

ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของ
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
Work from Home's efficiency of
Provincial Electricity Authority, Headquarters officers

สิวลี สติรานุสรณ์

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Siwalee Satiranusorn

E-mail: siwal.s@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 364 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา และลักษณะงานที่ทำต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยภาพรวมต่างกัน และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน; การทำงานจากที่บ้าน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study Work from Home's efficiency of Provincial Electricity Authority, Headquarters officers. 2) to study Work from Home's efficiency of Provincial Electricity Authority, Headquarters officers by Personal factors 3) to study factors that affecting Work from Home's efficiency of Provincial Electricity Authority, Headquarters officers.

The sample group was 364 people of Provincial Electricity Authority, Headquarters officers. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The result of hypothesis testing shows that Provincial Electricity Authority, Headquarters officers with different education level and job cause different Work from Home's efficiency. And attitude of Work from Home factor, environment factor and relationship with co-worker factor affecting Work from Home's efficiency of Provincial Electricity Authority, Headquarters officers.

Keywords : Efficiency; Work from Home

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของของ “โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)” ได้แพร่ระบาดไปยังทุกภูมิภาคทั่วโลก ซึ่งโรคดังกล่าว เป็นโรคอุบัติใหม่ (Emerging disease) ยังมีข้อจำกัดทางการแพทย์ ไม่มียารักษาโรคโดยเฉพาะ ไม่มีวัคซีนสำหรับการป้องกัน แต่แต่ละประเทศจึงมีมาตรการการจัดการเพื่อลดการแพร่ระบาดของไวรัสที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ออกมาตรการต่าง ๆ มากมาย เช่น ห้ามไม่ให้มีการเดินทางข้ามจังหวัด เว้นแต่มีเหตุจำเป็น สั่งปิดสถานที่ชุมชน และขอความร่วมมือให้ประชาชนอยู่บ้าน ลดการเดินทาง ทำให้วิถีชีวิตของผู้คนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป มีการทำงานรูปแบบใหม่ ที่ได้รับความนิยมทั้งในและต่างประเทศ คือ การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งจะต้องอาศัยเทคโนโลยี และระบบการสื่อสารที่ทันสมัย เชื่อมโยงให้สามารถพูดคุย ส่งข้อมูลต่าง ๆ ถึงกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับการทำงานในสถานที่ทำงาน

Work From Home เป็นนโยบายที่องค์กรหลาย ๆ แห่ง ประกาศใช้ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานและองค์กร สำหรับการประชุมก็สามารถจัดการประชุมในรูปแบบ Virtual meeting ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น Zoom , Microsoft Teams เป็นต้น เพื่อตอบรับกับมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคมได้ แต่อย่างไรก็ตาม เป้าหมายของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานลักษณะใด รูปแบบไหน อยู่ในสถานที่ใด

องค์กรย่อมมุ่งหวังให้พนักงานสามารถดำเนินงานที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานเสร็จทันตามกำหนด รวดเร็ว ผลงานออกมามีคุณภาพ ถูกต้อง ตรงตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรหนึ่งที่ตอบสนองนโยบายรัฐบาล มีการออกประกาศมาตรการต่าง ๆ ให้พนักงานปฏิบัติ เพื่อลดความเสี่ยงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 โดยมีการจัดทำ แผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน (Emergency Response Plan : ERP) และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan : BCP) รองรับสถานการณ์ไวรัสโคโรนา (COVID-19) มีการอนุมัติหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานภายในที่พัก (Work From Home) และมาตรการเหลื่อมเวลาทำงานของพนักงานในสถานที่ทำงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) อันได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 3,754 คน (ข้อมูลจากเว็บไซต์ภายในของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ณ วันที่ 30 พ.ย. 2563) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 364 คน

2. **ด้านเนื้อหา** ตัวแปรสำหรับการศึกษาวิจัย มีตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ และปัจจัยแวดล้อมในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ได้แก่ ทักษะการที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายองค์กร และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

2. เพื่อทราบประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อทราบปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน และประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

การทำงานจากที่บ้าน

Nilles (1998) อ้างถึงใน ชาลิณี จิตโศตพิณชัย (2559) ได้กล่าวถึง การทำงานทางไกล (Telework) ว่าเป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่น นำงานส่งไปยังพนักงานที่บ้าน แทนที่การให้พนักงานมาทำงานในสำนักงานเหมือนอดีต โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร

เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว (2562) ได้กล่าวถึง การทำงานจากที่บ้านหรือการทำงานทางไกล (Flexible location) คือ พนักงานสามารถนั่งทำงานอยู่ที่บ้านได้ โดยรับส่งงานระหว่างบ้านและบริษัท ผ่านทางโทรศัพท์หรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจเรียกว่า Telecommuting ได้

วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และ อานนท์ ทับเที่ยง (2562) ได้กล่าวถึง สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ว่าเป็นรูปแบบใหม่ของการทำงานและสื่อสาร มีการประชุมทางไกล (Video Conferencing) การรับส่งเอกสารแบบทันเวลา (Real Time) ช่วยอำนวยความสะดวกให้การทำงานนอกสำนักงาน มีความสะดวก รวดเร็ว ง่ายในการเชื่อมโยงพนักงานที่อยู่ห่างไกลให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยที่มุ่งเน้นไปยังคน (People) ที่อาจต้องปรับทัศนคติการทำงาน และองค์กรควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม

ผู้วิจัยจึงสรุปนิยามของคำว่า “การทำงานจากที่บ้าน” ได้ว่า เป็นการทำงานทางไกล ที่มีความยืดหยุ่นในเรื่องของสถานที่และเวลา โดยมีการรับส่งข้อมูลระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) นำเสนอโดย Davis (1989) ซึ่งตามแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างความตั้งใจและพฤติกรรมการยอมรับใช้เทคโนโลยีจริง โดยความตั้งใจได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติของบุคคล สำหรับบุคคลหนึ่งจะมีการยอมรับเทคโนโลยีเมื่อมีการรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ซึ่งการรับรู้เชิงบวกดังกล่าวจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อการยอมรับใช้เทคโนโลยี จากนั้นทัศนคติที่ดีของบุคคลนั้นจะส่งผลอิทธิพลให้เกิดความตั้งใจใช้เทคโนโลยีและสุดท้ายความตั้งใจใช้เทคโนโลยีจะนำไปสู่พฤติกรรมการยอมรับใช้เทคโนโลยี

และจากทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี ผู้วิจัยพบว่า ทัศนคติ มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม ความตั้งใจใช้งานระบบ เมื่อบุคคลมีความตั้งใจใช้งาน ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้วิจัยจึงใช้ตัวแปร ด้านทัศนคติ เป็นตัวแปรในการวิจัย และได้ศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติเพิ่มเติม

ทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home)

ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกและการรับรู้ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อระบบการปฏิบัติงาน จากที่บ้าน เช่น การรับรู้ประโยชน์ (Perceived usefulness) และ รับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived of ease of use) ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมความตั้งใจใช้งานระบบดังกล่าว

ประสิทธิภาพในการทำงาน

Gibson and others (1988) อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ (2552) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) โดยผลผลิตแสดงถึงประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานใด ๆ ซึ่งผลที่ได้ควร เร็ว ตรงและมีคุณภาพ โดยประสิทธิภาพมี 2 ระดับ

(1) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การทำงานเสร็จโดยเร็ว เสียพลังงานน้อย ใด้งานดี

(2) ประสิทธิภาพขององค์กร คือ องค์กรสามารถดำเนินงานตามภารกิจ โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัย ต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด

ณชนก นันทขว้าง (2556) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ว่า เป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจาก การทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามเวลาที่กำหนด มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด นำเทคนิคมาใช้เพื่อลดขั้นตอนการทำงานลง

Voom & Deci (1997) อ้างถึงใน ธนพล แสงจันทร์ (2555) ศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของ พนักงาน จะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของพนักงาน และการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ จึงต้องคำนึงถึง 2 ด้านนี้ก่อน

จิตติมา อัครธิตินงค์ (2556) อ้างถึงใน ปัทมาพร ท่อชู (2559) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการ ของลูกค้า เป็นต้น

2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศที่ส่งเสริม การทำงานของบุคลากร

3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมของอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล โดยบุคคลเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

4) กระบวนการขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่ทำให้เกิดผลงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) คือ ผลการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความถูกต้อง ทันตามเวลาที่กำหนด ปริมาณงานบรรลุเป้าหมาย เป็นไปตาม ความคาดหวังของผู้บริหาร เมื่อมีการปฏิบัติงานจากที่บ้าน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เฮอร์ซเบิร์ก เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะช่วยเพิ่ม ความสนใจ ความกระตือรือร้น ส่งผลให้มีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น โดย เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวว่าไม่มีปัจจัย 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้อยากทำงาน ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นความต้องการภายในที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจ มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่ช่วยลดความไม่พอใจ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ ประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)

จากการทบทวนประสิทธิภาพในการทำงานและทฤษฎี 2 ปัจจัย ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นตัวแปรในการวิจัย และได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม เพียงพอ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว

ด้านนโยบายองค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า นโยบายขององค์กร คือ แนวทางการดำเนินงานที่ผู้บริหารสนับสนุน โดยนโยบายต้องมีความชัดเจน และมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของงานที่เหมาะสม ทำให้มีการติดตามงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ บุคลากรมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเป็นกันเอง เคารพและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงาน ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถประสานงานกันได้อย่างดี มีความเต็มใจในการแบ่งปัน และเต็มใจรับข้อมูลจากผู้ร่วมงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า เพศที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ในด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนที่ต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมจะไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้าน แบ่งเป็นด้านส่วนบุคคลและด้านผล

