

อิทธิพลแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงาน
บริษัท วัลคว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19
Influence Work Motivation Job Satisfaction Flexibility and Job Autonomy
Affects Efficiency of Work from Home of Employees' Valqua Industries
(Thailand) Co.,Ltd. During the Corona Virus (Covid-19) Outbreak

ศิริกัญญา เร็มศรี

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sirikanya Roemsri

E-mail: 6414993013@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท วัลคว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพมัธยมศึกษาตอนปลาย รายได้ต่อเดือน 10,001 - 30,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 - 8 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.17$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระในงาน ($\bar{X} = 3.56$) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.40$)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) พนักงานบริษัท วัลควั อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน นอกจากนั้น ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลควั อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence, work motivation, job satisfaction, flexibility and job autonomy affects efficiency of work from home of employees' Valqua Industries (Thailand) Co., Ltd. during the Corona Virus (Covid-19) outbreak, factors include demographic factors, work motivation, job satisfaction, flexibility and job autonomy. The 122 sample were drawn from the employees' Valqua Industries (Thailand) Co., Ltd. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most employees' Valqua Industries (Thailand) Co., Ltd. of the respondents were male, ages 31- 40 years, married, received high school vocational certificate, received monthly income of 10,001-30,000 bath and worked 3 - 8 years. Work motivation were at high level (\bar{X} = 3.76). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were achievement (\bar{X} = 4.17). Job satisfaction were at high level (\bar{X} = 3.45). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were work autonomy (\bar{X} = 3.56). Flexibility and job autonomy was at high level (\bar{X} = 3.56). The efficiency of work from home of employees' Valqua Industries (Thailand) Co., Ltd. during the Corona Virus (Covid-19) outbreak were rated at moderate level (\bar{X} = 3.35). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was time (\bar{X} = 3.40).

The results of hypothesis test show that (1) the employees' Valqua Industries (Thailand) Co., Ltd. with different gender, education, income had different overall efficiency of work from home during the Corona Virus (Covid-19) outbreak at statistical significance of 0.05 levels. (2) Work motivation; work itself, achievement, recognition, advancement, in addition, flexibility and job autonomy, Job satisfaction; work autonomy, relationship with colleagues, safe and healthy environment had effect the efficiency of work from home of employees' Valqua Industries (Thailand) Co., Ltd. during the Corona Virus (Covid-19) outbreak at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Efficiency of Work from Home

