

**ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขต
กรุงเทพมหานคร**

**Factors affecting working behavior in the era of COVID-19 of working-age
people in Bangkok**

รัตนา บวรกิจ

สาขาการเงินและธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

RATTANA BOWORNKIJ

E-mail : Rattana.chalittikul@gmail.com

Department of Finance and Banking, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด -19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (1) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ในยุคโควิด -19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

นคร (2) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด -19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยเสริม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ประชากรกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 100 % เป็นจำนวนทั้งสิ้น 400 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการ วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test และใช้สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากในการวิเคราะห์พบความแตกต่าง จะนำไปเปรียบเทียบเป็น รายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพ เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับแรก ได้แก่ ด้านพฤติกรรมการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) รองลงมา ได้แก่ ด้านปัจจัยอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางสังคม และ ด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางครอบครัว ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การ พยากรณ์ปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.07

ABSTRACT

The objective of this research was to study working behavior in the era of COVID-19. of working-age people in Bangkok 1) To study the level of work-from-home behavior in the Covid-19 era of working-age people in Bangkok 2) To study the level of working behavior in the Covid-19 era of working-age people in Bangkok according to personal factors 3) To study working behavior in the era of COVID-19 of working-age people in Bangkok by complementary factor This is a quantitative research using the working age population in Bangkok. A total of

100 percent of the data were collected for a total of 400 patients. The questionnaire was used as a data collection tool. The data analysis of this research was divided into 2 parts as follows: (1) The statistics used in the descriptive analysis were frequency values. Values, percentages, mean and standard deviation (2) Inferential statistics were t-test statistics and one-way variance statistics were used. (One-way ANOVA) and if the difference was found in the analysis will be compared to couples using the LSD method

The results of the study found that factors affecting negative effects of COVID-19 on working behavior in the Covid-19 era of working-age people in Bangkok by using personal factors data of the sample group consisting of gender, age, educational level work experience Average monthly income and occupation when considering each aspect, the first is work from home behavior, followed by equipment and technology factors. Social environmental factors and family environmental factors, respectively, from the data analysis by using statistics. Multiple regression analysis revealed that predicting negative impact factors from COVID-19 affected work behavior. The level of statistical significance was set at 0.07

บทนำ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019(COVID-19)) ที่ กำลังระบาดหนักอยู่ในขณะนี้ เป็นไวรัสที่สามารถติดเชื้อได้ทั้งในมนุษย์และสัตว์ เริ่มต้นขึ้น ในเดือนธันวาคม พ.ศ.2562 จากเมืองอู่ฮั่นประเทศจีน อันตรายที่ทำให้เสี่ยงถึงชีวิต โดยเชื้อไวรัสเข้าไปทำลายการทำงานของปอด และแพร่เชื้อได้อย่างรวดเร็ว รัฐบาลจึงได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุค โควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีการกำหนดมาตรการปฏิบัติของภาครัฐบาลและขอความร่วมมือไปยังภาคเอกชน อาทิเช่น ให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ หรือ Work from home ให้ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ติดต่อสื่อสารระหว่างกันโดยใช้เทคโนโลยีในการทำงานต่างๆได้ ตามสถานการณ์ปัจจุบันทำให้

มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อรับมือกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง และวางแนวทางในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความอยู่รอดปลอดภัยในการทำงาน และการสื่อสารในการทำงาน ของกลุ่มคนวัยทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ศึกษารอบคลุมประเด็นต่าง ๆ โดยประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยผลกระทบจากโควิด-19 ต่อพฤติกรรมในการทำงาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาในเขตพื้นที่บางกะปิ จังหวัด กรุงเทพมหานคร

