



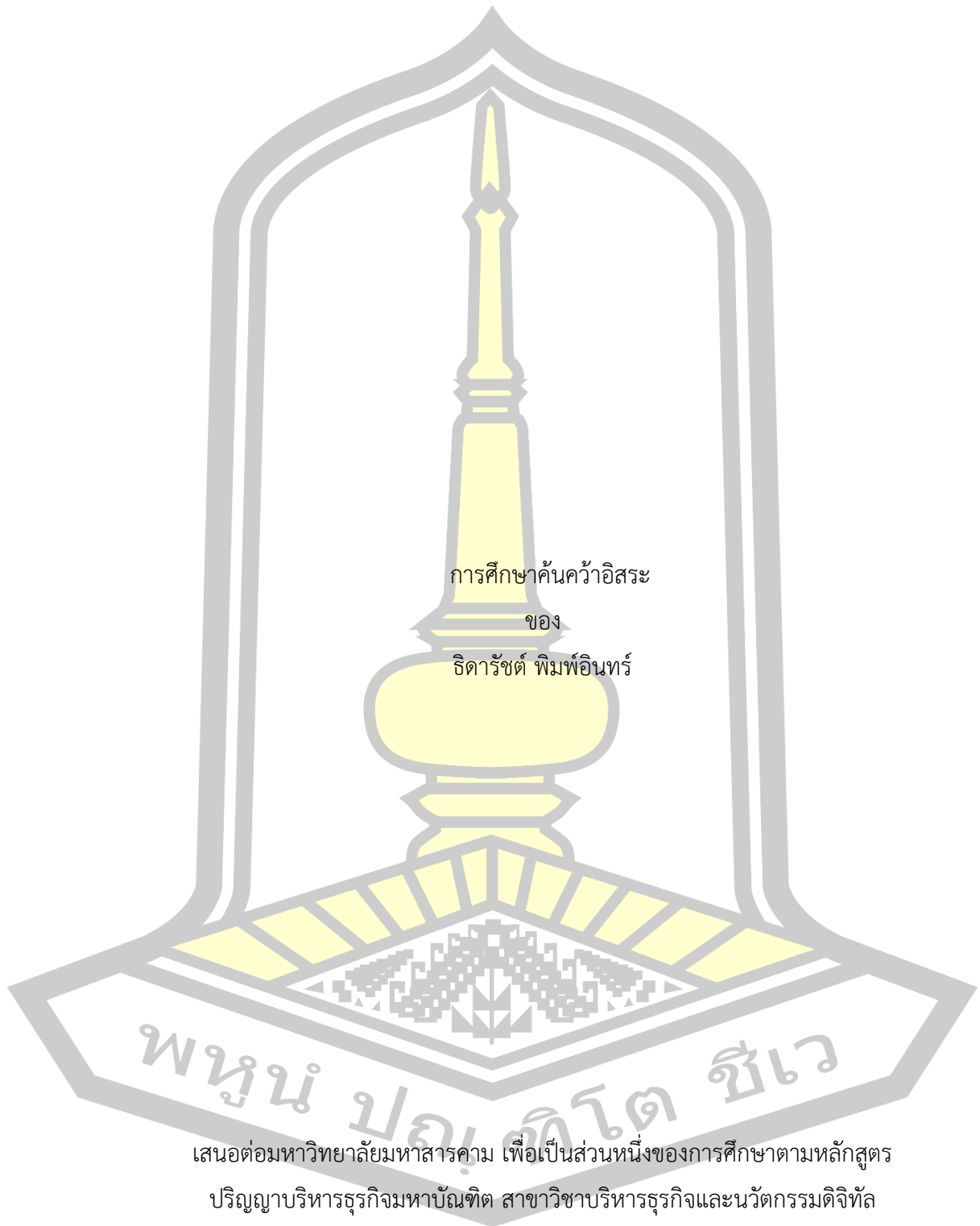
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน

การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ของ
ธิดารัตน์ พิมพ์อินทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล
มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

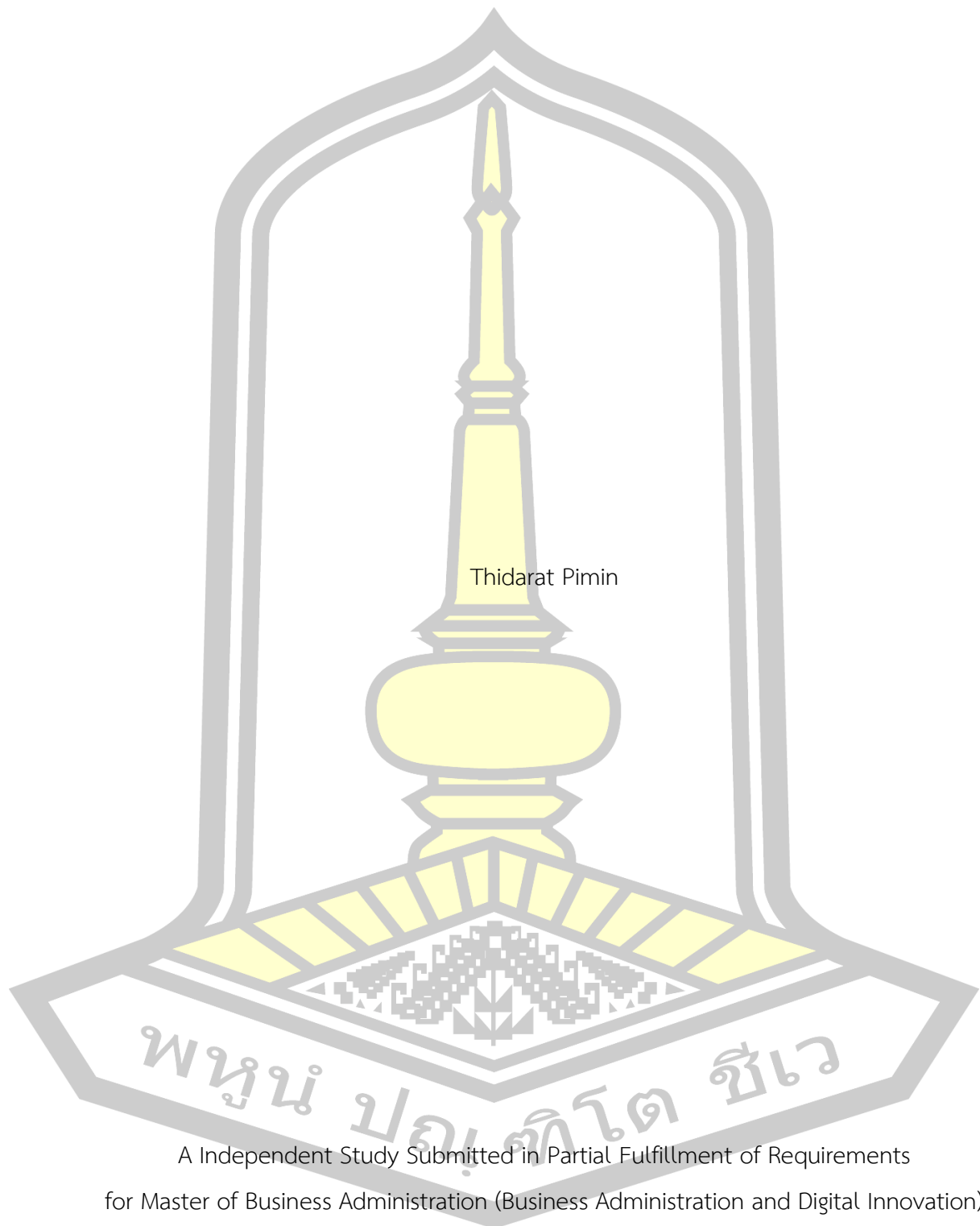
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน



มกราคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Factors Affecting on Work Efficiency of Work from Home



Thidarat Pimin

A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Business Administration (Business Administration and Digital Innovation)

January 2024

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ได้พิจารณาการศึกษาค้นคว้าอิสระของ
นางสาวธิดารัตน์ พิมพ์อินทร์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. กิตติพล วิแสง)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อ. ดร. พงศธร ตันตระกูลบัณฑิตย์)

.....กรรมการ

(อ. ดร. การันต์ กิจระการ)

.....กรรมการ

(อ. ดร. กาญจนา หินเระว)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ธงชัย แก้วกิริยา)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(อ. ดร. ชลธิชา ธรรมวิญญู)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน
 ผู้วิจัย อิตารัฐ พิมพ์อินทร์
 อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. พงศธร ตันตระกูลบัณฑิตย์
 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล
 มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2567

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน และเพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานคร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในกรุงเทพมหานครที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน, ทัศนคติในการทำงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การทำงานจากที่บ้าน

TITLE The Factors Affecting on Work Efficiency of Work from Home

AUTHOR Thidarat Pimin

ADVISORS Pongsatorn Tantrabondit , Ph.D.

DEGREE Master of Business Administration **MAJOR** Business Administration and Digital Innovation

UNIVERSITY Mahasarakham University **YEAR** 2024

ABSTRACT

The research objective was to investigate personal factors and work motivation factors on work from home attitudes that affecting work efficiency of Thai employees from SMEs in Bangkok. Applying a quantitative research model, online questionnaires were used to collect data from a sample size of 400 employees in the SMEs that allowed their employees to work from home during the epidemic of the Corona virus 2019. Data were analyzed using independent sample t-test, one-way ANOVA, and multiple linear regression analysis. Statistical significance was set at .05 for this study.

The results of the study found that personal factors affected work from home attitudes significantly difference at .05 and work motivation factors were able to predict work from home attitudes at significant level .05. Work from home attitudes including job satisfaction, work life balance, well being, and personal to work consistency were able to predict work efficiency of Thai SME employees with a statistical significance of .05.

Keyword : work efficiency, work motivation, work from home, work attitude

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ต้องขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. พงศธร ตันตระกูล บัณฑิตย ที่กรุณาให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ช่วยให้คำปรึกษา ความรู้ คำแนะนำ สร้างแรงบันดาลใจ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยเสมอมา และต้องขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วราวุฒิ นาคนุญนำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ในส่วนรูปแบบการทำเล่มรายงานการวิจัย จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี สุดท้ายต้องขอขอบคุณ คุณพ่อและคุณแม่ ที่คอยเป็นกำลังใจเสมอมา ท่านคอยสนับสนุนและถามไถ่เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการเรียนและการทำวิจัยฉบับนี้มาโดยตลอด

ธิดารัตน์ พิมพันธ์



สารบัญ

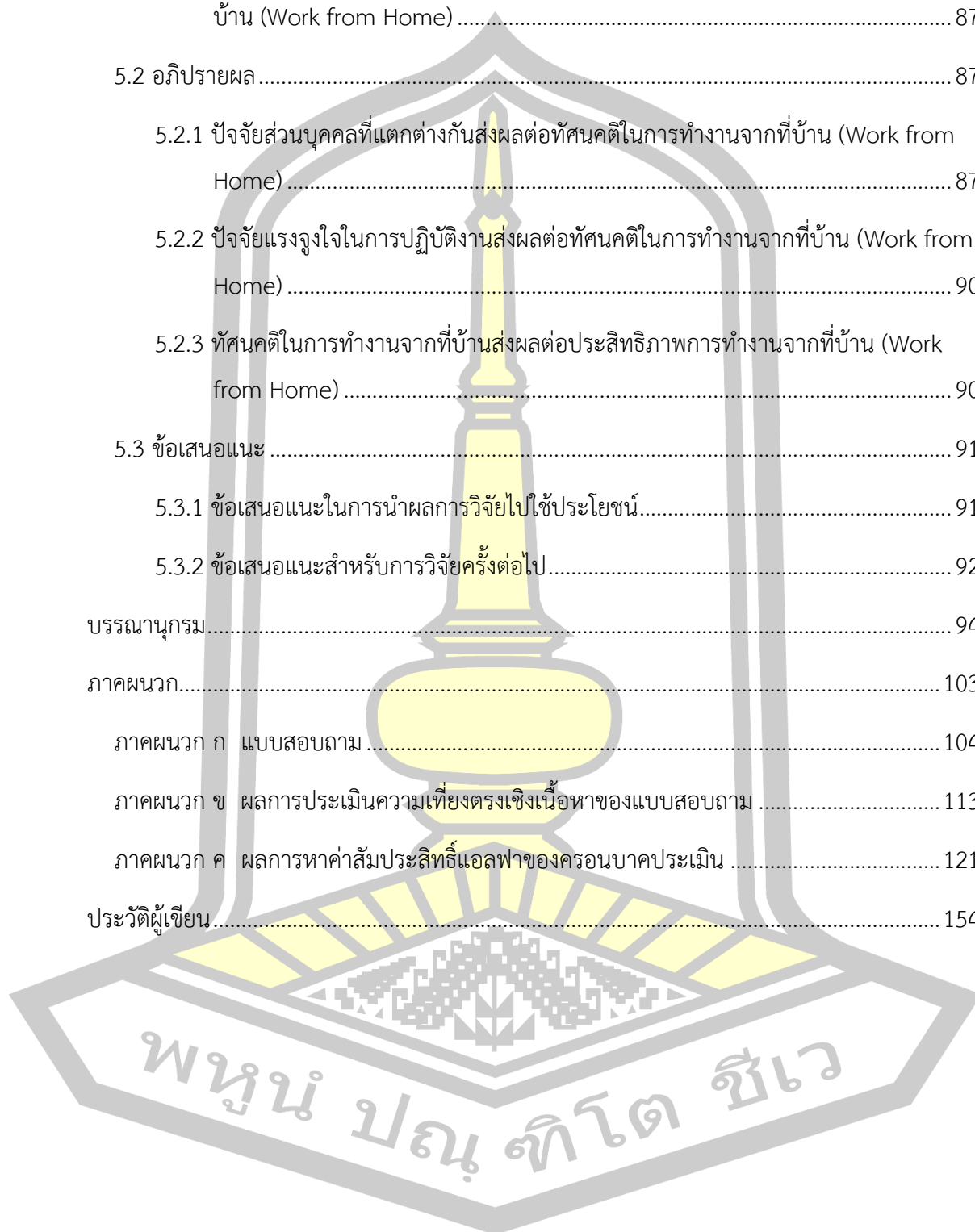
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ภูมิหลัง.....	1
1.2 ความมุ่งหมายในการทำวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานในการวิจัย	5
1.4 ความสำคัญของการทำวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	5
1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร.....	5
1.5.3 ขอบเขตการศึกษา	6
1.5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	6
1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)	9

2.1.1 ความหมายการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home).....	11
2.1.2 ประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน (Work from Home).....	13
2.1.3 ข้อเสียของการทำงานจากบ้าน (Work from Home)	14
2.1.4 ประเภทของการทำงานจากบ้าน (Work from home).....	15
2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานจากที่บ้าน	15
2.2.1 โปรแกรม LINE.....	15
2.2.2 โปรแกรม Slack	16
2.2.3 โปรแกรม Zoom	18
2.2.4 โปรแกรม Google Meet	19
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล	21
2.3.1 เพศ	21
2.3.2 อายุ	21
2.3.3 อาชีพ.....	21
2.3.4 ระดับการศึกษา	22
2.3.5 ลักษณะงาน.....	22
2.3.6 ความพร้อมของพนักงาน	22
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	22
2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจหรือการจูงใจ	22
2.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจหรือการจูงใจ	23
2.4.3 ลักษณะของแรงจูงใจ.....	24
2.4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	24
2.5 ทักษะที่มีผลต่อการทำงาน.....	26
2.5.1 ความหมายทักษะ.....	26
2.5.2 องค์ประกอบของทักษะ.....	27

2.5.3 การเกิดของทัศนคติ.....	28
2.5.4 ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction).....	28
2.5.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work life Balance).....	29
2.5.6 ความอยู่ดีมีสุข (Well Being).....	30
2.5.7 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit).....	31
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	33
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.7.1 งานวิจัยภายในประเทศ	34
2.7.2 งานวิจัยภายนอกประเทศ	41
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
3.1.1 ประชากรในการวิจัย.....	43
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample).....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	46
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
3.5 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	48
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics).....	50
3.6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	50
บทที่ 4 ผลการวิจัย	51
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	55
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน	62

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	65
4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน	68
4.5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน.....	69
4.5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน.....	69
4.5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน.....	71
4.5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน.....	72
4.5.5 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน.....	75
4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน	77
4.7 การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	80
4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	82
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
5.1 สรุปผล.....	85
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	85
5.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	85
5.1.3 ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน	86
5.1.4 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	86
5.1.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home).....	86
5.1.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)	86

5.1.7 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)	87
5.2 อภิปรายผล	87
5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)	87
5.2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)	90
5.2.3 ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)	90
5.3 ข้อเสนอแนะ	91
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	91
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	92
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	104
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	113
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคประเมิน	121
ประวัติผู้เขียน	154



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane	44
ตาราง 2 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	47
ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม	55
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน	56
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	56
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน	57
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน	58
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	58
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน	59
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา	60
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหาร	60
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน	61

ตาราง 14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน	62
ตาราง 15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านในภาพรวม ...	63
ตาราง 16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความพึงพอใจต่องาน	63
ตาราง 17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	64
ตาราง 18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านด้านความอยู่ดีมีสุข	64
ตาราง 19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	65
ตาราง 20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในภาพรวม	66
ตาราง 21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน	66
ตาราง 22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านปริมาณงาน	67
ตาราง 23	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา ..	67
ตาราง 24	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่าย	68
ตาราง 25	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน	69
ตาราง 26	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน	70
ตาราง 27	การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของด้านอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	70
ตาราง 28	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน	71

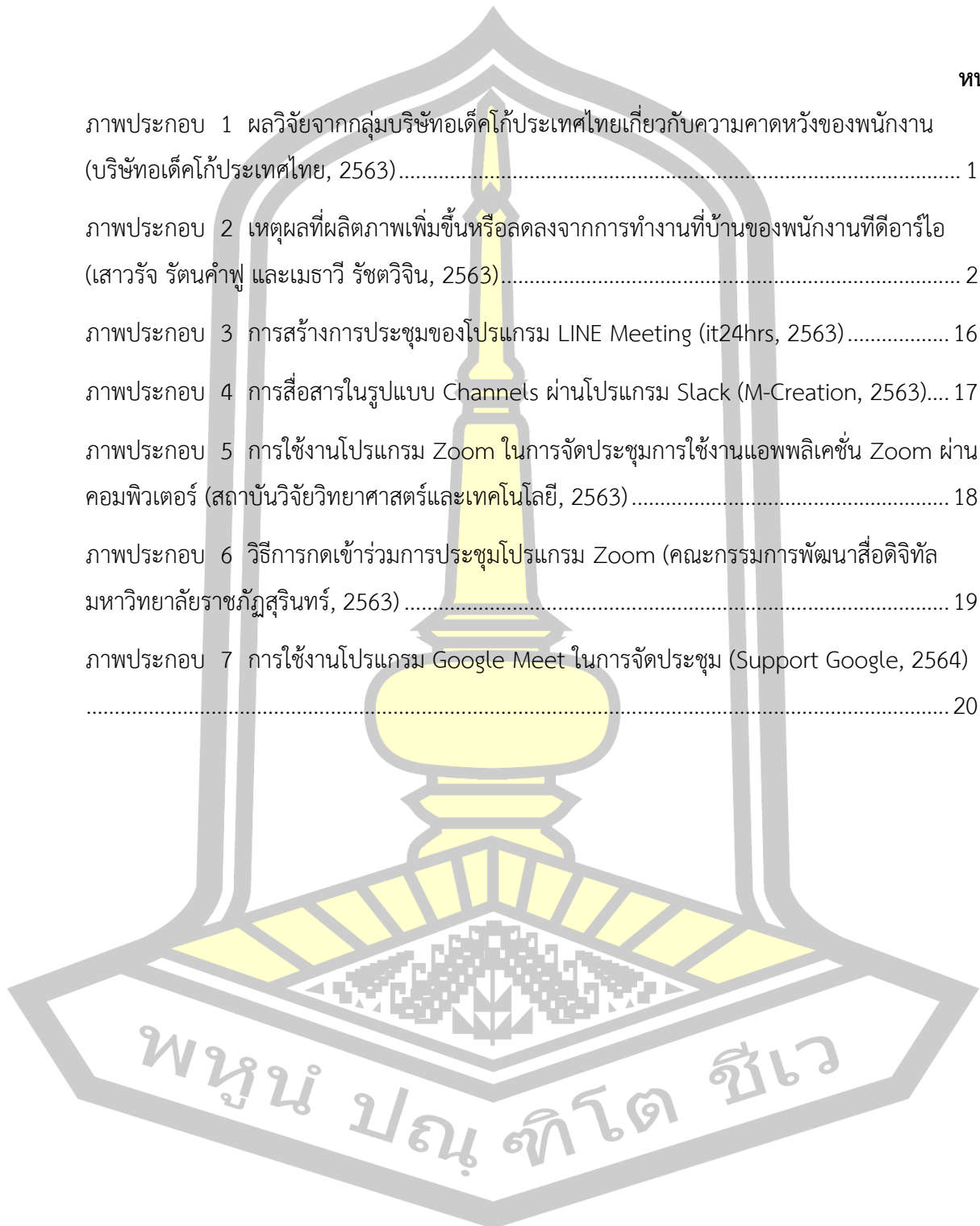
ตาราง 29 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	72
ตาราง 30 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน.....	73
ตาราง 31 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของด้านลักษณะงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	74
ตาราง 32 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน.....	75
ตาราง 33 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD	76
ตาราง 34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน.....	77
ตาราง 35 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน.....	78
ตาราง 36 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านกับประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน.....	80
ตาราง 37 การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน.....	81



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 ผลวิจัยจากกลุ่มบริษัทเคเคเคประเทศไทยเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน (บริษัทเคเคเคประเทศไทย, 2563).....	1
ภาพประกอบ 2 เหตุผลที่ผลิตภาพเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากการทำงานที่บ้านของพนักงานที่ดีอาร์ไอ (เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิณ, 2563).....	2
ภาพประกอบ 3 การสร้างการประชุมของโปรแกรม LINE Meeting (it24hrs, 2563).....	16
ภาพประกอบ 4 การสื่อสารในรูปแบบ Channels ผ่านโปรแกรม Slack (M-Creation, 2563)....	17
ภาพประกอบ 5 การใช้งานโปรแกรม Zoom ในการจัดประชุมการใช้งานแอปพลิเคชัน Zoom ผ่าน คอมพิวเตอร์ (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563).....	18
ภาพประกอบ 6 วิธีการกวดเข้าร่วมการประชุมโปรแกรม Zoom (คณะกรรมการพัฒนาสื่อดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2563)	19
ภาพประกอบ 7 การใช้งานโปรแกรม Google Meet ในการจัดประชุม (Support Google, 2564)	20



บทที่ 1

บทนำ

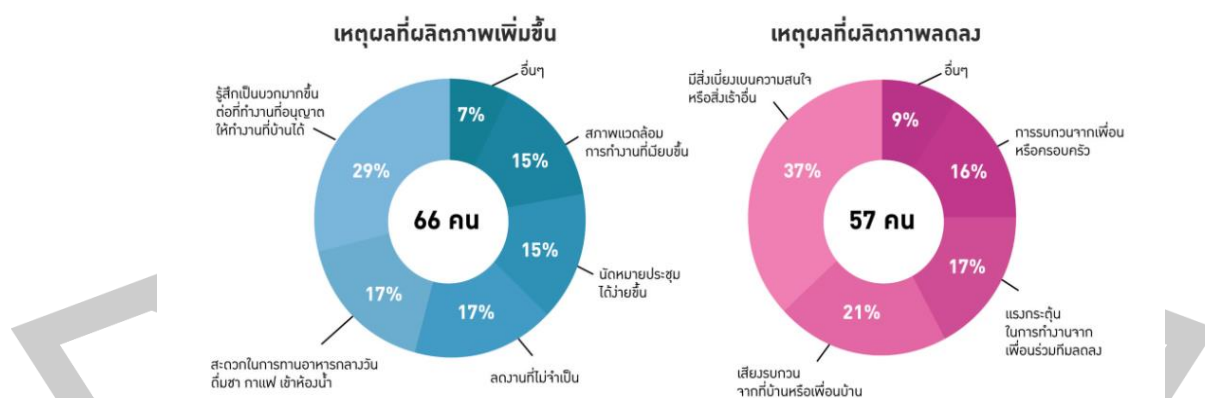
1.1 ภูมิหลัง

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและลุกลามไปทั่วโลกในช่วงเดือนมีนาคม-สิงหาคม ปีพ.ศ. 2564 ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของคนจำนวนมากที่ต้องทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตาม รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) นั้น ไม่ได้เป็นรูปแบบการทำงานที่เพิ่งจะได้รับความนิยมในช่วงนี้ แต่รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) นั้นได้ขยายตัวอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ซึ่งผู้วิจัยได้มีการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ได้พบผลสำรวจจากบริษัทอเด็คโก้ ประเทศไทย สำรวจกลุ่มคนทำงานในประเทศไทยจำนวน 670 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะให้องค์กรดำเนินนโยบายรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน เพราะนอกจากจะลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อแล้ว ยังเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว แม้ว่า 51% จะมองว่ารูปแบบการทำงานจากที่บ้านนั้นจะให้ผลลัพธ์ไม่ต่างกับการทำงานในสำนักงาน แต่ยังมี 37% ที่มองว่า รูปแบบการทำงานจากที่บ้านนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานในสำนักงาน อย่างไรก็ตามมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มองว่ารูปแบบการทำงานจากที่บ้านจะทำให้คุณภาพงานลดลง ทั้งนี้ผลสำรวจยังชี้ให้เห็นว่าพนักงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น จากการที่ให้ความสำคัญกับสมดุลการใช้ชีวิต (Adecco, 2563) ทั้งนี้จะเห็นได้จากสถิติที่แสดงไว้ด้านล่าง



ภาพประกอบ 1 ผลวิจัยจากกลุ่มบริษัทอเด็คโก้ประเทศไทยเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน (บริษัทอเด็คโก้ประเทศไทย, 2563)

ส่วนอีกหนึ่งผลสำรวจจากบทความของ ดร.เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน (2563) ซึ่งเป็นการสำรวจผลกระทบของรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) จำนวน 136 คน พบว่า เหตุผลสำคัญที่การทำงานที่บ้านช่วยเพิ่มผลิตภาพคือ พนักงานรู้สึกในทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ (ร้อยละ 29) รองลงมาคือ การลดงานที่ไม่จำเป็น (เช่น การประชุมหรือนัดหมายที่ไม่จำเป็น) ความสะดวกในการรับประทานอาหารกลางวัน ดื่มชา กาแฟ เข้าห้องน้ำ และการสามารถนัดหมายประชุมกับทั้งในและนอกองค์กรได้ง่ายขึ้น ในขณะที่เหตุผลสำคัญที่การทำงานที่บ้านทำให้ตนมีผลิตภาพลดลงคือ มีสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจหรือสิ่งรบกวนอื่น (เช่น การดูหนัง การเล่นเกม การเล่นอินเทอร์เน็ต) (ร้อยละ 37) รองลงมาคือ มีเสียงรบกวนที่บ้านหรือเพื่อนบ้าน มีแรงกระตุ้นในการทำงานจากเพื่อนร่วมทีมลดลง และถูกรบกวนจากเพื่อนหรือครอบครัว เช่น ครอบครัวที่มีเด็กเล็ก หรือไม่มีห้องส่วนตัว โดยสรุป การทำงานที่บ้านทำให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทาง และผลิตภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการที่พนักงานรู้สึกในทางบวกต่อการที่องค์กรให้อิสระในการทำงานที่บ้านได้ การลดงานที่ไม่จำเป็น การมีสภาพการทำงานที่เงียบมากขึ้น และการที่สามารถประชุมกับทั้งในและนอกองค์กรได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การทำงานที่บ้านยังมีผลดีต่อสังคมจากการช่วยลดปริมาณการจราจรในท้องถนน ซึ่งมีผลในการลดการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง และมลพิษทางอากาศลง



ภาพประกอบ 2 เหตุผลที่ผลิตภาพเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากการทำงานที่บ้านของพนักงานทีดีอาร์ไอ (เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน, 2563)

ด้วยเหตุนี้ในหลายองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยจะส่งผลให้เพิ่มขีดความสามารถและความ

ได้เปรียบทางธุรกิจ เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ นั่นคือการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้าน (วีรยา อธิธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง, 2562)

เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทในการทำงาน ช่วยอำนวยความสะดวกให้กับกลุ่มคนทำงาน รวมทั้งผู้ประกอบการเป็นอย่างดี ประกอบกับภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นผลทำให้กลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครได้รับผลกระทบในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงมีนโยบายประชุมและทำงานทางไกล (Video Conference) คนทำงานต้องเปลี่ยนบ้านเป็นออฟฟิศ โดยใช้โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันในการสื่อสารทางไกล อาทิ เช่น โปรแกรม Line, Zoom, Slack, Google meet เป็นต้น ตามนโยบายของแต่ละบริษัทจนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลายลงและกลับสู่สภาวะปกติ สถานการณ์แบบนี้การทำงานจากที่บ้านถือว่าดีกว่าการต้องออกเดินทางไปทำงานที่สำนักงาน สำหรับการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ถือเป็นการทำงานยุคใหม่ ควบคู่กับเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาไปจนทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็วและมีต้นทุนที่ลดลง และช่วยให้คนส่วนใหญ่รักษาระยะห่างทางสังคม เพื่อความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร รวมถึงเป็นการแสดงจุดยืนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการลดโอกาสในการแพร่เชื้อจากบุคคลสู่บุคคล ในระหว่างการเดินทางผ่านระบบขนส่งสาธารณะหรือการทำงานในย่านที่มีคนสัญจรไปมาอย่างหนาแน่น ที่ไม่ควบคุมหรือคัดกรองเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้อย่างทั่วถึง แม้การทำงานจากที่บ้านจะมีความปลอดภัยสูงจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แต่ก็เชื่อว่าพนักงานทุกคนจะสามารถทำงานได้อย่างไร้อุปสรรค โดยเฉพาะในเรื่องของสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีที่ไม่สะดวก รวมไปถึงการยอมรับของพนักงาน (กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจ, 2564) ซึ่งจะมีปฏิริยาที่ต่างกันไป บางคนชอบเพราะได้เปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงาน แต่ถึงอย่างไรการทำงานที่ออฟฟิศก็มีความสะดวกสบายมากกว่าเพราะมีอุปกรณ์ที่ครบครันจะติดต่อประสานงานหรือนัดประชุมกับใครก็ทำได้อย่างรวดเร็ว และยังมีสังคมที่ได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดวิกฤติการการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) นับเป็นทางเลือกที่ดีเพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ธนากรไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน, 2564)

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า นั่นคือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะหมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกได้ว่าทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right) ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นการปฏิบัติงาน ณ องค์กร หน่วยงาน บริษัท หรือสถานประกอบการต่าง ๆ โดยผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้รูปแบบการปฏิบัติงานที่เรียกว่า “การ

ทำงานจากที่บ้าน” (Work from Home) ถูกนำมาปรับใช้ในหลายๆองค์กร โดยองค์กรหลายแห่งได้เสนอให้พนักงานทำงานโดยใช้รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการประหยัดการใช้ทรัพยากรในที่ทำงาน หรือแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินที่พนักงานไม่สามารถเดินทางมาสำนักงานได้ อย่างไรก็ตามการที่พนักงานทำงานจากที่บ้านนับเป็นความท้าทายที่พนักงานจะรักษาระดับการทำงานให้เทียบเท่ากับการทำงานที่สำนักงาน (Office) โดยได้ถูกนำมาปรับใช้ในหลายๆ องค์กร เพื่อช่วยให้พนักงานที่นั่งทำงานอยู่บ้านไม่เจ็บป่วยจากการที่ต้องนั่งทำงานเป็นระยะเวลายาวนานโดยไม่มีการเคลื่อนไหว ทำให้การทำงานจากที่บ้านกำลังกลายเป็นเรื่องธรรมดามากขึ้น และเกิดสัดส่วนของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำงานประจำจากที่บ้าน (อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์, 2563)

ดังนั้นผู้บริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในการนำระบบการทำงานทางไกลมาใช้ในองค์กร เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ซึ่งผลประโยชน์ของการใช้ระบบจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ หากไม่เกิดการยอมรับหรือการนำมาใช้ ดังเช่นได้มีการศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการใช้ระบบการทำงานทางไกลมาตั้งแต่ พ.ศ.2551 คิดเป็นระยะเวลา 8 ปีแต่พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรยังไม่เกิดการยอมรับและนำระบบไปใช้ ปัจจุบันพนักงานที่นำระบบนี้ไปใช้คิดเป็นอัตราเฉลี่ยร้อยละ 25 ของพนักงานทั้งหมดที่สามารถใช้ระบบการทำงานทางไกลได้ ซึ่งองค์กรนี้มีความคาดหวังให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรใช้ระบบการทำงานนี้ (ชาลิณี จุติโชติพิณชัย, 2559)

จากข้อมูลที่ได้ทางผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมมาจะเห็นได้ว่ารูปแบบการทำงานจากที่บ้านจะช่วยให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงการทำงานที่ใดก็ได้ทุกที่ทุกเวลา โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงาน เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สามารถทำงานได้ทุกที่ และยังช่วยอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอีกทั้งเป็นการช่วยปัญหาสิ่งแวดล้อมจากทั้งปัญหามลพิษ ปัญหาจราจรติดขัดและช่วยลดการใช้พลังงานได้อีกด้วย

1.2 ความมุ่งหมายในการทำวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมุติฐานในการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

1.3.3 ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

1.4 ความสำคัญของการทำวิจัย

1.4.1 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และความเข้าใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

1.4.2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการ SME ที่จะนำเทคโนโลยีต่างๆ มาปรับใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน

ศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานกลุ่มบริษัท SME ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะต้องเป็นพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตผ่านโปรแกรม LINE, Slack, Zoom และ Google Meet ผู้วิจัยไม่สามารถที่จะระบุจำนวนประชากรที่แท้จริง และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้เปิดตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยทำการเลือกตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนหรือ ∞ (Infinity) จากค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และ

ข้อจำกัดการลงพื้นที่จริงในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ
อาศัยความสะดวก

1.5.3 ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

1.5.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.4.1 ตัวแปรอิสระประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, อาชีพ, ระดับการศึกษา, ลักษณะงาน
ความพร้อมของพนักงานและทัศนคติ

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้าน
ความสำเร็จของงาน, ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.2 ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน, ด้านผู้บังคับบัญชา, ด้าน
นโยบายในการบริหาร, ด้านสภาพการทำงานและด้านความมั่นคงในการ

1.5.4.2 ตัวแปรตามประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ

1. ทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน

1.1 ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction)

1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work life Balance)

1.3 ความอยู่ดีมีสุข (Well Being)

1.4 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)

2. ประสิทธิภาพการทำงาน

2.1 คุณภาพของงาน (Quality)

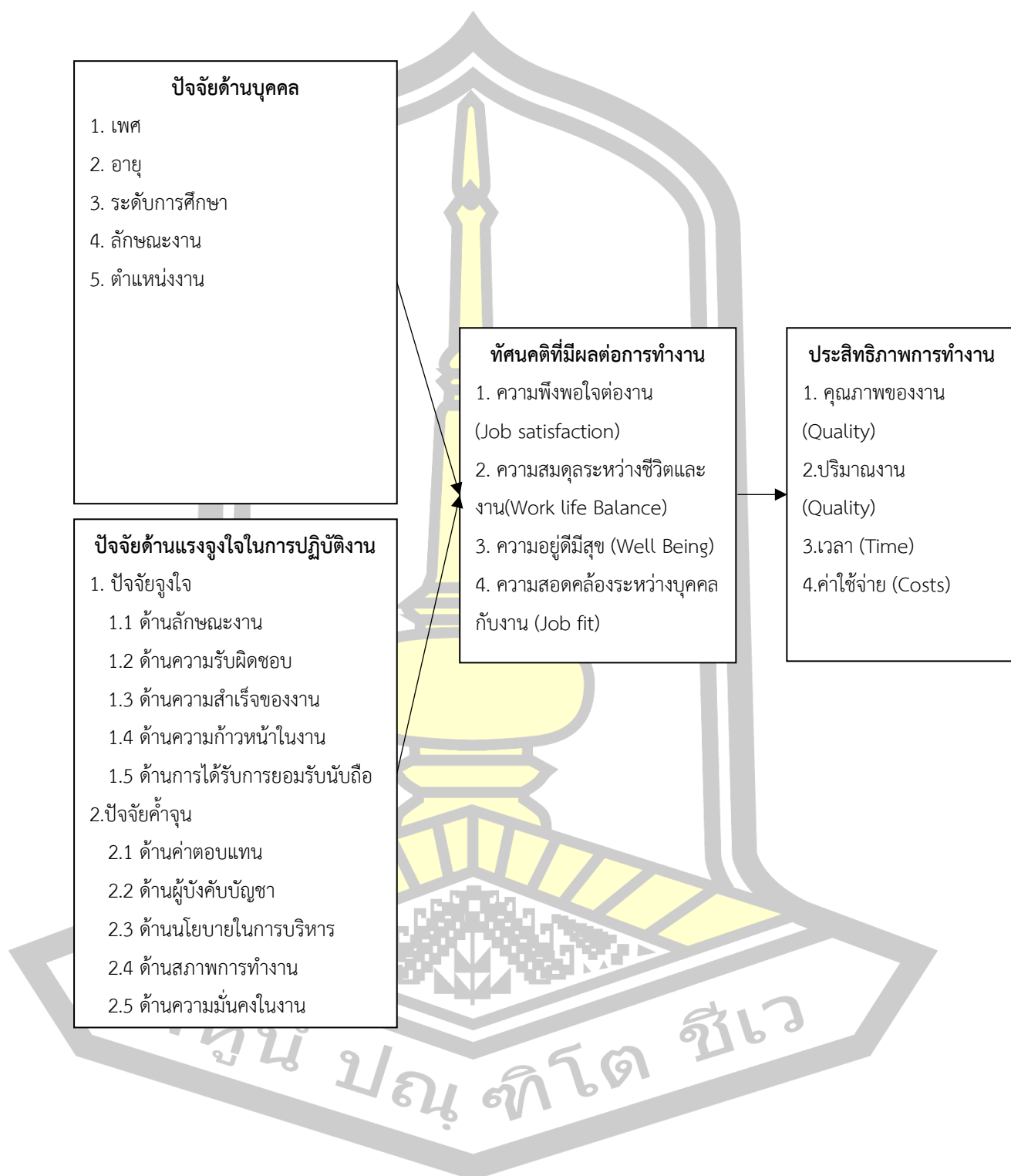
2.2 ปริมาณงาน (Quantity)

2.3 เวลา (Time)

2.4 ค่าใช้จ่าย (Costs)

พหุ ประสิทธิภาพ

1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 กลุ่มผู้ประกอบการหรือฝ่ายบริหารในกลุ่มบริษัท SME สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานได้

1.7.2 กลุ่มบริษัท SME ที่มีนโยบายการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) สามารถนำผลการวิจัยไปพิจารณาวางแผน แก้ไข และปรับปรุงกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจได้

1.7.3 นักศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการสามารถเพิ่มเติมองค์ความรู้ด้านวิชาการ คือ การขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) หรือแอปพลิเคชันอื่นๆ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาและการวิจัยในอนาคต

1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 การทำงานจากที่บ้าน หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือสายโทรศัพท์ จากสถานที่ห่างไกลหรือสถานที่ซึ่งไม่ใช่สำนักงาน แทนการเดินทางไปปฏิบัติงานยังสถานที่จริง การทำงานในรูปแบบดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานสามารถเลือกได้ว่าสะดวกจะทำงานที่ใด (สร้อยญา ซื่อสัตย์, 2564)

1.8.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จ (ศิริกัลยา สามไชย, 2559)

1.8.3 ทักษะในการทำงาน หมายถึง ทักษะของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร สามารถพัฒนาไปสู่การแสดงพฤติกรรม เช่น ความรู้สึกสนใจอยากทดลองหรืออยากใช้งาน รวมถึงความรู้สึกในแง่เชิงบวกและเชิงลบ (วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน, 2562)

1.8.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถร่วมกับความตั้งใจของตนเองในการสร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายของตนเอง ผู้บังคับบัญชา และองค์กรได้อย่างประหยัดเวลาและทรัพยากรขององค์กรมากที่สุด (สมพงศ์ รัตนนพวงศ์, 2558)

1.8.5 SME หมายถึง วิสาหกิจขนาดย่อม (Small) คือ กิจการในภาคการผลิตและการค้าที่มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน ส่วนวิสาหกิจขนาดกลาง (Medium) คือ กิจการในภาคการผลิตและการค้าที่มีการจ้างงานไม่เกิน 50-200 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (กนกพร ศรีเสน, 2564)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน
- 2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานจากที่บ้าน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
- 2.4 แนวคิดปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) คือ การทำงานจากที่พักอาศัยหรือที่บ้าน โดย การนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ปฏิบัติงาน ในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีการสื่อสารมีการเชื่อมต่อข้อมูล (Data) ที่สะดวกและรวดเร็ว สามารถรับส่งข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตได้ดี รองรับการใช้งานได้พร้อมกันหลายอุปกรณ์ มีความเสถียรของคุณภาพสัญญาณที่ทำให้การรับส่งข้อมูลมีความราบรื่นตอบสนองการทำงานได้โดยทันที ด้วยความสามารถของเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้การทำงานไม่ถูกจำกัดเฉพาะบนเครื่องคอมพิวเตอร์แต่ยังสามารถทำงานร่วมกันได้หลายแพลตฟอร์ม (Platforms) เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็บเล็ต โน้ตบุ๊ก โดยอาศัยการทำงานออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันหรือโปรแกรมผ่านระบบคลาวด์ทำให้เราสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งเป็นการสนับสนุนการทำงานในรูปแบบ Work From Home เพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใกล้เคียงกับการทำงานในสถานที่ทำงาน ปัจจุบันมีโปรแกรมและแอปพลิเคชันที่น่าสนใจและช่วยให้การ Work From Home เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักวิจัยเรื่องร้องเรียนและคุ้มครองผู้บริโภคในกิจการโทรคมนาคม, 2564) เช่น โปรแกรมประชุมออนไลน์หรือโปรแกรมการสื่อสาร ได้แก่ Zoom meeting, Google Meet, Line, Slack เป็นต้น ซึ่งโปรแกรกดังกล่าวเป็นการประชุมออนไลน์และสื่อสารกันผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถใช้คอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ในการเชื่อมต่อโปรแกรม ซึ่งเหมาะสมแก่การทำงานจากที่บ้าน (ธนชาติ นุ่มมนท์, 2563)

ปัจจุบันอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ โปรแกรมซอฟต์แวร์ประชุมออนไลน์หรือโปรแกรมการสื่อสาร และสัญญาณอินเทอร์เน็ต สามารถให้การสื่อสารทั้งภาพเสียงข้อมูลส่งไปมาหากันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานไม่จำกัดอยู่เพียงแค่นี้ออฟฟิศ องค์กรหลายแห่งเสนอให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน หรือที่เรียกว่า Work from Home เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการประหยัดการใช้ทรัพยากรในที่ทำงาน หรือแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินที่พนักงานไม่สามารถเดินทางมาออฟฟิศได้ ซึ่งการทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home นับเป็นความท้าทายที่พนักงานจะรักษาระดับการทำงานให้เทียบเท่ากับการทำงานที่ออฟฟิศ ซึ่งการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนปฏิบัติดังนี้ (JobsDB, 2563)

1. ทำงานให้เหมือนอยู่ที่ทำงาน ควรให้ความสนใจในการทำงานอันดับแรก
2. แบ่งบริเวณในการทำงานให้เป็นสัดส่วน การมีโซนนั่งทำงานที่แยกจากส่วนอื่นๆ ของบ้านจะช่วยให้มีสมาธิจดจ่อกับงานได้ดี ถ้าบ้านไม่มีห้องทำงานโดยเฉพาะ ให้ลองสำรวจหาพื้นที่หรือมุมใดมุมหนึ่งของห้องและใช้สิ่งของมาทำกันให้แยกออกมาเป็นสัดส่วน พร้อมกับบอกกับสมาชิกในบ้านไม่ให้เข้ามารบกวนโซนพื้นที่ทำงานนี้
3. ควรแบ่งเวลาพักให้เหมาะสม ซึ่งเป็นเรื่องยากของหลายๆ คนในการทำงานแบบ Work from Home เพราะในยุคปัจจุบัน ทุกคนสามารถติดต่อกันได้ผ่านสมาร์ตโฟน ซึ่งเหมือนกับต้องทำงานแบบ 24 ชั่วโมง ลองจัดสรรเวลาในการทำงานแต่ละวันให้ดี และแบ่งเวลาในการพักผ่อน รวมถึงการรับประทานอาหารให้เหมาะสม
4. การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานเพราะการทำงานที่บ้าน การเลือกใช้แอปพลิเคชันในการทำงานร่วมกับคนในทีมเป็นสิ่งจำเป็น อย่างเช่น โปรแกรม Slack, Skype ในการแชทคุยงานกัน โปรแกรม Zoom สำหรับการประชุมผ่าน VDO Conference หรือโปรแกรม Line พยายามทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่ตั้งเอาไว้
5. แต่งตัวเหมือนอยู่บ้านแต่งตัวตามสบายช่วยให้ทำงานได้สะดวกและสบายขึ้น
6. ร่างกาย สุขภาพ คือสิ่งสำคัญการทำงานที่บ้าน หลายคนมักประสบปัญหาปวดหลังจากเก้าอี้ที่นั่งไม่สบายเหมือนที่ทำงาน หรือเมื่อยคอ เมื่อยตัวจากการนั่งทำงานเป็นเวลานาน บางคนก็ปวดสายตาจากแสงที่ไม่เพียงพอในการทำงาน ให้ใช้กฎ 20-20-20 เพื่อสุขภาพในการทำงานดูดังนี้ ทุกๆ 20 นาทีละสายตาออกจากจอคอมพิวเตอร์และมองไปยังจุดใดจุดหนึ่ง ห่างออกไป 20 ฟุต หรือ 6 เมตร เป็นเวลา 20 วินาที
7. เตรียมอุปกรณ์ในการทำงานให้พร้อม ควรลงทุนอุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงานให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงานหรือโต๊ะคอมพิวเตอร์ ในบางบริษัทอาจจะมีการออกเงินเพื่อสนับสนุนอุปกรณ์เหล่านี้ อาทิเช่น หูฟังเพื่อลดเสียงรบกวน อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงพร้อม Wi-Fi

2.1.1 ความหมายการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

นักวิชาการและองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของคำว่า การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ไว้ดังนี้

ประภาส โพรปักขีย์ (2563) กล่าวว่า การทำงานจากที่บ้าน หรือ Work from Home หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีลักษณะเป็นการทำงานทางไกล สามารถให้พนักงานปฏิบัติงานจากนอกสถานที่ทำงานได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้าสำนักงาน ไม่เพียงแต่หมายถึงการปฏิบัติงานจากที่บ้านเพียงอย่างเดียว อาจรวมถึงจากสถานที่อื่นๆ ด้วย ทั้งนี้ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาเป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน ในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

Terrabkk (2559) กล่าวว่า Telework หรือ Work at Home การทำงานที่บ้าน เป็นการงานแบบใหม่ โดยมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น พนักงานไม่จำเป็นต้องเข้า บริษัททุกวัน แต่อาศัยระบบอินเทอร์เน็ตในการทำงาน

Mangozero (2562) กล่าวว่า นโยบาย Work from Home (หรือ telework) เป็นการให้ พนักงานสามารถทำงานข้างนอกได้โดยไม่ต้องเข้าออฟฟิศ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในบริษัท และเปลี่ยนบรรยากาศทำงาน

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2563) ได้ให้ความหมายของ work at home ว่าหมายถึง การทำงานที่มีความยืดหยุ่นในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน และช่วงเวลาในการทำงานได้ โดยระหว่างการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถติดต่อหรือเชื่อมต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดได้ โดยผ่าน ทางเครือข่ายเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังศัพท์อื่นๆ ที่มีความหมายใกล้เคียงกันได้แก่ Telecommuting, e-Communting, e-Work, Telework, Working at home (WAH) หรือ Working from home (WFH)

กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ (2563) สรุปว่า การทำงานที่บ้าน หรือ Work from Home เป็น เทรนด์การทำงานยุคใหม่ที่ตามมากับเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาไปจนทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนต่ำ ผ่านทางอุปกรณ์ส่วนตัว เช่น แลปท็อป สมาร์ทโฟน เป็นต้น ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้คนทำงาน และสื่อสารกันที่ไหนเมื่อไหร่ก็ได้

พุทธิพงษ์ ปุณณกันต์ (2563) กล่าวว่า การ Work from Home หรือ การทำงานที่บ้าน เป็น การทำงานในรูปแบบที่ช่วยให้เราไม่ต้องออกไปเจอใคร ในสถานการณ์การระบาดของไวรัส จะช่วยลด การแพร่เชื้อไปยังผู้อื่น