บทนำ

ในสถานการณ์โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้ง สังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม รวมถึง เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น ดังนั้นองค์กรควรมีความเตรียมพร้อมพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงให้ยังสามารถอยู่ได้และแข่งขันกับคู่แข่งขั้นทางธุรกิจได้ องค์กรที่มีศักยภาพคือองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และพัฒนาอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในโลกแห่งความเป็นจริงได้นั้นก็คือองค์กรที่ต้องมีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคด้วย ดังนั้นเป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กรก็คือการมุ่ง “พัฒนาองค์กร (Organization Development –OD)” เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา แล้วผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้ามันไม่ใช่เฉพาะแค่ในส่วนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคลากรทุกฝ่ายที่รักในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้น (HREX.asia, 2562) โดยที่ความสำเร็จขององค์กรจะวัดได้จากประสิทธิภาพของงาน โดยจะขับเคลื่อนด้วยมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร และยังเป็นส่วนขับเคลื่อนให้องค์กรจะสามารถดำเนินในกิจกรรมหลายๆ อย่างให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ มนุษย์จะทำงานเมื่อได้ผลตอบแทนเป็นสิ่งแลกเปลี่ยนเช่น สวัสดิการ เงินเดือน ต่างๆ ฉะนั้นมนุษย์จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาการทำงานของตนเองเพื่อให้มีผลงานสร้างความก้าวหน้า และทำให้งานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ผลตอบแทนหรือ ตอบสนองในความต้องการแก่บุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจสำหรับการทำงานของบุคลากรนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ทำโดยเป็นสิ่งที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร (กนกพร กระจำแสง, 2560) จากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 (Covid-19) ทำให้ประชาชนองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ต่างได้รับผลกระทบมากมาย ต่อสุขภาพ สังคมและเศรษฐกิจ โดยเริ่มต้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2562 และลุกลามไปทั่วโลก และเมื่อต้นเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 มีการระบาดใหญ่ (pandemic) ซึ่งเป็นการติดเชื้อทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ตามประกาศขององค์การอนามัยโลก เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) สำหรับประเทศไทย การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในรอบแรก ณ วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2563 พบอัตราการติดเชื้อในประเทศไทย จำนวน 2,369 คน มีผู้เสียชีวิต 30 คน ผู้ป่วยรายใหม่ 111 คน ในกรุงเทพฯ และจังหวัดนนทบุรี 1,250 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 101 คน ภาคเหนือ 86 คนภาคกลาง 332 คน และภาคใต้ 409 คน และจากสถิติ เมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2563 ประเทศไทยมีการระบาดและมีจำนวนผู้ติดเชื้อโควิด-19 จำนวน 2,826 คน จำนวนผู้รักษาหาย 2,352 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 ร้อยละของการรักษาหายอยู่ในลำดับที่ 2 ของโลกรองจากประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563) การควบคุมการระบาดของโรคระบาดโควิด - 2019 ของประเทศต่าง ๆ มีความแตกต่างกันแต่ที่สำคัญคือเน้นการป้องกันตนเอง โดยการใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือบ่อยๆ กินร้อนและใช้อุปกรณ์ส่วนตัว ใช้ชีวิตวิถีใหม่ (new normal) โดยการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home) รักษาระยะห่างทางสังคม ร่วมกับมาตรการของรัฐที่ทำให้ลดการเคลื่อนที่ของคน ไม่ว่าจะเป็นการปิดสถานที่ต่างๆ ตลอดจนการปิดเมือง (Lockdown) หรือการปิดประเทศ ทั้งนี้ การติดตามสืบสวนเมื่อมีผู้ป่วยและการเฝ้าระวังเชิงรุกมีความเข้มข้นและเข้มงวดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละประเทศว่าคำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจมากน้อยเพียงใด รวมไปถึงความพร้อมของระบบสาธารณสุขที่รองรับผู้ป่วย (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

มาตรการการทำงานที่บ้าน (work from home) เป็นหนึ่งมาตรการที่จะช่วยควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโรค (Work From Home) หรือ WFH คือ การทำงานที่บ้าน เป็นการทำงานยุคใหม่ที่ตามมากับเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาไปจนทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนที่ต่ำลง ประกอบกับพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่มองหาการทำงานแบบอิสระ ให้คุณค่าทั้งงานและการเดินทางเพื่อรับประสบการณ์ใหม่ให้กับชีวิต

เมื่อเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเข้าถึงคนส่วนใหญ่ ผ่านทางอุปกรณ์ส่วนตัวได้ อย่างแล็ปท็อป สมาร์ทโฟน จึงช่วยการทำงานที่บ้านชัดเจนขึ้น สามารถทำงาน และสื่อสารกันที่ไหนเมื่อไรก็ได้ ดังนั้นสิ่งที่ช่วยลดการแพร่เชื้อการระบาดได้ คือ “Social Distancing” หรือการรักษาระยะห่างทางสังคม เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องนำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในประเทศกลุ่มเสี่ยง เพื่อช่วยลดการแพร่กระจายของโรคจากคนสู่คนได้ การทำงานที่บ้าน (Work from Home) จึงเป็นหนึ่งในวิธีที่สำคัญ ที่จะช่วยให้คนส่วนใหญ่รักษาระยะห่างกับสังคมได้ โดยสามารถลดการพบปะ พูดคุย หรือรวมตัวอยู่ในพื้นที่แออัด (กรุงเทพมหานครจ้อออนไลน์, 2563)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ที่มีผลประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานจริงในปี.ศ. 2566 จำนวนทั้งสิ้น 122 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 93 คน

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องอิทธิพลแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยทางผู้วิจัย จะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงาน บริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

สมมติฐานที่ 4 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง

3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่บริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ให้ดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from home

การทำงานจากทางไกลเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Communication Technologies) มาใช้ในการทำงาน พนักงานสามารถทำงานได้จากที่บ้านโดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาในพื้นที่ของบริษัท ซึ่งถือเป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ความสำคัญของการทำงานลักษณะนี้คือ การทำให้ตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน แทนการให้ผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตัวงาน (Nilles, 1998) นอกจากนี้การทำงานทางไกลเป็นการติดต่อสื่อสารกันในการทำงานที่อยู่กันคนละสถานที่โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยอาจรวมถึงการทำงานที่บ้านแต่ก็ยังสามารถได้รับเงินเดือนค่าจ้างเหมือนเดิม (paid work from home) (Verbeke, et al., 2008)

ประสิทธิภาพในการทำงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบๆ คือการลดต้นทุนในการผลิตและ ให้ความหมายอย่างกว้างโดยรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการดำเนินงานและการผลิตทางธุรกิจถือว่าเป็น ประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อที่จะสามารถผลิตสินค้าหรือการบริการให้มีปริมาณและมีคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และสามารถลดต้นทุนให้ได้มากที่สุดเมื่อต้องคำนึงถึงความผูกพันที่มีด้านการเงิน ดังนั้นแนวคิดด้านประสิทธิภาพนี้จึงมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานที่มีความสมบูรณ์ถูกต้อง มีคุณภาพเรียกว่าพร้อมใช้งาน 2. ปริมาณของงาน (Quantity) คือ จำนวนงานอยู่ในปริมาณที่มีความเหมาะสมและสามารถวางแผนกำหนดบริหารเวลาได้ภายในวัน และเวลา 3. เวลา (Time) ช่วงระยะเวลาทำงานมีความเหมาะสม และมีความพอดีกับงานที่ทำการถึงมีการปรับปรุงงานที่ทำให้เร็วและมีคุณภาพมากขึ้นด้วย 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) (Peterson & Plowan, 1953)

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจตามทฤษฎี 2 ปัจจัย เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน หรือส่วนประกอบด้านต่างๆที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานมีคุณภาพและผลสำเร็จของงานเพิ่มมากขึ้น การกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจนี้ยังสามารถส่งผลให้กับตัวบุคคลหรือพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน

(Achievement) การยอมรับในผลงาน (Recognition for Achievement) งานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) และ ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) (Herzberg (1959)

3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกในใจของคนที่พอใจในงานมากกว่าสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยบุคคลจะรู้สึกพอใจในศักยภาพของตนและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาและเติบโตในสายงานหรืออาชีพซึ่งจะทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย (Herzberg, 1959) นอกจากนี้ยังเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา และได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (2)โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (3) การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อ สถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น และ(4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินประจำที่ ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงาน (Gilmer & Haller, 1971) ส่วนปัจจัยความต้องการเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อยส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตาม เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) การปกครองบังคับ บัญชา (2) เงินเดือน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา (4) ความสำเร็จในการทำงาน (5) การ ยอมรับทางสังคม (6) ลักษณะงาน (7) ความรับผิดชอบ และ (8) โอกาสก้าวหน้า (Dersal & William, 1968)

4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง

ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองไว้ว่า คือ ความมีอิสระและความสามารถในการควบคุม ตนเองในการทำงาน โดยสามารถเลือกสถานที่ในการทำงานได้ และสามารถจัดสรรหรือจัดการเวลาได้ด้วยตนเอง ไปจนถึง การกำหนดในด้านกระบวนการทำงานทั้งหมดจนงานที่ทำสำเร็จ (Saragih, 2011) และยังหมายถึงบุคคลหรือพนักงานที่ ทำงานจากที่บ้านจะรู้สึกมีความเป็นอิสระในการทำงาน (Gajendran & Harrison, 2007)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพ ที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัย ตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือ การวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 122 คนผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คนแต่สำหรับ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวนประชากรจริงที่มีทั้งหมด 122 คน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลัก ที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัย

ที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน มีคำถามทั้งหมด 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน มีคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานที่บ้าน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองในการปฏิบัติงานที่มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงโรคระบาดโควิด – 19 ของพนักงาน บริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรกระบวนการตัดสินใจซื้อ
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปร
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

การใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถาม ไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 122 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1974) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม เท่ากับ 0.878 ด้านความสำเร็จในงานเท่ากับ 0.761 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเท่ากับ 0.854 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เท่ากับ 0.703 ด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 0.721 ด้านความก้าวหน้าในงานเท่ากับ 0.764 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเท่ากับ 0.935 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเท่ากับ 0.846 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.824 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 0.884 ด้านอิสระในงานเท่ากับ 0.884 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองเท่ากับ 0.913 และประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยภาพรวมเท่ากับ 0.936 ด้านคุณภาพของงานเท่ากับ 0.839 ด้านปริมาณงานเท่ากับ 0.878 ด้านเวลา 0.898

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 122 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ.2566 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงานสายสนับสนุน หลังจากได้ตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ผู้ศึกษาจึงทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 122 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุม และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของบุคลากร บริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด - 19 จำแนกตาม เพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด - 19 จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อ

เดือน และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด - 19 จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) มัธยมศึกษาตอนปลาย รายได้ต่อเดือน 10,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-8 ปี

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานจะอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอิสระในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเงินและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยภาพรวมต่างกัน และ บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Homeโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม และเป็นรายด้านประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยภาพรวม และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านคุณภาพ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านคุณภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านปริมาณงาน และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในด้านปริมาณงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ด้านเวลา และด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ด้านเวลา

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยภาพรวม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home โดยภาพรวม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ด้านคุณภาพ และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ด้านคุณภาพ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ด้านปริมาณงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ด้านปริมาณงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ด้านเวลา และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ด้านเวลา

ผลการวิเคราะห์ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งโดยภาพรวม และเป็นรายด้าน

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของบุคลากรบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านปริมาณงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่มอบหมายปริมาณมีความเพียงพอกและเหมาะสมกับความสามารถและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานที่บ้านซึ่งเมื่องานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมก็จะทำให้การจัดการและการวางแผนงานที่สำเร็จจุล่งได้เป็นอย่างดีซึ่งทำให้พนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ให้ระดับความสำคัญในด้านนี้น้อยกว่าด้านเวลาซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับความสำคัญ

ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มจรุพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพภายในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from Home กรณีศึกษาสายทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง โดยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Work from Home ของบุคคลสถาบันการเงินเอกชน ทุกด้านอยู่ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง และ เห็นด้วยมากเท่านั้นโดยระดับเห็นด้วยปานกลางได้แก่ โดยด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ส่วนด้านระดับความเห็นระดับสูงได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิจดา คำกรฤชา (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพบว่า ระดับประสิทธิภาพของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในส่วนด้านเทคโนโลยี และด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของบุคลากรบริษัท วัลค์ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัดในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรของพนักงานบริษัท วัลค์ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยภาพรวมต่างกันว่า แสดงว่าอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทิตี เฟงพิโรจ (2565) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 บุคลากรของพนักงานบริษัท วัลค์ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 โดยภาพรวมไม่ต่างกันว่า แสดงว่าอายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทิตี เฟงพิโรจ (2565) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครศ เพ็ชรหมณี (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน จำแนกตามอายุ สถานภาพ และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลค์ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 สรุปได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลค์ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็น

ว่า บุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ควรหาวิธีปรับปรุงและแก้ไขหากงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และการใช้ความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างเต็มที่ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ พนักงานควรมีอิสระในการปฏิบัติงาน ได้ทำงานตามความถนัดและความรู้ที่ได้เรียนมา การได้พัฒนาเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานที่ตีมากขึ้น รวมถึง การที่พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระยะเวลาและความสามารถ จะได้ทำงานที่มีเกียรติ มีความเจริญก้าวหน้าด้านการงาน และยังได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม การศึกษาโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา แก้วอินตา (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพ การสอบบัญชี สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทิตี เฟงพิโรจ (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ปักซี่ (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครโดยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จใน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นเห็นว่า พนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ในระดับมาก มีความเห็นเห็นว่า ข้อที่พนักงานบุคลากรให้ความสำคัญในระดับต่ำที่สุดคือได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่มีความสำคัญอาจเนื่องมาจาก ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 งานที่สำคัญบางส่วนลดลงส่วนใหญ่จะนำกลับไปทำงานที่บ้านแทนเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการ New Normal ดังนั้นระดับความเห็นด้านความรับผิดชอบจึงไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น.68) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 สรุปได้ดังนี้