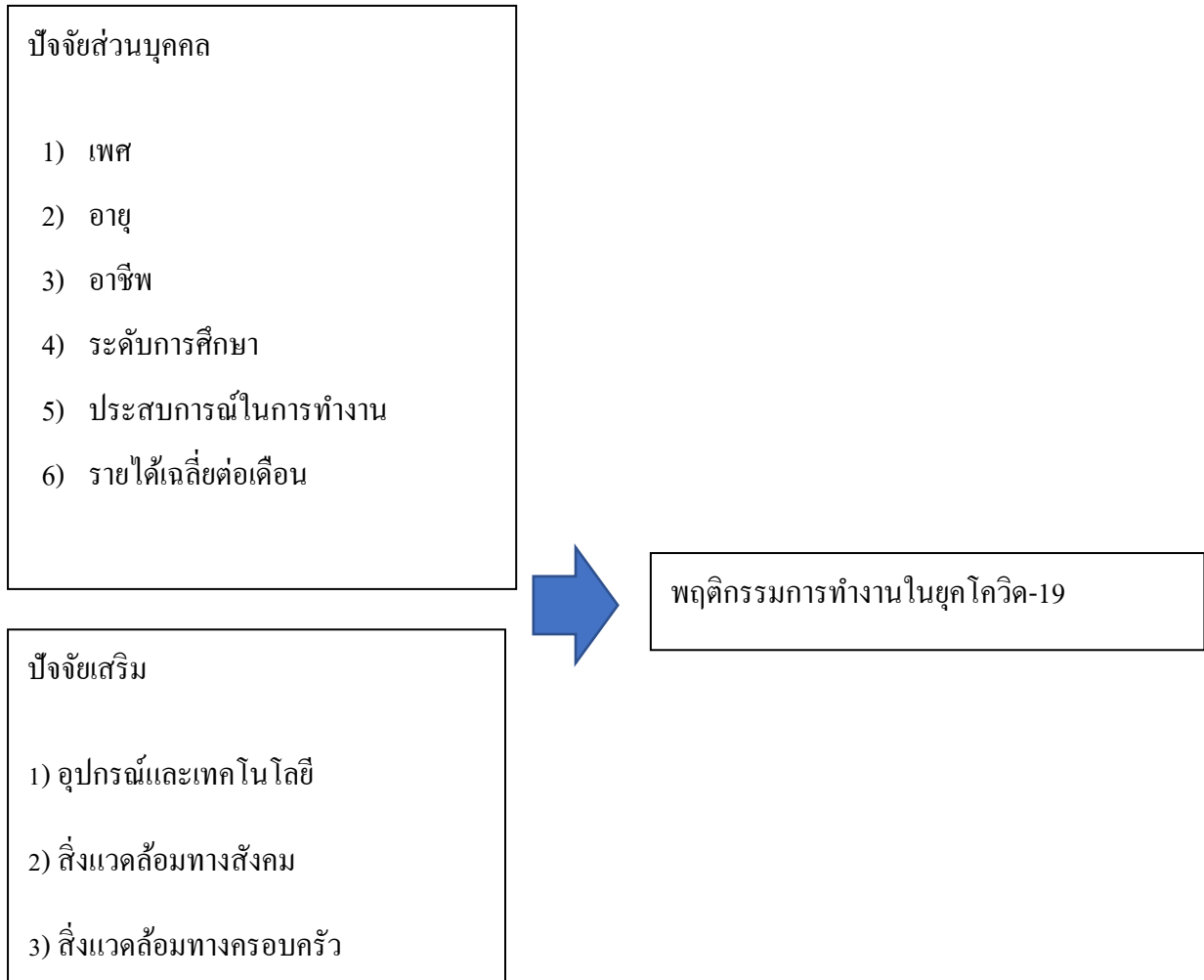
ขอบเขตด้านประชากร การศึกษารั้งนี้ศึกษากลุ่มคนวัยทำงานจำนวน 400 ราย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุ แตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 อาชีพแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้คุณภาพการทำงาน โดยภาพรวม คือสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญของค่าจ้าง สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ผลตอบแทนอื่น ๆ จากเงินเดือนและปัจจัยพื้นฐาน การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจต่อการทำงานของบุคคลในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบข้างต้นล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร อีกทั้งยังส่งผลต่อผลงานของบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลในทางที่น่าพึงพอใจ Office of the Civil Service Commission (2007) ได้ทำการศึกษากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Work-life Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

มิติด้านการทำงาน หมายถึง ทางกายภาพ ทางการบริหารงานและทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด คือ 1) ทางกายภาพ ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสม 2) ทางการบริหารงาน ได้แก่ การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 3) ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ชำระการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี

มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของข้าราชการ ด้านสุขภาพร่างกายมีความแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจมิติด้านสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับของข้าราชการที่มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ และเอกชน ในการนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการวางแผน ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคต
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของกิจการ ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการปฏิบัติงาน หรือปรับแนวทางกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุด
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักวิเคราะห์ หรือผู้ที่สนใจในการใช้ข้อมูลเพื่อทำการประเมินประสิทธิภาพ หรือแนวโน้มในการดำเนินงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระเบียบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการสำรวจนี้ เกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัย วรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เป็นบุคคลกรวัยทำงานที่อยู่อาศัยและประกอบอาชีพในพื้นที่ดังกล่าว

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ บุคคลกรวัยทำงานที่อยู่อาศัยและประกอบอาชีพในพื้นที่เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนมากและผู้วิจัยไม่อาจระบุจำนวนที่แน่นอนได้ จึงทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของโคชราน Cochran (1977) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 384 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 16 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรพฤติกรรมในการทำงานยุคโควิด-19

