรียน Work-from-Home ช่วงโควิด-19 สู่งานที่ยืดหยุ่นในอนาคต. ค้นเมื่อ 7 เมษายน 2567, จาก <https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home-22>.*

- อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New Jersey : Prentice-Hall
- Cooper, A.M. (1958). *How to supervise people*. New York : McGraw-Hill Book.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied and Psychology*.
- Herzberg, F., Mausner, B., Synderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Nilles, J. M. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. New York: Wiley.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois:Irwin.
- Rovenelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use content specialists in the assessment of criterion-reference test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Workplace. (2565.). การทำงานทางไกล: ทำอย่างไรจึงจะได้ผลสำหรับคุณ. ค้นเมื่อ 7 เมษายน 2567, จาก <https://th-th.work>.
- World Health Organization . (2567). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย: 7 กุมภาพันธ์ 2567 (who.int)*. ค้นเมื่อ 7 เมษายน 2567, จาก <https://www.who.int/thailand/news/detail/07-02-2024-update-on-covid-19-in-thailand-7-february-2024-THAplace.com/blog/working-remotely>.
- Yamane, T. (1973 ). *Statistics: An Introductory Analysis (3" Ed)*. New York: Harper and Row Publications.