การปฏิบัติงาน จะพบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานด้านส่วนบุคคล แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างจะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่โสดหรือสมรส และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีประสิทธิภาพการทำงานด้านส่วนบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ม.3 หรือเทียบเท่า ปวช. แต่จะไม่แตกต่างกันในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31 ถึง 40 ปี สถานภาพโสด ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงาน อันประกอบไปด้วย การยอมรับผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทนและผลตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 3,754 คน (ข้อมูลจากเว็บไซต์ภายในของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ณ วันที่ 30 พ.ย. 2563) ซึ่งทางผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) จึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane กลุ่มตัวอย่างที่จะต้องทำการศึกษาอยู่ที่ 364 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามลักษณะประชากร คำถามแบบปลายปิด กำหนดให้เลือกเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ประกอบไปด้วยคำถาม 4 ด้าน คือ ทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายองค์กร และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีคำถามทั้งหมด 13 ข้อ กำหนดให้เลือกเพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด = 5 คะแนน, ระดับความคิดเห็นมาก = 4 คะแนน, ระดับความคิดเห็นปานกลาง = 3 คะแนน, ระดับความคิดเห็นน้อย = 2 คะแนน, ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด = 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีคำถามทั้งหมด 3 ข้อ กำหนดให้เลือกเพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การให้คะแนนเช่นเดียวกับส่วนที่ 2

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work From Home) จำนวน 1 ข้อ

ช่วงระดับความคิดเห็นคะแนนเฉลี่ย กำหนดให้ ค่าเฉลี่ย 4.21 –5.00 มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41 –4.20 มีระดับความคิดเห็นมาก, ค่าเฉลี่ย 2.61 –3.40 มีระดับความคิดเห็นปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.81 –2.60 มีระดับความคิดเห็นน้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00 –1.80 มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่ทำ

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ และปัจจัยแวดล้อม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 ใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและสถานภาพ

2.2 ใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่ทำ หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีของ LSD

2.3 ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis (MRA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work From Home) ส่วนใหญ่มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด เนื่องจากการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) สามารถลดระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับ บ้านกับสถานที่ปฏิบัติงานและจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็องน์ ทาค้า (2561) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านปริมาณ คุณภาพ และเวลา โดยปริมาณงานช่วยให้ทราบว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ผลงานที่ได้ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจ และสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านส่วนบุคคล พนักงานมีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านผลการปฏิบัติงาน พนักงานมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด ปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ปริมาณงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย มีความผิดพลาดน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่ทำ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในปัจจุบันทุกเพศมีความเท่าเทียม สามารถแสวงหาความรู้ได้เหมือน ๆ กัน จึงสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานทางไกลและที่บ้าน พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญ

2) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นช่วงที่พนักงานทุกคน ทุกช่วงอายุ ต้องมีการปรับตัว เพื่อให้การทำงานมีความราบรื่น เป็นไปตามเป้าหมาย มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากที่สุด และทำให้การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อองค์กรน้อยที่สุดอายุที่แตกต่างกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า อายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สถานภาพของพนักงาน แม้จะมีความแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานจากที่บ้าน สามารถจัดสรร แบ่งเวลาการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจน และมีการติดตามงานจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจจรรยาใจ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่า สถานภาพสมรส มีครอบครัว มีภาระ ที่ต้องรับผิดชอบจึงต้องปฏิบัติงานให้ทันองค์กรเพื่อหารายได้เข้าสู่ครอบครัว จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานสถานภาพอื่น ๆ

4) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีตำแหน่งงานและงานที่ได้รับมอบหมายต่างกันไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อผลตอบแทนที่ได้รับ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาธิป จันทรสง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผลค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.036 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. มีประสิทธิภาพการทำงานด้านส่วนบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ม.3 หรือเทียบเท่า ปวช.

5) พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะงานที่ทำต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยภาพรวมต่างกัน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ไม่ได้มีความเหมาะสมกับทุกงาน บางลักษณะงานสามารถทำจากที่บ้านได้โดยไม่กระทบต่อผลลัพธ์ของงาน เช่น งานด้านเอกสารหรืองานด้านไอที ที่สามารถปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ได้ แต่ยังมีบางลักษณะงานที่ไม่สามารถทำได้ เช่น งานด้านช่างหรือก่อสร้าง ที่ต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆมากมายในสถานที่ปฏิบัติงาน ดังนั้น ลักษณะงานที่ทำ จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) ศึกษาเรื่อง การทำงานทางไกลและที่บ้าน พบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ทำให้ควรมีการกำหนดลักษณะงานให้ชัดเจน และเหมาะสม