- 2.นิยามเฉพาะของตัวแปรตาม จัดทำเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่างๆสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามลักษณะประชากร ซึ่งจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอาชีพ ซึ่งจะเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามทั้งหมด 3 ด้าน คือด้านความเพียงพอของอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการใช้งาน และด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่าความสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5=มากที่สุด และ 1=น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่าความสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5=มากที่สุด และ 1=น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางครอบครัว ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่าความสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5=มากที่สุด และ 1=น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินค่าความสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5=มากที่สุด และ 1=น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงาน ซึ่งจะมีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ และค่าความถี่กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่มหรือเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และอาชีพ

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางครอบครัวและพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของกลุ่มคนวัยทำงาน ในยุคโควิด-19

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงาน โดยจำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงาน โดยจำแนกตามเพศ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและอาชีพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางครอบครัว และพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของกลุ่มคนวัยทำงาน ใช้สถิติวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ต่างกัน

2.2 ผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยอุปกรณ์และเทคโนโลยี 2 ด้าน คือ ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีความเพียงพอของอุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยี มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครทุกด้าน

3.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครทุกด้าน

3.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางครอบครัว มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพใน ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

1.1 ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายตามเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ แม้ว่าจะเป็นการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) มีความรวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ นอกจากนี้การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ จิตต์ อินสว่าง (2549:1-3) ได้กล่าวว่าความจริงของ คนสามารถจัดการ กับการใช้เวลาของตนเอง ได้ ซึ่งเป็นการจัดการที่ชาญฉลาด ฉะนั้นการบริหารเวลา จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก ซึ่งจะต้องเข้ากับ รูปแบบการดำเนินชีวิตและสิ่งแวดล้อมด้วย

1.2 ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายปริมาณงานที่เหมาะสม การทำงานจากบ้าน (Work from Home) ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของแนวคิดของออร์แกน (Organ) หรือ Dennis W.Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 1987 : 8-13) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB) คือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลเองที่อยู่ นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรก็ได้มีการกำหนดไว้ และเป็นพฤติกรรมที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้การที่พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความถูกต้องสามารถทำงานเสร็จได้ทันเวลา ผลงานที่ออกมามีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสพการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, น. 132-139 อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยรวมมีอยู่หลายปัจจัย ซึ่งหนึ่งในนั้นคือปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มี ผลกระตุ้นให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานในยุคโควิด-19 ไม่ต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัย ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยอุปกรณและเทคโนโลยี 2 ด้าน คือ ด้านอุปกรณและเทคโนโลยีสื่อความเพียงพอ ของอุปกรณและเทคโนโลยี มีผลต่อปัจจัยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่ม คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครในทุกด้าน

3.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของ กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครทุกด้าน ซึ่งเห็นได้ชัดว่าการอยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งการ ทำงานของพนักงาน การบริหารจัดการทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา นโยบายขององค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก เป็นต้น

3.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางครอบครัว มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครทุกด้าน จากการค้นคว้าพบว่าบรรทัดฐานสังคมที่ บ้าน โดยมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งที่สุดว่าการปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ไม่ได้ก่อให้เกิด ความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว แต่เป็นการส่งผลให้ครอบครัวสนิทกันยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์และแนวทางสำหรับองค์กรหรือผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านอาชีพ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของการฝึกอบรมทักษะต่างๆในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานทุกระดับ

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) พบว่าจากผลการวิจัยโดยมีข้อเสนอแนะโดยกลุ่มตัวอย่างได้ให้เห็นว่าลักษณะงานเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน พนักงานสามารถลดเวลาในการเดินทางในการทำงานได้ แต่ยังคงสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรดีปัจจัยด้านอื่นๆเพิ่มเติม ที่จะส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานในยุคโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร เช่นปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน ปัจจัยด้านการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถนำมาแก้ไขและปรับปรุง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ควรจะมีการเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างกันจากเดิม หรือเพิ่มกลุ่มขนาดประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดในครั้งนี้ไปใช้ใหม่อีกครั้ง โดยมีการปรับเปลี่ยนตัวแปรต้นและข้อคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงานที่อาจจะ

เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในช่วงเวลานั้นๆเพิ่มมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชนกนันท์ โทชูวงศ์. (2563). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19ในเขตกรุงเทพมหานคร.

สร้อยญา ซื่อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19.

พฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviour)

สืบค้นจาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior>.

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, 'New Normal' คืออะไร? เมื่อโควิด-19 ผลักเรารู้ชีวิต 'ปกติวิถีใหม่'

สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/882508>.

นางสาวแพรว อยู่สาดี, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร.

แนวคิดของออร์แกน (Organ) หรือ Dennis W.Organ ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา (Indiana University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ, 1987 : 8-13) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior หรือ OCB).

ธานีรินทร์ อินทรวิเศษ. (2562). เทคโนโลยีและนวัตกรรมกับการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล.