

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home)
ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
Factors Affecting the Efficiency of Working From Home (WFH) of Generation Y
Private Company Employees Private Company Employees in Bangkok

กชกร เจริญศรีทวีชัย
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kotchakorn Jaroensritaweechai
Email: 6514060069@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับรายได้ และลักษณะงานงานแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) โดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และด้านนโยบายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objective of the study was to examine the efficiency of working from home (WFH) of generation Y private company employees in Bangkok, the examine to the efficiency of working from home (WFH) of generation Y private company employees in Bangkok to classified by personal, the examine factors affecting the efficiency of working from home (WFH) of generation Y private company employees in Bangkok.

A sample was selected from 400 people of generation Y private company employees in Bangkok by the instrument of the study was the questionnaire to collect data. Analysis of statistics data include frequency, percentage, average and standard deviation, The t-test One way ANOVA used for the hypothesis comparison test. Each pair of differences was analyzed by LSD and multiple regression Analysis.

The results of the hypothesis test found that generation Y private company employees in Bangkok with income levels and the nature of work was different make the overall efficiency of working from home (WFH) was different In addition the Perceived Usefulness, Perceived ease of use, Compatibility, Resource Facilitating Conditions, Technology Facilitating Conditions, Work Social Structure, Home Social Structure and Corporate Policy efficiency of working from home (WFH) of generation Y private company employees in Bangkok.

Keywords: Work from Home; Work efficiency

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก รวมถึงการทำงานที่จะต้องเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จึงทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบ New Normal ซึ่งคือการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งในปัจจุบันจากการปรับตัวของหลาย ๆ องค์กรที่มีมาตรการให้พนักงานปฏิบัติงานจากที่บ้านแล้วเล็งเห็นว่า การทำงานในรูปแบบนี้มีความคล่องตัว ลดค่าใช้จ่ายได้ โดยที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงแต่อย่างใด หลายองค์กรจึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานเป็นรูปแบบใหม่อย่างถาวร ปัจจุบันนโยบายการทำงานจึงแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การกลับมาทำงานเต็มเวลาที่สำนักงานเหมือนเดิม การใช้รูปแบบการทำงานทางไกลแบบเต็มเวลา และการผสมผสานระหว่างการทำงานที่สำนักงานกับการทำงานปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งควบคู่กัน

ซึ่งคาดว่าในอีก 20 ปี ข้างหน้า กลุ่มคน Generation Y จะมีสัดส่วนในวัยแรงงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 56.4 การบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และโครงสร้างในการทำงานให้เข้ากับพนักงาน Generation Y องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรสำคัญกลุ่มนี้ ที่ถือได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ การศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และลักษณะงาน ว่ามีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดต่อการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) และศึกษาปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์

การรับรู้ถึงความง่าย ความเข้ากันได้ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน และนโยบายองค์กร ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) หรือไม่ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นประโยชน์ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาบริหารจัดการ การดำเนินงานและปรับปรุงกระบวนการ ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง สำหรับองค์กรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงาน บริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงาน บริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity) จึงใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
2. ด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และลักษณะงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ได้แก่ การรับรู้ถึง ประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ความเข้ากันได้ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐาน ที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน และนโยบายองค์กร
2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปตัดสินใจในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ให้พนักงานในองค์กรมีกระบวนการ ขั้นตอน และเป้าหมายเดียวกัน เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีขององค์กร
2. ประโยชน์ทางวิชาการเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ความเข้ากันได้ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน และ นโยบายองค์กร ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home)

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มี 4 หัวข้อที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ **การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home)**

Nilles (1998) อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ดีน้อย (2563) ให้ความหมายของรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere คือการจัดการ การทำงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถทำงานจากที่บ้านหรือที่อื่น ๆ นอกสำนักงานได้เองโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies: ICTs) ซึ่งลักษณะสำคัญของการทำงานในรูปแบบนี้คือการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงานแทนการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตัวงานเหมือนในอดีต

มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563) กล่าวว่าการทำงานจากที่บ้านเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและยืดหยุ่นมากเหมาะสำหรับสายงานที่สามารถทำผ่านระบบออนไลน์ได้ แต่ก็ต้องมีการวางแผนที่ดี และรู้จักการปรับตัวให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทดลองและปรับแก้กระบวนการทำงานในส่วนต่าง ๆ กับทีมอยู่เสมอ ร่วมกับการพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

การปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งต่างจากปกติที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน มีการพบและพูดคุยได้ทันที มาเป็นการปฏิบัติงานจากนอกสำนักงานอย่างที่พักอาศัย หรือสถานที่อื่น ๆ โดยผ่านการใช้เทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ต ช่วยในการทำงานและติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งการปฏิบัติงานในรูปแบบนี้ให้มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยการปรับตัวขององค์กร และบุคลากรในหลายด้าน ทั้งในด้านการปรับนโยบายการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการ การวัดผล และปรับเปลี่ยนช่องทางการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการให้ความร่วมมือกันของคนในทีม และนอกจากการปฏิบัติงานแล้วยังต้องคำนึงถึงเรื่องที่เกี่ยวข้อง อย่างการปรับสมดุลการทำงานและการใช้ชีวิต เรื่องสุขภาพร่างกายและจิตใจที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) อ้างถึงใน ตุลธรร ปรังค์ศรีทอง (2566) กล่าวว่า การทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น จะต้องมาจากการร่วมด้วยช่วยกันและเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันของบุคลากรกับองค์กร เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ข้อ ได้แก่

- 1) คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ งานต้องถูกตามมาตรฐาน ต้องอยู่ภายใต้เวลาที่กำหนดให้ได้ประโยชน์และความพึงพอใจมากที่สุด
- 2) ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือ ได้ปริมาณงานตามเกณฑ์ที่มากกว่า หรือเท่ากับสภาวะปกติ และผลลัพธ์ที่ได้จะต้องมีความเหมาะสม
- 3) เวลา (Time) คือ งานเสร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด
- 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ เงินที่ใช้ในกระบวนการต่าง ๆ ต้องมีความสอดคล้องกับตัวงาน

นิตยา พรหมจันทร์ (2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติหรือหาหนทางทำให้งานที่วางแผนไว้สำเร็จและครบถ้วนตามที่ตั้งใจ โดยควรให้มีประสิทธิภาพหรือประโยชน์สูงสุดโดยนำทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ไปใช้อย่างคุ้มค่าซึ่งต้องอาศัยกระบวนการวางแผน ระเบียบกระบวนการทำงานอย่างมีขั้นตอนและตรวจสอบได้เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างสูงที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐานที่กำหนด โดยอาศัยทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร และการบริหารจัดการ

นโยบายองค์กร รวมถึงความร่วมมือของทั้งบุคลากร และองค์กรในการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน ตามแผนงาน วัตถุประสงค์ และมาตรฐานที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งการปฏิบัติงานต้องเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ และใช้ทรัพยากรที่มีขององค์กรอย่างคุ้มค่าที่สุด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ปัจจัยส่วนบุคคล

Khan et al. (2012) อ้างถึงใน ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หรือ ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่รู้สึกต่องานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคล มีไม่เหมือนกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะแตกต่างกัน

นคเรศ เพ็ชรหมณ (2561) กล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งถูกกำหนด โดยภูมิหลังของแต่ละบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลมีบุคลิก และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป อีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ดิน้อย (2563) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลถือเป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ และกำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยการแสดงออกทางพฤติกรรม กิริยาท่าทางต่าง ๆ ของมนุษย์ และการใช้ชีวิตประจำวันในสังคม สามารถบอกถึงความรู้สึก ความคิด ทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายได้ ข้อมูลด้านประชากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อเกณฑ์วางกลุ่มเป้าหมาย โดยลักษณะประชากรที่แตกต่างกันจะมีการแสดง พฤติกรรมที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home)

เบญจมาศ บุ่งรุ่ง (2563) กล่าวเกี่ยวกับแบบจำลองการยอมรับการใช้เทคโนโลยีที่ใช้ในการอธิบาย และพยากรณ์การใช้งานของระบบสารสนเทศ ซึ่งแบบจำลองดังกล่าวคือ แนวคิดการยอมรับการใช้เทคโนโลยี (Technology Acceptance Model : TAM) โดยที่ Davis (1985) เป็นผู้นำเอาแนวคิดพื้นฐานของแบบจำลอง การยอมรับเทคโนโลยี มาผนวกกับทฤษฎีการกระทำอย่างมีเหตุผล (Theory of Reasoned Action : TRA) เสนอโดย Fishbein และ Ajzen (1975) สร้างขึ้นเป็นแบบจำลอง เพื่อใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมของผู้ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศโดยการประเมินระดับของการรับรู้ของผู้ใช้ที่มีต่อระบบ

เสาวลักษณ์ ดิน้อย (2563) กล่าวถึงทัศนคติที่มีต่อรูปแบบการทำงาน Work From Anywhere ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) คือ การที่บุคคลมีความตั้งใจ แสดงออกถึงพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการแสดงออกของบุคคล ซึ่งในระบบ การทำงาน Work From Anywhere พบว่าความเชื่อต่อการทำงานมาจากปัจจัยหลัก 3 ประการคือ

- 1) การรับรู้ถึงความมีประโยชน์ (Perceived Usefulness) แสดงถึงระดับที่ผู้ใช้สามารถรับรู้ได้ถึง ประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (เบญจมาศ บุ่งรุ่ง, 2563) การที่บุคคลเข้าใจได้ว่า ระบบนั้นจะช่วยกระตุ้นการทำงานให้สำเร็จรวดเร็วขึ้น และไม่มีความผิดพลาด (เสาวลักษณ์ ดิน้อย, 2563) เป็นปัจจัยที่มุ่งให้ผู้ใช้เชื่อว่าการทำงานที่บ้านจะสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการคือการทำหน้าที่งานตามปกติเสร็จในแต่ละวัน และสำหรับ

หัวหน้างานคือ การช่วยให้สามารถบริหารจัดการพนักงานภายใต้การบังคับบัญชาของตนได้ดี (ณัฐนันท์ มรคตศรีวรรณ, 2563)

2) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามในการใช้งาน ก็สามารถรับรู้ได้ว่าเทคโนโลยีเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (เบญจมาศ บุ่งรุ่ง, 2563) ผู้ใช้เห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงานที่บ้านของตนมีความง่าย ความสะดวก และมีประสิทธิภาพ (ณัฐนันท์ มรคตศรีวรรณ, 2563) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงาน Work From Anywhere นั้นอำนวยความสะดวกต่อคนใช้งาน หรือถ้าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เห็นถึงความสะดวกในการใช้ในระบบการทำงาน Work From Anywhere นั้น ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน Work From Anywhere (เสาวลักษณ์ ดิน้อย, 2563)

3) ความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ใช้รับรู้ได้ถึงความสะดวกและมีความยืดหยุ่นของการทำงานที่บ้านกับลักษณะงานของตนเอง (ณัฐนันท์ มรคตศรีวรรณ, 2563) รับรู้ถึงความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการ หรือเข้ากับคนทำงานได้อย่างราบรื่น ทั้งรูปแบบและส่วนอื่น ๆ เช่น ด้านค่านิยมของบุคคล ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต หรือทักษะที่ใช้ปฏิบัติงาน หากนวัตกรรมนั้นเข้ากับตนเองได้ การใช้งานไม่มีความเสี่ยง ผู้รับหรือผู้ใช้งานจะมีความมั่นใจ ก็จะให้ความสำคัญกับนวัตกรรม และสนับสนุนต่อการใช้รูปแบบการทำงาน Work From Anywhere (เสาวลักษณ์ ดิน้อย, 2563)

Rogers (2003) อ้างถึงใน พิชาทย์ ปิยเรืองวิทย์ (2563) กล่าวว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับจากการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรม (Relative advantage) ขณะที่การรับรู้ถึงวิธีการใช้งานง่ายเทียบกับความซับซ้อนของเทคโนโลยีนวัตกรรม (Complexity) พบว่าการรับรู้ถึงขั้นตอนวิธีการที่เข้าใจง่ายในการใช้เทคโนโลยี (Perceive ease of use) ส่งผลให้เกิดการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี (Perceive usefulness) (Davis, 1989) นั่นคือ การสามารถเรียนรู้ขั้นตอนวิธีการใช้งานเทคโนโลยีที่เข้าใจง่ายทำให้เกิดแรงกระตุ้น เกิดความต้องการทดลองใช้เทคโนโลยี และเมื่อได้สัมผัสการใช้งานเทคโนโลยีแล้ว ซึ่งเห็นถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ และการรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยี (Perceive usefulness) ส่งผลต่อพฤติกรรมการยอมรับและใช้เทคโนโลยี

เสาวลักษณ์ ดิน้อย (2563) กล่าวถึงบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง (Subjective norm) คือ การที่ต้องปฏิบัติตามกัน การมีแรงบีบคั้นจากสิ่งแวดล้อมหรือกลุ่มอ้างอิง ที่ส่งผลต่อบุคคลนั้นในการที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ โดยเฉพาะเมื่อบุคคลที่ใกล้ชิดได้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งคาดหวังให้อีกคนแสดงออกเหมือนกันบุคคลนั้นก็เห็นด้วยและทำตามเหมือนกัน โดยกลุ่มอ้างอิงประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

1) บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work Social Structure) เป็นปัจจัยการรับรู้ของบุคคลภายใต้อิทธิพลของบุคคลอื่นในที่ทำงาน อาทิ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง กล่าวคือ ยิ่งกลุ่มอ้างอิงมีความสำคัญต่อพนักงานนั้นมากเพียงใดย่อมมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานที่บ้านมากเท่านั้น (ณัฐนันท์ มรคตศรีวรรณ, 2563) ซึ่งหากมีการส่งเสริมการกระตุ้นจากผู้บริหาร ผู้จัดการฝ่าย ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเห็นด้วยกับการทำงาน Work From Anywhere (เสาวลักษณ์ ดิน้อย, 2563)

2) บรรทัดฐานที่บ้าน (Home Social Structure) เป็นปัจจัยการรับรู้ของบุคคลภายใต้อิทธิพลของบุคคลในครอบครัว และเพื่อนฝูง ซึ่งหากสมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนและความสะดวกในการทำงานกับพนักงานที่ทำงานที่บ้าน จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน และความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร (ณัฐนันท์ มรคตศรีวรรณ, 2563) ซึ่งการได้รับความเห็นด้วยจากสมาชิกในครอบครัว โดยให้ความเคารพเวลาในการทำงานเมื่อมีการทำงานอยู่ที่บ้าน ส่งผลต่อการตัดสินใจการทำงาน Work From Anywhere (เสาวลักษณ์ ดิน้อย, 2563)

ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนา (2559) อ้างถึงใน ญัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) กล่าวถึงการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยที่สามารถควบคุมได้โดยอาจส่งเสริมหรือขัดขวางพฤติกรรมนั้น (Control beliefs) การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับเงื่อนไขของสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitating conditions) ซึ่งหมายถึง ความเข้าถึงง่ายของเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานผ่านระบบ โดยแบ่งเป็นปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

1) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Resource facilitating conditions) หมายถึง อุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นถึงความคิดเห็นของพนักงานต่ออุปกรณ์ที่เพียงพอสำหรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ญัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ, 2563) ซึ่งการ Work From Anywhere เป็นรูปแบบการทำงานโดยใช้สื่อกลางอย่างเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งอุปกรณ์หรือเครื่องมือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญและจำเป็นเพื่อให้การทำงานเกิดความสำเร็จ องค์กรต้องจัดหาอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนบุคคลที่ทำงานรูปแบบ Work from Home เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (เสาวลักษณ์ ดิน้อย, 2563)

2) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน (Resource facilitating conditions) หมายถึง ระบบเทคโนโลยีหรือโปรแกรมที่ช่วยสนับสนุนการทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ญัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ, 2563) เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การติดต่อสื่อสารหรือรับ-ส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนั้นองค์กรต้องสนับสนุนระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศและมีโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมขององค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน Work From Anywhere (เสาวลักษณ์ ดิน้อย, 2563)

3) นโยบายองค์กร (Corporate Policy) หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ซึ่งเป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้การทำงานที่บ้านของพนักงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและมีความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาสูง ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จและมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้านสูงเช่นกัน (ญัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ, 2563)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ประกอบด้วย 8 ปัจจัย คือ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ความเข้ากันได้ ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน และนโยบายองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตุลธร ปรามค์ศรีทอง (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19” โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 295 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับได้แก่ ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ และอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ส่วนทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มี เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพของงาน ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพของงานที่แตกต่างกัน

ญัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯและปริมณฑลในภาวะวิกฤติ

โควิด-19” โดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 370 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ลำดับถัดไปคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ และสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 เรียงตามลำดับได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันในการใช้ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร และปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากการใช้วิธีการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีทั้งคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และลักษณะงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และด้านนโยบายองค์กร ซึ่งจะประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ใดบ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และด้านนโยบายองค์กร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กร ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และลักษณะงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.2 ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และด้านความเข้ากันได้ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และด้านนโยบายองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ว่าพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับรายได้ และลักษณะงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) โดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ว่าปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านความเข้ากันได้ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และด้านนโยบายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก

1.1 ด้านคุณภาพงาน พบว่าพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านคุณภาพงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าการที่สำเร็จจากการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า เป็นที่พึงพอใจของผู้นำไปใช้งาน หรือรับงานต่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อธิษฐญา อิศระศักดิ์ (2565) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน หมายถึง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

1.2 ด้านปริมาณงาน พบว่าพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง มีการวางแผนกำหนดปริมาณงานที่ต้องทำไว้อย่างชัดเจน และมีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิชาทพัทธ์ ปิยเรืองวิทย์ (2563) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านเวลา พบว่าพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าการพัฒนาเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้งานมีความรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นัฏพร ปักซี่ (2565) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิภาพด้านเวลา หมายถึง ช่วงเวลาในการทำงานพอดีและเหมาะสมกับงานรวมไปถึงมีการปรับปรุงการทำงานให้ดีและเร็วขึ้น

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้อย่างคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐธินันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ทรัพยากรต่าง ๆ ถูกใช้อย่างคุ้มค่า และประหยัดสูงสุด ให้เกิดผลของการปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับรายได้ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า รายได้เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการจูงใจในบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน การพยายามฝึกฝนพัฒนาตัวเองในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งหากไม่ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์

สำนักงานต่าง ๆ จากองค์กร โดยที่บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่าอาจจะการขาดอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน โปรแกรมที่เสถียรและจำเป็น หรืออุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ทำให้ระดับรายได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกันท์ โตวงศ์ (2563) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับรายได้ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ต่างกัน

2.2 พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลักษณะงานบางประเภทไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้อย่างสมบูรณ์ โดยอาจเกิดจากความจำเป็นต้องใช้เครื่องจักร หรืออุปกรณ์สำนักงานที่มีขนาดใหญ่ หรือจำเป็นต้องใช้เอกสารในการปฏิบัติงานจำนวนมาก เป็นต้น ทำให้ลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์ (2563) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัสโควิด-19กรณีศึกษา : บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่าพนักงานบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีลักษณะงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ในระดับมากที่สุด ในเรื่องของเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงาน นอกสถานที่ตั้งที่ได้ใช้งาน จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ สุพัตรา วังเย็น (2563) กล่าวไว้ว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ หมายถึง การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งานของผู้ใช้บริการ ซึ่งส่งผลต่อประโยชน์ในการใช้งานเพิ่มประสิทธิภาพ และสมรรถภาพในการใช้งาน

3.2 ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ในระดับมาก ในเรื่องของเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งที่ได้ใช้งาน จะมีวิธีการใช้งานที่ง่ายไม่ซับซ้อน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Davis et al. (1989) อ้างถึงใน ตูลธร ปรางค์ศรีทอง (2566) กล่าวไว้ว่า การรับรู้ถึงความง่าย คือ ความคาดหวังของผู้ที่จะใช้ระบบสารสนเทศว่าจะสามารถเรียนรู้ได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการเรียนรู้ที่จะใช้ระบบหรือในการเข้าใจระบบ เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงานทางไกลนั้นอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้

3.3 ด้านความเข้ากันได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัย

มีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านความเข้ากันได้ในระดับมาก ในเรื่องของเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งที่ได้ใช้งาน จะตรงกับความต้องการซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กนกพร บุตรงาม (2563) กล่าวไว้ว่า ความเข้ากันได้ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าระบบนั้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์และทักษะของตนเอง

3.4 ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในระดับมาก ในเรื่องของอุปกรณ์สำนักงานสำหรับการทำงานนอกสถานที่ตั้ง ที่มีความเหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย หมายถึง ทรัพยากรในองค์กรมีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานทางไกล

3.5 ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในระดับมาก ในเรื่องของได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย หมายถึง องค์กรสนับสนุนส่วนประกอบพื้นฐานทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องมีเพื่อรองรับการทำงานที่บ้าน อาทิ อินเทอร์เน็ต

3.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านบรรทัดฐานที่ทำงานในระดับมาก ในเรื่องของบุคลากรในที่ทำงานให้ความร่วมมือในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน สำหรับการทำงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พณณกร กระบวนศรี (2565) กล่าวไว้ว่า บรรทัดฐานที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการต่อกลุ่มคนที่ทำงาน อย่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง หากบุคคลนั้นเชื่อว่ากลุ่มหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องต้องการให้แสดงพฤติกรรมนั้นๆ ก็จะมีแนวโน้มคล้อยตามและทำตามด้วย ในทางตรงกันข้ามหากเชื่อว่ากลุ่มหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและลูกน้องคิดว่าไม่ควรแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย

3.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านบรรทัดฐานที่บ้านในระดับมาก ในเรื่องของบุคคลที่บ้านจะต้องไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ตูลธร ปรามศรีทอง (2566) กล่าวไว้ว่า บรรทัดฐานที่บ้าน หมายถึง การปฏิบัติงานจากที่บ้านโดยที่ไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ ในครอบครัว อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านรองรับการปฏิบัติงานจากที่บ้าน สมาชิกในบ้านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงาน

3.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ด้านนโยบายองค์กรในระดับมากในเรื่องขององค์กรควรจะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการวัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563) กล่าวไว้นโยบายองค์กร หมายถึง นโยบายในการกำหนดวิธีการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเพื่อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ปรับระบบการวัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการทำงานจากที่บ้านซึ่งจะต้องมุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์โดยเน้นความสำเร็จของผลงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home)

1. ด้านคุณภาพงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีแนวทาง และดำเนินงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีแบบแผน และมีมาตรฐาน รวมถึงประสานแจ้งให้ทราบโดยทั่วกันอย่างครอบคลุมทุกหน่วยงาน มีกระบวนการแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน เพื่อให้งานที่ได้ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วนตามที่ต้องการ
2. ด้านปริมาณงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนงานกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กำหนดปริมาณงานที่ต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมไม่มากจนเกินกำลังของบุคลากร หรือน้อยจนเกินไป
3. ด้านเวลา องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนงานกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยกำหนดอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน มีการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ได้งานตามแผนที่วางไว้โดยใช้เวลาน้อยลง
4. ด้านค่าใช้จ่าย องค์กรควรสนับสนุนในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน และเครื่องเขียน เครื่องใช้สำนักงานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน และพอดีกับปริมาณที่ต้องปฏิบัติ โดยที่มีการควบคุมการเบิกจ่ายทรัพยากรดังกล่าวเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับรายได้ และลักษณะงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) โดยภาพรวมต่างกัน องค์กรควรคำนึงถึงความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของเงินเดือนรายได้ สวัสดิการ ปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง และรูปแบบงานควรสอดคล้องกับลักษณะงานนั้น ๆ ของบุคลากรแต่ละส่วนงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home)

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชน Generation Y ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 1 ตัวแปรคือด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ความรู้ทั้งเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีที่จำเป็น ระบบงาน และกระบวนการในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ให้บุคลากรทราบถึงประโยชน์ในการใช้งาน และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจ ใช้งานได้ และระบบเทคโนโลยีมีความเหมาะสมกับงานจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงประชากรในกรุงเทพมหานคร และจำกัดอยู่ที่ พนักงานบริษัทเอกชน Generation Y เท่านั้น ควรมีการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่แตกต่างไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น เช่น พนักงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และประชากรในเขตพื้นที่อื่น หรือ ภูมิภาคอื่น เป็นต้น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลแบบภาพรวม ซึ่งอาจจะขาดรายละเอียดบางอย่างไป ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งถัดมาจะมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ หรือการสอบถามข้อมูลเชิงลึกจากผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยนั้นมีมิติ และเจาะลึกมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work from Home) เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจอื่น ๆ ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้นสามารถนำมาปรับปรุงหรือพัฒนากระบวนการบริหารจัดการการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร บุตรงาม. (2563). ความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนกันันท์ โตชูวงศ์. (2563). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐฐินันท์ มรกตศรีวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ตุลธร ประงค์ศรีทอง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัสโควิด-19กรณีศึกษา: บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นคเรศ เพ็ชรหมณี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้านกรณีศึกษา : บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพร ปักชี. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

- เบญจมาศ บั๋งรุ่ง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน(*Work from home*) ของพนักงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19: กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พณณกร กระบวนศรี. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมบัญชีกลาง. บทความวิจัย บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พิชาพัทธ์ ปิยเรืองวิทย์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (*Work From Home*) ของเจ้าหน้าที่ประจำโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (*COVID-19*). สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์. (2563). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากระบบการทำงาน *Work from home* : กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา วังเย็น. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ที่ใช้สำหรับประมวลผลข้อมูลทางบัญชี กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เสาวลักษณ์ ดินน้อย. (2563). ความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน *Work From Anywhere* ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้ชิดเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อธิษฐญา อิศระศักดิ์. (2565). ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.