4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั๋ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นเห็นว่า บุคลากรของบุคลากร

พนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่า พนักงานยังเห็นความสำคัญของความพร้อมและความเหมาะสมของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้ในการทำงาน สภาพแวดล้อมและสถานที่ในการทำงานที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอิสระในงาน อยู่ในระดับมาก มีความเห็นว่า พนักงานมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานผ่านการทำงานจากที่บ้าน สามารถให้คำปรึกษาได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผ่านรูปแบบการคุยทางออนไลน์ ทำให้ตัวพนักงาน และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันถึงแม้จะอยู่กันคนละสถานที่ และ องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดสรรปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิธีการทำงานและความรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างมีอิสระซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพร ปักซี่ (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอิสระในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับปานกลาง มีความเห็นว่าพนักงานบุคลากรให้ความสำคัญในระดับต่ำที่สุดคือ สวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทสำหรับการทำงานที่บ้าน Work from Home มีลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายกับบริษัทอื่นๆ เพราะสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากบริษัทยังสามารถทำให้นักงานทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับยังมีความเหมาะสมอยู่ จึงมีระดับความเห็นที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พนักงานบริษัทในเขตกทม.และปริมณฑลโดยพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ของเจ้าหน้าที่พนักงานบริษัทในเขตกทม. และปริมณฑล

5. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของบุคลากรพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรของพนักงานบริษัท วัลคั้ว อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญต่อความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเอง ในระดับมาก มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานที่บ้านทำให้พนักงานมีเวลาดูแลผู้สูงอายุ และบุตร สามารถจัดสรรกระบวนการการทำงานทั้งหมดได้ มีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยสามารถจัดสรรเวลาของตนเอง ครอบครัว สังคม และการทำงานได้อย่างดี มีอิสระในการตัดสินใจในงานตามความรับผิดชอบ จัดสรรให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และการมีอิสรภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นครศร เพ็ชรรมณี (2561, น.40) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า ความยืดหยุ่นและความสามารถในการควบคุมตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน กรณีศึกษา บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน Work from Home ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรของพนักงานบริษัท วัลคั อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหน่วยงานเอกชน หรือรัฐบาลในเขตจังหวัดอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการทำงานในช่วงโรคระบาดโควิด - 19 เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุน จากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563ข). *รายงานโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุขและ ปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง (กลุ่มโรคติดต่อระหว่างประเทศกองโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค ค้นหามือ 12 มิถุนายน 2566 จาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/ckeditor2//files/>*
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2563). *Work from Home คืออะไร ช่วยให้รอดจากโควิด-19 ได้อย่างไร* ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2566 จาก bangkokbiznew.com/lifestyle/872368
- กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการประชุมวิชาการ TH: การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 9*. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นคเรศ เพ็ชรมณี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน กรณีศึกษา: บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ณัฐพร ปักซี่. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัท ในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พินิจดา คำกรฤชา. (2560). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์. (2563). *ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home : กรณีศึกษา สายทรัพย์การบุคคลสถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- วนิดา แก้วอินตา. (2564). *ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี : สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์.(2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. ภาควิชาสังคม สงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อหิติ เฟ่งพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of psychology testing*. New York: Harper & Row.
- Dersal, V., & William, R. (1968). *The Successful Supervisor in Government and Business*. New York: Haper & Row publishers.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied and Psychology, 92(6)*, 1524-1541.
- Kotler, P. & Keller, K. (2006). *Marketing Management*. 12th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Gilmer, V., & Haller. B. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- HREX.asia. (2562). *การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ ค้นหาเมื่อ 15 มิถุนายน 2566 จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/>*
- Nilles, J. M. (1998). *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. New York: Wiley.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management (3rd ed.)*. IL: Irwin.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes : Self Efficacy as an Interventing Variable. *International Research Journal of Business Studies, 4(3)*, 203-215.
- Verbeke, A., Schulz, R., Greidanus, N., & Hambley, L. (2008). *Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis (3rd Ed)*. New York: Harper and Row Publications.