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยแวดล้อม ด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เนื่องจากทัศนคติ คือ ความรู้สึก ความเชื่อหรือการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน หากพนักงานมีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่อการทำงานแล้ว ก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจในการทำงานจากที่บ้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าพนักงานรู้สึกไม่ยอมรับ ต่อด้านการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ก็จะส่งผลเสียต่อการทำงาน ผลงานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย อารักษ์ไพฑมรงค์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วม ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน พบว่า ทัศนคติที่มีต่อระบบคุณภาพภายในมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับตัวแปรประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วีรยา อิทธิพัฒน์ภาคิน และ อานนท์ ทับเที่ยง (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ทัศนคติ ด้านการรับรู้ประโยชน์และด้านความสอดคล้องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้าน

2) ปัจจัยแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่อยู่รอบตัวเราในขณะที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็น แสงไฟ โต๊ะ เก้าอี้ ซึ่งส่งผลต่อสภาพร่างกายในระยะยาว หรือเสียง ซึ่งส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน ล้วนแต่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าสหสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.444 สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

3) ปัจจัยแวดล้อม ด้านนโยบายองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) อย่างชัดเจน และแจ้งให้พนักงานทุกคนทราบโดยทั่วถึง พนักงานจึงไม่มีความกังวลต่อนโยบายขององค์กร จึงทำให้นโยบายองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิตินี ฐิติโชติพัฒนชัย (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานการวางแผนมีค่าสหสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) ปัจจัยแวดล้อม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะส่งผลดีต่อการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาจะมีการช่วยกันคิดแก้ไขและรับผิดชอบร่วมกัน และในแง่ของการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) การติดต่อสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์หรือโทรศัพท์เป็นสิ่งจำเป็น จึงควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อไม่ให้เกิดการสื่อสารที่ผิดพลาด ซึ่งอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์และกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณาธิป จันทร์สง่า (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพกับ

เพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผลค่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.041 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- ด้านระดับการศึกษา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญ สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น หรือจัดฝึกอบรม ระยะสั้น ๆ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) พร้อมทั้งพัฒนาพนักงานให้มีความตั้งใจในการทำงานทุกสถานที่ ทุกสถานการณ์

- ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า งานด้านช่างหรือก่อสร้าง ควรมีการวางแผน และกำหนดงานที่ได้มอบหมายอย่างชัดเจน มีการจัดทีมเพื่อสลับกันทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยในแต่ละทีม ควรมีผู้เชี่ยวชาญรวมอยู่ในทีมด้วย หรือ หน่วยงานอาจจะมีการชดเชยให้พนักงานที่ไม่ได้ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ด้วยสวัสดิการอื่น ๆ เช่น อาหารกลางวัน หน้ากากอนามัย เพื่อลดภาระและความเสี่ยงให้แก่พนักงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2. ปัจจัยแวดล้อม

- ด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อความง่ายในการเข้าถึงข้อมูล ระบบการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยมีขั้นตอนการทำงานที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้งานระบบต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรคำนึงถึงความสะดวกในการทำงานของพนักงาน ความพร้อมในด้านทรัพยากรหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เช่น โน้ตบุ๊ก โปรแกรมเพื่อการประชุมออนไลน์ ระบบรวบรวมไฟล์หรือเอกสาร/ระบบคลาวด์ต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ได้ โดยไม่ติดขัด

- ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ให้เกิดความสามัคคี เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญในเรื่องของการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษานี้เชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งต่อไป อาจเป็นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของกลุ่มประชากร ในหน่วยงานอื่น
3. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานในองค์กร ซึ่งน่าจะมีข้อค้นพบเพิ่มเติมอีกหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- คณาธิป จันท์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษาปัจจัยกระบวนการจัดการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชาลิตี ฐิติโชติพัฒนชัย. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณชนก นันทขว้าง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนพล แสงจันทร์ . (2555). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร ของพนักงาน บริษัท ฟอลคอน ประกันภัย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. งานวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). ประสิทธิภาพการทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2563, จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771
- เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว. (2562). การศึกษาเรื่องความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา : บริษัท เอ็กซีออน ประเทศไทย จำกัด. บทความ คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- มนัสนันท์ ศรีนาคาร และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *การทำงานทางไกลและที่บ้าน*. วารสารการ
จัดการสิ่งแวดล้อม ปีที่ 6 เล่มที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2553.
- วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และ อานนท์ ทับเที่ยง. (2562). *การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อ
การทำงานจากที่บ้าน*. งานวิจัย วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าธนบุรี.
- วุฒิชัย อารักษ์โพชมงคล และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). *อิทธิพลของการรับรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วม
ร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตาม
ระบบคุณภาพภายใน*. วารสารวิทยบริการ ปี 24 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2556.
- สมใจ ลักษณะ . (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยี
ของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงานฝ่าย
เทคนิค กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.