Techhub (2563) ให้ความหมายของการทำงานจากบ้าน (Work from Home) ว่าเป็น การ ทำงานโดยไม่ต้องเดินทางเข้าออฟฟิศ ซึ่งอันที่จริงการ Work from Home ไม่จำเป็นต้องทำงานจากที่ บ้านเท่านั้น ยังสามารถรวมไปถึงการทำงานจากที่คุณอยู่ที่ใดก็ได้ในรูปแบบของ Remote

Working หรือการทำงานทางไกลที่มีความยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการทำงานในออฟฟิศ

ปิติคุณ นิลนอม (2563) กล่าวว่า การทำงานแบบ Work from Home หรือ telework เป็นรูปแบบการทำงานที่ให้นักงงานสามารถทำงานในสถานที่ทางเลือกได้ เช่น บ้าน หรือที่อื่นใด เพื่อ เป็นการเพิ่มสมดุลการใช้ชีวิตและการทำงาน

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2563) กล่าวว่า work from home หมายถึง การที่องค์กรปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยมีการอนุมัติให้นักงงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้

Marketingoops (2563) กล่าวว่า การทำงานที่บ้าน หรือ Work from Home (WFH) เป็น ทางเลือกสำหรับพนักงานในการทำงาน ซึ่งการทำงานที่บ้านนี้ได้เปลี่ยนวิธีการทำงาน เครื่องมือในการ ทำงานและติดต่อสื่อสาร แม้แต่ระยะเวลาในการทำงาน และสถานที่ทำงานที่เราไม่จำเป็นต้องเข้าไป ในตัวเมืองเหมือนแต่ก่อน ทำให้คนทำงานสามารถทำงานได้ตามชานเมืองหรือชนบท

Core & Peak (2562) กล่าวว่า Work from Home คือ การทำงานที่ไม่ต้องเดินทางไปยัง สถานที่ทำงาน แต่ยังสามารถรับเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงเหมือนกับการทำงานปกติ โดยใช้เทคโนโลยีโทรคมนาคมในการทำงาน อาทิ สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ หรือแท็บเล็ตที่ติดตั้ง Wi-Fi เพื่อทำงานจากบ้าน คอนโด Co Working Space หรือ ร้านกาแฟ

เสาวรัช รัตนคำฟูและเมธาวี รัชตวิจิณ (2563) กล่าวว่า การทำงานจากที่บ้าน เป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ยังไม่มีวัคซีนและยารักษาโรค การทำงานจากที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลผลิตภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงาน ในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การทำงานจากที่บ้านจะทำให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทาง และผลผลิตภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการที่พนักงานรู้สึกในทางบวกต่อการที่องค์กรให้อิสระในการทำงานจากที่บ้านได้ การลดงานที่ไม่จำเป็น การมีสภาพการทำงานที่เงียบมากขึ้น และการที่สามารถประชุมกับทั้งในและนอกองค์กรได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การทำงานที่บ้านยังมีผลดีต่อสังคมจากการช่วยลดปริมาณการจราจรในท้องถนน ซึ่งมีผลในการลดการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง และมลพิษทางอากาศลงด้วย อย่างไรก็ตาม ข้อควรระวังของการทำงานที่บ้านมากเกินไปคือ การทำงานที่บ้านล้าพังเป็นเวลานานเกินไป อาจส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กัน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กร

2.1.2 ประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน (Work from Home)

2.1.2.1 ลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของไวรัส ในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสเป็นวงกว้างในปี พ.ศ.2562 นั้น ทำให้หลายบริษัทตัดสินใจประกาศให้ทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home เพื่อลดปัจจัยเรื่องความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของ COVID-19 เพราะพนักงานภายในบริษัทก็พักอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ต่างกัน อีกทั้งพนักงานหลายคนก็ใช้บริการรถสาธารณะที่อาจเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคอีกด้วย ดังนั้นการทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้านก็จะช่วยลดความเสี่ยงในการติดเชื้อได้มาก

2.1.2.2 ประหยัดค่าใช้จ่าย สำหรับบริษัทที่ให้พนักงานสามารถทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home แบบ 100% แล้วนั้น การที่พนักงานทุกคนทำงานที่บ้านก็ช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่ายภายในบริษัทไปได้ค่อนข้างมาก เพราะการเข้าทำงานที่บริษัทนั้น ทางบริษัทจะต้องแบกรับค่าไฟฟ้าและค่าน้ำประปาจำนวนไม่น้อย และยังอาจจะมีบางบริษัทที่ยังต้องเสียค่าเช่าออฟฟิศ แต่การประหยัดงบประมาณบางส่วนไปนั้น ก็น่าจะช่วยลดปัญหาด้านการเงินของทางบริษัทไปได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของพนักงานเองก็ช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน เพราะในเวลาปกติแล้วนั้น พนักงานจะต้องคำนวณเวลาและเตรียมค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในแต่ละเดือน ซึ่งการทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home นี้ก็จะช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ไปได้ค่อนข้างมาก ทำให้พนักงานมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น อีกทั้งยังไม่ต้องเสียค่าเดินทางจำนวนมากในแต่ละเดือน

2.1.2.3 ช่วยพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของพนักงานภายในองค์กร ในเวลาปกติหากเกิดปัญหาในการทำงานโดยเฉพาะกับปัญหาทางเทคนิคหรือปัญหาด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ระบบ IT) แล้วนั้น พนักงานที่ไม่มีความเชี่ยวชาญทักษะด้านนี้ก็มักจะขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ แต่การทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home ที่ต้องจัดการปัญหาการทำงานต่าง ๆ ด้วยตนเองนั้นก็ทำให้พนักงานรายบุคคลจะต้องหาวิธีคิดแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยตัวเอง ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนทักษะในส่วนนี้ขึ้นมาได้จนไม่จำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ๆ ในบริษัทอีกต่อไป

2.1.2.4 เพิ่มความสะดวกสบายและทางเลือกใหม่ ๆ ในการทำงาน การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการงานเอกสารให้เป็นรูปแบบก็ช่วยลดความสับสนในการจัดแบ่งหมวดหมู่ข้อมูลของพนักงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยประหยัดงบประมาณและพื้นที่ภายในบริษัทได้อีกด้วย หรือหากเป็นในเรื่องของการจัดงานอีเวนต์อย่างงานแถลงข่าวของบริษัทต่าง ๆ ก็สามารถปรับเปลี่ยนเป็นงานรูปแบบออนไลน์ที่นอกจากผู้จัดงานจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายด้านสถานที่แล้ว ทางผู้เข้าร่วมงานเองก็สามารถเข้าร่วมงานได้อย่างสะดวกและไม่เสียเวลาเดินทาง

2.1.2.5 ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากผลการสำรวจเกี่ยวกับการทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home ของหลาย ๆ องค์กรทั่วโลกก็พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นกว่าการเข้าทำงานที่บริษัทตามปกติค่อนข้างมาก โดยจากผลสำรวจของทาง Gallup (บริษัทวิเคราะห์สถิติและที่ปรึกษาด้านการทำงานในสหรัฐอเมริกา) ก็พบว่าการทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้านนั้นทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

2.1.2.6 ลดการขัดจังหวะในการทำงาน เป็นเรื่องปกติในที่ทำงานอาจโดนขัดจังหวะในการทำงานจากอุปสรรคหลากหลายรูปแบบด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการต้องเข้าประชุมด่วนกับเจ้านาย ผู้บริหาร หรือแผนกอื่นๆ รวมไปถึงเรื่องไม่เป็นเรื่องอื่น ๆ อีกมากมาย การทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home จะทำให้เลี่ยงเรื่องดังกล่าวได้และจะส่งผลให้ทำงานได้มากขึ้น

2.1.2.7 ยืดหยุ่นในการทำงาน การทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน work from Home จะช่วยให้มีเวลาทำอย่างอื่นเพิ่มเติมระหว่างวันมากยิ่งขึ้น ตราบใดที่ไม่กระทบกับการทำงานหลัก หากสามารถเคลียร์งานให้เสร็จเป็นอย่างๆ หรือแพลนและที่จะจบงานได้ จะให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาไปทำอย่างอื่นได้ เช่น จ่ายค่าสาธารณูปโภค ซื้อของตามห้างสรรพสินค้า รวมถึงการพักผ่อน

2.1.2.8 เลือกทำหลายอย่างได้ขณะประชุม เมื่อการประชุมทางไกลส่วนใหญ่ หลายคนเป็นเพียงผู้นั่งฟังเพียงอย่างเดียว สามารถเลือกสลับไปทำงานร่วมกันระหว่างฟังการประชุมด้วยได้ ต้องให้แน่ใจว่าในการประชุมนั้นๆ ไม่ได้มีเรื่องสำคัญที่ควรต้องฟังและมีการตัดสินใจ

2.1.3 ข้อเสียของการทำงานจากบ้าน (Work from Home)

2.1.3.1 ติดต่องานยาก ในการทำงานนั้นก็หลีกเลี่ยงการติดต่อสื่อสารงานระหว่างกันไม่ได้ ซึ่งถ้าหากเป็นการทำงานตามปกติ ก็สามารถที่จะเดินไปหาคนที่ต้องการติดต่อพูดคุยได้ด้วยตัวเอง แต่การทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home นี้ก็อาจเกิดปัญหาด้านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานขึ้นมาได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องของการสื่อสารเข้าใจไม่ตรงกัน หรือเพื่อนร่วมงานไม่ตอบกลับข้อความก็ตาม ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้อาจทำให้การทำงานล่าช้าลงไปได้

2.1.3.2 สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับการทำงาน แม้ว่าหลาย ๆ คนจะสามารถทำงานที่บ้านได้ แต่ก็ยังมีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สมาชิกในครอบครัวไม่เข้าใจระบบการทำงาน, เสียงรบกวนภายนอก หรือหากใครที่เลี้ยงสัตว์แล้วก็น่าจะถูกเจ้านายกดดันเวลาทำงานจนเสียสมาธิในการทำงาน

2.1.3.3 ความปลอดภัยของข้อมูล สำหรับบริษัทต่าง ๆ เรื่องที่ควรให้ความสำคัญอีกเรื่องก็ได้แก่ความลับของบริษัท เพราะการให้ทำงานแบบ Work from Home ก็เหมือนการฝากความลับไว้ที่ตัวพนักงานคนนั้น ๆ ที่อาจเสี่ยงต่อการรั่วไหลของข้อมูลออกไปสู่ภายนอกได้ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ องค์กรจึงควรกำชับพนักงานให้มีความสำคัญกับการรักษาความลับของบริษัทในส่วนนี้ร่วมด้วย

2.1.3.4 ทำงานได้ช้าลง สำหรับพนักงานบางคนแล้วการทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home ที่อยู่ใกล้กับนายจ้างก็เป็นช่วงเวลาที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นทางการโดยไม่มีสายตาคอยจ้องมอง จึงทำให้งานที่ควรเสร็จตามกำหนดส่งต้องถูกเลื่อนออกไปจนเกิดความล่าช้า

2.1.3.5 ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น การทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home นี้จะช่วยให้บริษัทสามารถประหยัดค่าอุปโภคบริโภคของบริษัทและพนักงานประหยัดค่าเดินทางได้แล้ว แต่สำหรับบางบริษัทหรือพนักงานบางคน ทางบริษัทก็อาจต้องลงทุนซื้ออุปกรณ์ในการทำงานเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก, แก้วน้ำ, หมอนรองหลัง หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ที่ช่วยในการทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น จึงอาจทำให้หน่วยงานมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นได้ (ไทยแวร์, 2563)

2.1.4 ประเภทของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ได้แบ่งประเภทของการทำงานจากบ้านเป็น 3 ประเภท คือ

2.1.4.1 การทำงานจากที่บ้านแบบถาวร เป็นการจ้างงาน โดยพนักงานจะใช้ บ้านหรือที่พัก สถานที่ภายนอกบริษัทเป็นสถานที่สำหรับการทำงาน และควรกำหนดไว้ให้ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นของการจ้างงานและการทำสัญญาจ้าง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานตามที่ตกลงในสัญญาจ้างงาน อาจจะต้องเข้ามาสำนักงาน ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง เช่น เข้ามาประชุมหรือนัดพบปะลูกค้า

2.1.4.2 การทำงานจากที่บ้านแบบประจำ เป็นการทำงานจากที่บ้านตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กำหนดให้ทำงานที่บ้าน 3 วันต่อสัปดาห์ และเข้าบริษัท 3 วันต่อสัปดาห์

2.1.4.3 การทำงานจากที่บ้านแบบชั่วคราว เป็นการงานแบบทั่วไป โดยพนักงานต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงาน แต่ทางบริษัทจะให้พนักงานทำงานจากที่บ้านบางกรณีที่จำเป็นเท่านั้น

2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานจากที่บ้าน

2.2.1 โปรแกรม LINE

หมายถึง แอปพลิเคชันสำหรับการสนทนาบนอุปกรณ์การสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์และแท็บเล็ต (Tablet) ผู้ใช้สามารถสื่อสารด้วยการพิมพ์ข้อความหรือ วิดีโอคอล (Video call) จากอุปกรณ์การสื่อสารเครื่องหนึ่งไปสู่อีกเครื่องหนึ่ง โลกนี้ได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถ หลากหลายเพื่อรองรับการใช้งานของผู้ใช้ LINE Meeting ซึ่งเป็นฟีเจอร์ใหม่ที่เพิ่มเข้าให้ผู้ใช้งาน LINE ทุกคนสามารถใช้วิดีโอคอลแบบกลุ่มได้ผ่านการแชร์ URL โดยไม่ต้องเพิ่มเป็นเพื่อน

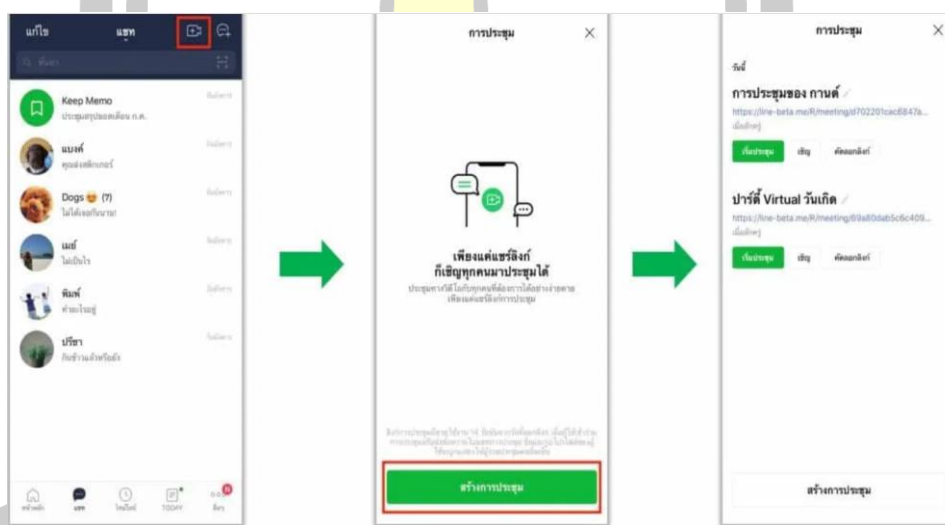
วิธีสร้างการประชุม LINE Meeting

1. เลือกที่ไอคอน “วิดีโอคอล” ด้านขวาบนของแท็บแชท

2. เลือกที่ สร้างการประชุม การประชุมที่สร้างขึ้นจะแสดงในรายการเป็นชื่อการประชุมว่า “การประชุมของ...” ตามด้วยชื่อของผู้ใช้ที่สร้างการประชุม โดยสามารถแก้ไขชื่อการประชุมได้โดยการเลือกที่ไอคอน “ดินสอ” สามารถเชิญเพื่อนใน LINE ให้เข้าร่วมการประชุมได้โดยเลือกที่ “เชิญ” แล้วเลือกเพื่อน กรณีที่ใช้ลิงก์เชิญ กรุณาเลือกที่ “คัดลอกลิงก์” แล้วแชร์ลิงก์ดังกล่าว ซึ่งผู้ใช้ที่ได้รับลิงก์เชิญ จะสามารถเข้าร่วมการประชุมได้แม้ไม่ใช่เพื่อนใน LINE

วิธีการเริ่มประชุม LINE Meeting

1. เปิดลิงก์ที่ได้รับ โดยผู้สร้างการประชุมสามารถประชุมได้โดยเลือกที่ “เริ่มประชุม” ในหน้ารายการการประชุม
2. เลือกว่าจะเข้าร่วมแบบเปิดกล้องของตนเองหรือไม่ในหน้าจอก่อนเข้าร่วมประชุมสามารถตั้งค่าพื้นหลัง, ฟิลเตอร์, เอฟเฟกต์ใบหน้าได้ในหน้าจอก่อนเข้าร่วมประชุม กรณีที่เลือกปิดกล้องของตนเอง ระบบจะแสดงรูปโปรไฟล์แทน
3. เลือกตกลงเพื่อยินยอมให้แสดงรูปและชื่อโปรไฟล์ของคุณ



ภาพประกอบ 3 การสร้างการประชุมของโปรแกรม LINE Meeting (it24hrs, 2563)

2.2.2 โปรแกรม Slack

หมายถึง แอปพลิเคชันสำหรับ ‘team communication’ หรือการสื่อสารกันภายในทีม สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้หลายรูปแบบทั้งข้อความธรรมดา ไฟล์ภาพ วิดีโอ ลิงก์ และยังโพสต์โต้ตอบกันได้เหมือนโซเชียลเน็ตเวิร์กแบบหนึ่งด้วย จุดเด่นอีกอย่างของ Slack คือ มีการ

ออกแบบให้แยกย่อยทีมออกไปได้อีกในรูปแบบ ‘channel’ ผ่านแฮชแท็ก ใครมีหน้าที่รับผิดชอบกับทีมไหนก็ให้อัพเดทความคืบหน้าผ่านแฮชแท็กนั้นได้ สามารถ drag and drop ไฟล์ได้ทันที



ภาพประกอบ 4 การสื่อสารในรูปแบบ Channels ผ่านโปรแกรม Slack (M-Creation, 2563)

นอกจากนี้ Slack ยังรองรับสมาชิกได้จำนวนไม่จำกัด ติดตั้งได้ทั้งในคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก โทรศัพท์มือถือระบบ iOS และ Android ที่สำคัญ ไม่ต้องซิงค์กับเบอร์โทรศัพท์ในการใช้งาน ทำให้ไม่ยุ่งยากเมื่อต้องการเปลี่ยนเครื่องใช้งาน และสมาชิกกลุ่มที่เข้ามาใหม่ยังสามารถอ่านข้อความและไฟล์เก่าๆ ซึ่งข้อดีของโปรแกรมนี้นี้

1. ติดต่อสื่อสารได้เหมือนแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย สามารถพูดคุย โทรติดต่อกันผ่าน Slack ทำให้ไม่ต้องสลับไปใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียเพื่อสื่อสารกัน ช่วยให้แยกแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียสำหรับพูดคุยเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ ใช้เวลารวดเร็วในการค้นหางาน
2. สื่อสารกันได้สะดวก ด้วย “Channels” โดยเราสามารถแบ่ง channel ออกตามการจำแนก เช่น ตามแผนก โปรเจกต์หรือบริษัทที่ติดต่อ โดยแต่ละ channel สามารถจัดการให้มีสมาชิกทีมที่เกี่ยวกับชื่อหัวข้อ channel ด้วยฟังก์ชันนี้ จะทำให้สามารถติดต่อเฉพาะกลุ่มคนที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว
3. ไม่ต้องติดตั้งโปรแกรม เพียงเข้าไปที่ <https://slack.com/> เริ่มต้นใช้งานผ่านเว็บเบราว์เซอร์ได้ ไม่ต้องลงโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันใดๆ
4. ค้นหาข้อความหรือไฟล์ ใน channels หรือ direct messages ทำให้หาข้อความหรือไฟล์ที่เคยใช้งานมาแล้วได้อย่างสะดวก เช่น ปกติฝ่ายเซลล์จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมาให้แผนกวางแผน เมื่อทำงานไปสักพัก แผนกวางแผนเกิดการค้นหาเฉพาะ “ข้อมูลที่ถูกค้างส่ง

มา” จากบรรดาข้อความทั้งหมดที่คุยได้ตอบกับเซลล์ ก็เพียงกดค้นหา แล้วพิมพ์ข้อความค้นหาลงไป ก็จะเจอข้อมูลที่ต้องการได้โดยง่าย

5. ส่งไฟล์ ไม่มีวันหมดอายุ ทำให้สามารถกลับมาดาวน์โหลดไฟล์เดิมได้ ปกติเวลาส่งงานให้กันผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียอย่าง LINE ไฟล์ที่ส่งให้กันในแชทจะมีอายุวันที่สามารถดาวน์โหลดได้อยู่ เมื่อผ่านไปสักระยะแล้วจะไม่สามารถดาวน์โหลดได้อีก แต่ Slack จะช่วยให้เราสามารถดาวน์โหลดไฟล์ที่เคยส่งให้กันได้ตลอดเวลา

6. ส่งโค้ด ด้วยการสร้าง snippet แบ่งปันโค้ดให้ดูเวลาทำงานแล้วประสบปัญหาเวลาส่งโค้ดให้กันตามแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียต่างๆ โค้ดที่ได้รับมักจะมาในรูปแบบที่เป็นข้อความยาวติดกันทำให้อ่านลำบาก แต่ด้วย snippet นี้ จะทำให้โค้ดที่ส่งมาเป็นระเบียบ ไม่ต้องเสียเวลาจัดการแปลงข้อความ ช่วยทั้งร่นระยะเวลาในการส่งโค้ดให้กันและสามารถคัดลอกนำไปใช้ต่อได้ง่าย

2.2.3 โปรแกรม Zoom

หมายถึง แอปพลิเคชันที่ใช้สำหรับการประชุม คุยงาน อบรม สัมมนาออนไลน์ รองรับผู้เข้าใช้งานได้ 50 คน ระหว่างประชุมยังสามารถบันทึกวิดีโอไปพร้อมกันได้ด้วย ความแตกต่างระหว่าง Zoom กับแอปพลิเคชันโทรกลุ่มอย่าง Skype คือ Skype เหมาะกับการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ แต่ Zoom จะเน้นไปที่การประชุมและจัดคอร์สสอนออนไลน์ เพราะสามารถสร้าง URL ห้องส่วนบุคคล และมีระบบตอบโต้เพื่ออำนวยความสะดวกให้การประชุมและจัดคลาสสอนได้ดี เช่น ระบบพูดคุยกันเองระหว่างผู้เรียน ระบบยกมือ ทำให้แอปพลิเคชันนี้เหมาะกับการจัดประชุม

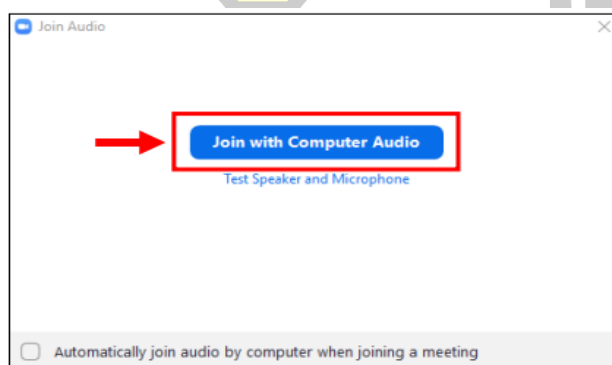


ภาพประกอบ 5 การใช้งานโปรแกรม Zoom ในการจัดประชุมการใช้งานแอปพลิเคชัน Zoom ผ่านคอมพิวเตอร์ (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563)

1. การระบุห้องเข้าประชุม การใช้งาน Zoom ผ่านคอมพิวเตอร์ สามารถเข้าใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ตเบราว์เซอร์ทุกประเภทได้ที่ URL <https://zoom.us/join> และกรอกรหัสหรือชื่อห้องในกล่องข้อความ “Meeting ID or Personal Link Name” และกดเข้าร่วมที่ “Join”

2. การเข้าใช้งานแอปพลิเคชัน Zoom หลังจากระบุรหัสหรือชื่อห้องประชุมจะเข้าสู่หน้าการเปิดโปรแกรม ในกรณีที่เคยลง แอปพลิเคชัน Zoom แล้วให้ทำการกด “Open Zoom Meetings” หากยังไม่เคยติดตั้งแอปพลิเคชันให้กดที่ “download & run Zoom” เมื่อติดตั้งเสร็จสิ้นแล้วให้กด “click here” และ หมายเลข 4 “Open Zoom Meetings” ตามลำดับ

3. การตั้งค่าเมื่อเริ่มต้นใช้งานแอปพลิเคชัน Zoom จะมีตัวเลือกให้เข้าร่วมด้วยวิดีโอ (“Join with Video”) หรือไม่เปิดวิดีโอ (“Join without Video”)



ภาพประกอบ 6 วิธีการกดเข้าร่วมการประชุมโปรแกรม Zoom (คณะกรรมการพัฒนาสื่อดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2563)

2.2.4 โปรแกรม Google Meet

Google Meet คือ แอปพลิเคชันสำหรับการประชุมทางวิดีโอที่ใช้งานง่ายไม่มีสะดุดจาก Google ช่วยให้การทำงานร่วมกันและพัฒนาความสัมพันธ์กับทีมได้จากทุกที่บนโลก คุณสมบัติที่สำคัญได้แก่ การประชุมทางวิดีโอความละเอียดสูง รองรับผู้เข้าร่วมได้สูงสุด 100 คน เข้าถึงได้ง่ายเพียงแค่แชร์ลิงก์ให้ทุกคนเข้าร่วมได้ด้วยคลิกเดียว รองรับการใช้งานที่หลากหลายบน Desktop, IOS และ Android และสามารถแชร์หน้าจอ รูปภาพ ไฟล์ และข้อความได้ โดยการใช้งานโปรแกรม Google Meet มีวิธีการดังนี้

1. เข้าไปที่หน้าเว็บไซต์ของ Google Meet จากนั้นให้คลิกที่ “Sign in”
2. หลังจากทำการ เข้าสู่ระบบสำเร็จแล้ว จะพบกับหน้าจอหลักของโปรแกรม Google Meet จากนั้นให้ทำการคลิกที่ปุ่ม เข้าร่วมหรือเริ่มการประชุม

3. เมื่อคลิกปุ่ม เข้าร่วมหรือเริ่มการประชุม แล้ว ระบบจะให้ตั้งชื่อห้องประชุม ในขั้นตอนนี้ จะตั้งชื่อห้องประชุม หรือไม่ตั้งชื่อก็ได้ ถ้าหากไม่ต้องการตั้งชื่อห้องประชุม ก็กดปุ่ม ต่อไป

4. ในขั้นตอนนี้ เป็นการเตรียมตัวก่อนเข้าร่วมประชุม ถ้าหากเข้าใช้งานครั้งแรก ต้องคลิกปุ่ม Allow เพื่ออนุญาต ให้สามารถใช้งานกล้องเว็บแคม และไมโครโฟน เราสามารถเปิดหรือปิด ไมโครโฟนและกล้องได้ โดยกดปุ่มรูปกล้องหรือไมโครโฟน ให้เป็นสีแดง เมื่อพร้อมแล้ว ก็สามารถกดปุ่ม เข้าร่วม

5. เมื่อเข้าห้องประชุมได้แล้ว ระบบจะแสดงข้อมูลรายละเอียดของห้องประชุม โดยจะมี ลิงค์ ของประชุม แสดงไว้ด้วย สามารถ คัดลอก หรือ copy ลิงค์ห้องประชุม แล้วเอาไปส่งให้กับผู้ที่เราต้องการให้เข้าร่วมประชุมด้วย และถ้าสังเกตดูในลิงค์ของห้องประชุม เช่น <https://meet.google.com/ydw-fwwe-fom> ตัวอักษรที่อยู่ด้านหลัง จะเป็น Google Meet ID ในตัวอย่างนี้ Google Meet ID ก็คือ ydw-fwwe-fom

6. ถ้าหากต้องการแชร์หน้าจอ หรือนำเสนอไฟล์ MS Power point ให้กับผู้เข้าร่วมประชุมหรือนักศึกษา ที่อยู่ในห้องประชุม ก็สามารถทำได้ โดยใช้เมนู นำเสนอทันที (หมายเลข 4 ตามภาพด้านบน) เมื่อเรากดปุ่ม นำเสนอทันที ก็จะมีการนำเสนออยู่ 3 แบบด้วยกัน การนำเสนอทั้งหน้าจอ, นำเสนอเป็นหน้าต่าง และนำเสนอกับแท็บ Chrome

7. ถ้าหากต้องการบันทึกการประชุมไว้เป็นไฟล์วิดีโอ ก็สามารถทำได้ โดยให้กดที่ปุ่ม จุดสามจุด บริเวณมุมล่างขวามือ จากนั้นเลือกเมนู บันทึกการประชุม เมื่อการประชุมเสร็จสิ้น ไฟล์วิดีโอ ที่บันทึกไว้ ก็จะถูก save ไว้ที่ Google Drive ของเราอัตโนมัติ ไฟล์จะถูกเก็บไว้ที่โฟลเดอร์ Meet Recordings



ภาพประกอบ 7 การใช้งานโปรแกรม Google Meet ในการจัดประชุม (Support Google, 2564)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

หมายถึง ผู้ใช้งานเทคโนโลยีการสื่อสารแต่ละคนมีคุณสมบัติเฉพาะตัวของตน เช่น อายุ เพศ บุคลิกภาพ สติปัญญา ทักษะและประสบการณ์ เป็นต้น คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการใช้งาน โดยบุคคลที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการใช้แตกต่างกันไปด้วย งานวิจัยที่ใช้แนวคิดทฤษฎีลักษณะทางปัจจัยด้านบุคคล จึงมักจะมองหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยด้านบุคคล กับพฤติกรรมการใช้งานต่างๆ เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในแต่ละกลุ่มประชากรย่อมจะมีกิจกรรมและการดำเนินชีวิต ตลอดจนการมีเวลาว่างที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงใช้ปัจจัยทางด้านบุคคล เป็นตัวแปรมาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางด้านบุคคลกับทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน และลักษณะทางด้านบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Lin, 2560)

2.3.1 เพศ

เพศ (Sex) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างในเรื่องความคิด พฤติกรรม ค่านิยมและทัศนคติเนื่องจากวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงจะมีความต้องการในการเปิดรับข่าวและส่งสารมากกว่าเพศชาย ขณะเดียวกันเพศชายมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีจากการติดต่อสื่อสารทั้งการเปิดรับข่าวและส่งสารนั้น

2.3.2 อายุ

เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพราะแบบแผนความคิด ภูมิหลังและประสบการณ์ของบุคคลนั้นมักถูกกำหนดมาจากบริบทสังคมในช่วงนั้นๆ อีกทั้งอายุยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่าง กันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม ซึ่งอายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างที่เรื่องของความคิดและพฤติกรรมเนื่องจากอายุเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของบุคคลที่มีอายุมากกว่า ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากกว่าจะมีความใจเย็นมีประสบการณ์ มองเหตุการณ์ต่างๆ อย่างระมัดระวังส่วนบุคคลที่มีอายุน้อยมักมีความคิดแบบเสรีนิยม มองโลกในแง่ดีมีความใจร้อนมากกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ดังนั้นอายุของผู้รับสารจึงมีอิทธิพลกับการสื่อสารบุคคลที่ช่วงอายุแตกต่างกันซึ่งมักจะมีความต้องการในสิ่งที่แตกต่างกัน

2.3.3 อาชีพ

หมายถึงรูปแบบการดำรงชีพในสังคมมนุษย์ปัจจุบัน อาชีพเป็นหน้าที่ของบุคคลในสังคม อาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล อาชีพที่ต่างกันมักมีวัตถุประสงค์การใช้งานเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน เช่นอาชีพที่เป็นสายส้อมักจะชอบการติดต่อสื่อสาร

2.3.4 ระดับการศึกษา

ระดับศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้ใช้ คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่แตกต่างกันย่อมจะมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ รสนิยม ค่านิยม และความต้องการที่แตกต่างกันไป

2.3.5 ลักษณะงาน

ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแตกต่างของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2.3.6 ความพร้อมของพนักงาน

ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3.7 ทักษะของ

หมายถึง ทักษะของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น เช่น รู้สึกสนใจอยากใช้งาน รู้ว่าเทคโนโลยีนั้นดีหรือไม่ดี รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งทักษะที่มีต่อการใช้งานจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดการจูงใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกับความสามารถของตน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ หากองค์กรใดประกอบด้วยบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมจะส่งผลให้องค์กรนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามนโยบายได้ และหากปัจจัยจูงใจมีค่าน้อยกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดต่ำลง ในขณะที่หากระดับของปัจจัยจูงใจมีค่าน้อยกว่าระดับที่ควรจะเป็น จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเบื่อหน่าย ขาดกำลังใจในการทำงาน เกิดความไม่พอใจที่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปอาจเป็นสาเหตุให้ตัดสินใจลาออกจากองค์กรในที่สุด (ธาริกา พงษ์สิทธิภิญญา, 2561)

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจหรือการจูงใจ

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) ให้ความหมายของแรงจูงใจตามหลักจิตวิทยาไว้ว่า แรงจูงใจหรือ Motivation คือ สภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติให้ถึง

จุดหมาย ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงหมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและก้าวหน้าขึ้น

ณัฐริกา กลิ่นเมือง (2562) ให้ความหมายของแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีความเต็มใจ มุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงานเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริกัลยา สามไชย (2559) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด

กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

วิริยยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ในการทำงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารโดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ แรงกระตุ้นเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคง เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเหล่านี้เกิดขึ้น ภายในจิตใต้สำนึกของทุกคน

ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้นๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจหรือการจูงใจ

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) อธิบายไว้ว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น และเพิ่มพลัง (Energetic) ให้มีความขยันขันแข็ง ให้สามารถปฏิบัติงาน

ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งหลาย เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติงาน (Persistence) ส่งผลให้รูปแบบของการปฏิบัติงานของบุคคลมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น (Variability) คือเมื่อบุคคลใดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความพยายามค้นหาข้อผิดพลาดในการทำงาน แล้วทำการแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดให้ดีขึ้น มีส่วนทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น มีวินัย และมีจรรยาบรรณที่ดี (Work Ethics) เป็นการสร้างคุณค่าให้บุคคลที่สมบูรณ์

เชมิกา กิตติพงศ์ (2558) ได้สรุปว่า เมื่อผู้บริหารสามารถเลือกใช้ปัจจัยเพื่อจูงใจบุคลากรในองค์กรได้อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะเกิดเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และยังชักนำให้บุคลากรประพฤติตามแนวทางที่ถูกต้องตามประสงค์รวมถึงปัจจัยที่จะคอยรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ได้ด้วย

2.4.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) หมายถึง แรงจูงใจในการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน ความพอใจจากภายใน ความสนุกสนานหรือความท้าทายมากกว่าเพื่อผลที่ตามมาที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างแรงกระตุ้น แรงกดดัน หรือผลตอบแทนจากภายนอก (Cook & Artino, 2016)

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัลเกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรมบุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น (ปภาดา วรรณโณ, 2563)

2.4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (ประเสริฐ อุไร, 2559) มีสาระสำคัญว่าแรงจูงใจเป็นผลจากความพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับความพึงพอใจ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอริ เบอร์ก (Herzberg Two-Factor Theory) ว่าเป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) และลักษณะของงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานในการทำงาน เป็นแรงจูงใจจากภายในที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจอย่างแท้จริงซึ่งสามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อบุคลากรในองค์กรประกอบไปด้วย

1.1 ด้านลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดความรู้สึกพึงพอใจจากงานที่ตนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติหรือในงานของผู้อื่น รวมถึงการพึงพอใจที่ได้รับความรับผิดชอบใหม่ๆ

1.2 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่ได้รับมอบหมายตลอดจนปริมาณงาน และคุณลักษณะของงานที่เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้น

1.3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานให้เสร็จและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี และเมื่อผลงานนั้นสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจและมีความปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.4 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร รวมถึงได้รับการปรับเงินเดือน และค่าจ้างให้สูงขึ้น

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่เราได้รับการยกย่องยอมรับทั้งโดยทางวาจา หรือโดยทางอื่นให้เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในกิจการที่ได้รับมอบหมาย คือ บุคคลผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างประสบความสำเร็จและเป็นที่น่าพอใจ ย่อมอยากได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง และคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นผู้มีคุณค่าแก่งาน

2. ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) เป็นแรงจูงใจภายนอก ไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่คอยรักษาให้บุคลากรไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Dissatisfiers or Maintenance Factors) และเป็นปัจจัยที่บุคลากรต้องการได้รับการตอบสนองซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจขึ้นประกอบด้วย

2.1 ด้านค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรมีให้แก่ผู้ทำงาน เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ รวมถึงมีเทคนิคและวิธีการให้คำปรึกษาให้พนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม สามารถดำเนินงานด้วยความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ด้านนโยบายในการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการขององค์กร รวมถึงการรับรู้และการสื่อสารภายในองค์กร

2.4 ด้านสภาพการทำงาน (Working Environments) หมายถึง สภาพทางกายภาพต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 ด้านความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.5 ทักษะที่มีผลต่อการทำงาน

2.5.1 ความหมายทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึก ความคิดหรือความเชื่อและแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล เป็นปฏิกิริยาโต้ตอบ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ ที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ ดังนั้น การเข้าใจความหมายของทัศนคติรวมถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงก็จะช่วยให้คาดการณ์แนวโน้มการแสดงออกของบุคคลได้ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

สุภาวรรณ ปานจ้อย (2560) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติหมายถึง ระดับความรู้สึกต่อบางสิ่ง หรือบางสถานการณ์ ซึ่งสามารถนำไปสู่พฤติกรรมที่จะแสดงออกตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก หรือเชิงลบ โดยที่ทัศนคติของแต่ละบุคคลเป็นผลจากการเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ การรับรู้ที่ผ่านมา เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ ดังนั้นเราสามารถรับรู้ถึงทัศนคติของแต่ละบุคคลได้จากการตีความในสิ่งที่บุคคลพูดออกมา หรือพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก อาจเป็นไปได้ทั้งแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ทัศนคติของของคนเรานั้นสามารถเปลี่ยนไปได้ตาม การศึกษาการรับรู้และสิ่งแวดล้อมตลอดจนการลอกเลียนแบบ

วิชญ์พล อุไรวรรณชัย (2561) เป็นความคิดที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยผ่านการเรียนรู้หรือการเชื่อมโยงความรู้กับสิ่งที่ใกล้เคียงหรือเกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปประมวลผล จนสุดท้ายกลายเป็นความเชื่อต่อสิ่งนั้น ซึ่งมีทั้งด้านบวก ด้านลบ และเป็นกลาง ทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีสิ่งเร้าที่มากกระทบหรือหักล้างความรู้หรือความเชื่อเดิม และเข้าสู่กระบวนการสรุปและประมวลอีกครั้ง จนกลายเป็นความคิดและความเชื่อใหม่ ซึ่งอาจแตกต่างจากเดิมได้

อรกานต์ สุนทรวิโรจน์ (2560) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ความคิด ความรู้สึก หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมของบุคคลนั้น เป็นปฏิกิริยาการ ตอบโต้ โดยการประมาณค่าว่าชอบหรือไม่ชอบ และยังเป็นตัวตัดสินการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ที่จะส่งผลกระทบในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อบุคคลอื่นๆ สิ่งของ และสถานการณ์ต่างๆ ใน สภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นๆ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถเรียนรู้ หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ที่ ผ่านมา

และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกต้องได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือเป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

มิ่งขวัญ ศรีทอง (2558) ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ทั้งจากประสบการณ์โดยตรงหรือโดยอ้อม จนก่อให้เกิดความคิดหรือแนวความคิด การรับรู้ ความรู้สึก ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมนั้นๆ ทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจซื้อ เพราะทัศนคติที่เป็นบวกหรือเป็นลบ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและทัศนคตินี้มักจะเปลี่ยนแปลงได้ยาก หากมีความเชื่อนั้นแล้ว

2.5.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคติ (กิตติวัฒน์ นามสวัสดิวงศ์, 2559) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) การประเมินสิ่งเร้าที่เข้ามาด้วยกระบวนการคิด ซึ่งเป็นการใช้เหตุผลบนพื้นฐานของความเชื่อ ความคิดเห็น จินตนาการ และความรู้ความเข้าใจส่วนบุคคล เกิดเป็นข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อสิ่งนั้นๆ องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการคิดที่ใช้เหตุผลและตรรกะคือ ความเชื่อในผลการประเมินที่ตนเองประเมินไว้ เพราะความเชื่อเหล่านั้นจะแสดงออกมาเป็นความประทับใจ ความชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลเหล่านั้นมีต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งรูปแบบของความเชื่อที่บุคคลนั้นๆ มีต่อสิ่งเร้าที่เข้ามาจะมีผลมากยิ่งขึ้นเมื่อสิ่งเร้านั้นตรงกับความสนใจส่วนบุคคล นอกจากนั้นการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางสังคมมีส่วนสำคัญต่อตัวของความเชื่อทั้งจากการได้รับคำแนะนำโดยตรง การเลียนแบบ หรือการเปิดรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือลบ หรือทั้งบวกและลบต่อเป้าหมาย ซึ่งเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลเกิดจากสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้นองค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึกของทัศนคติ คือ การได้รับการถ่ายทอดการเรียนรู้หรือซึมซับมาจากคนรอบข้างที่มีอิทธิพลของบุคคลนั้นๆ เช่น พ่อแม่ ครูกลุ่มเพื่อน องค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึกนั้นจะมีการตอบสนองทางด้านอารมณ์และแสดงออกมาเป็นการตอบสนองทางกายที่ความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้น ซึ่งองค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึกนั้นเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลอย่างมาก

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ซึ่งหมายถึง แนวโน้มพฤติกรรม หรือแนวโน้มของการแสดงออกต่อสิ่งเร้าและแสดงออกมาเป็นความตั้งใจ (Intention) ที่ทำบางสิ่งบางอย่างทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เช่น เป็นมิตร เป็นศัตรู อ่อนโยน-ก้าวร้าว เป็นต้น ซึ่งสามารถสังเกตได้จากทั้งคำพูดถึงความตั้งใจหรือการวางแผนในการลงมือทำและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาซึ่งการแสดงออกถึงองค์ประกอบด้านพฤติกรรมจะมีความแตกต่างกันไป การสังเกตต้องใช้ระยะเวลาในการเฝ้าเก็บข้อมูลอย่างใกล้ชิด

2.5.3 การเกิดของทัศนคติ

Ifioque (2018) ได้อธิบาย การเกิดทัศนคติหมายถึงการเคลื่อนไหวจากการไม่มีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปสู่การมีทัศนคติเชิงบวกหรือเชิงลบต่อสิ่งนั้น นักจิตวิทยาให้ความเห็นว่าทัศนคติสามารถเกิดขึ้นได้จากการเปิดรับ การเรียนรู้ การเปรียบเทียบทางสังคม และการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

1. การเปิดรับ (Mere exposure) เป็นการเกิดของทัศนคติที่มาจากการเปิดรับจากประสาทสัมผัสต่างๆ จนเกิดมุมมองหรือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น โดยปรากฏการณ์นี้มันจะเกิดจากตัวกระตุ้นที่หลากหลาย เช่น อาหาร กลิ่น ภาพถ่าย คำพูด และโฆษณา

2. การเรียนรู้ (Learning) เป็นการตอบสนองของทัศนคติจะเกิดอย่างอัตโนมัติผ่านกระบวนการแบบมีเงื่อนไขปกติ และเงื่อนไขที่มีองค์ประกอบร่วม แต่ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมสมัยใหม่เห็นว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดของพฤติกรรมมาจากแรงจูงใจ จึงดูเหมือนว่าทัศนคติเกิดจากการได้รับหรือเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม

3. การเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison) เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของตนกับบุคคลอื่น เพื่อพิจารณาว่าความคิดเห็นนั้นมีความสอดคล้องกันหรือไม่ และเมื่อความเห็นตรงกัน บุคคลจะสรุปว่าความคิดเห็นนั้นถูกต้อง และในบางครั้ง การเปรียบเทียบทางสังคมยังมีส่วนทำให้เกิดทัศนคติใหม่ๆ ด้วยเช่นกัน จึงสรุปได้ว่า ทัศนคติถูกกำหนดโดยข้อมูลทางสังคมจากบุคคลอื่น ควบคู่ไปกับความปรารถนาของตัวบุคคลที่ต้องการมีทัศนคติคล้ายคลึงกับบุคคลที่ชื่นชอบ

4. การถ่ายทอดทางพันธุกรรม (The Genetic Factor) ทัศนคติหลายอย่างเกิดจากองค์ประกอบทางพันธุกรรมที่ไม่ได้มาจากการบวนการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว เช่น ประเด็นทางการเมืองและศาสนา

2.5.4 ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction)

ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และธุรกิจ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลหรือพนักงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ รวมถึงสภาวะทางอารมณ์ในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และแสดงออกในทางบวกต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้งานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลาและสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป

เกริกกฤษ เดชอุดม (2565) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจ หมายถึง เป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็น

ความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนอง ตามระดับความต้องการ กล่าวคือเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกใจ โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ หลังจากได้ผ่านกระบวนการประเมินค่า จะแสดงออกมาในระดับที่แตกต่างกัน เช่น พึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้นตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

2.5.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work life Balance)

แนวความคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเริ่มต้นจากการเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิต เนื่องจากบทบาทในครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต กล่าวคือ ผู้หญิงและผู้ชายต่างมีภาระหน้าที่ทั้งคู่ โดยเฉพาะผู้หญิงที่มีหน้าที่ทั้งในบ้านและนอกบ้าน จึงต้องรับผิดชอบงานนอกบ้านและให้ความใส่ใจกับเรื่องในครอบครัว จนบางครั้งทำให้เกิดความเครียดและกดดัน จึงทำให้หลายองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เพื่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจต่องานอันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับในท้ายที่สุด อย่างไรก็ตาม ความสมดุลไม่ได้หมายความว่า จะต้องมีการให้ความสำคัญเท่าๆ กัน หรือหารสองเท่ากัน และไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกคน เนื่องจากลักษณะ ความเป็นอยู่และความต้องการของแต่ละคนที่แตกต่างกัน ดังนั้นความสมดุล คือการบริหารจัดการตนเองให้เกิดความลงตัวทั้งความสุขจากชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม (2562) ได้นำเสนอผลการสำรวจที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การที่หน่วยงานในสวีเดนมีปรับลดเวลาทำงานจาก 8 ชั่วโมงเป็น 6 ชั่วโมงแต่ยังคงได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิม กลับช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีเวลามากขึ้นในการจัดการเรื่องส่วนตัวและมีความสุขกับตนเอง จึงนำมาสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยงานในนิวซีแลนด์มีการทดลองลดเวลาการเข้างานเป็น 4 วัน ต่อสัปดาห์ ซึ่งผลวิจัยสรุปได้ว่า การลดชั่วโมงการทำงานนั้นช่วยกระตุ้นให้พนักงานพยายามหาวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นจากการทำงานเพียงแค่ 4 วัน อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอีกมากมายที่อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเมื่อลดชั่วโมงการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์ บทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นความท้าทายขององค์กรในการเรียนรู้ความแตกต่างเพื่อสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวตามความหลากหลายของคนในองค์กร

2.5.6 ความอยู่ดีมีสุข (Well Being)

ความอยู่ดีมีสุข หรือ สุขภาวะ คือ สภาวะที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพทั้งกายใจ (กรกช วนกรกุล, 2560) คำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” มีคำหลายคำที่ใช้ และมีความหมายใกล้เคียงกันหลายคำ ได้แก่ ความสุข ความผาสุก ความอยู่เย็นเป็นสุข อยู่ดีมีสุข และคุณภาพชีวิต ซึ่งความอยู่ดีมีสุขเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบอบการควบคุมการจัดการความสมดุลระหว่างวัตถุกับจิตวิญญาณ หมายถึง การสร้างความสมดุล การอยู่ร่วมกับข้อจำกัดร่วมกับโรคภัยไข้เจ็บ ความพิการ ความไม่สมบูรณ์ต่าง ๆ เป็นพลังและความมุ่งมั่นที่จะไปถึงจุดหมาย อยู่อย่างสมดุลด้วยสัมพันธภาพกับสรรพสิ่งกับความจริง คือ การอยู่ด้วยศีล สมาธิ ปัญญา อยู่ด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา คืออยู่อย่างมีค่าและความหมาย ไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เรามี แต่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เราเป็น โดยทั่วไปนิยามความสุขออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความสุขทางกายและความสุขทางใจและสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีการนิยามความอยู่ดีมีสุขไว้ว่า หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มุ่งงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐสรุปได้ว่า ความอยู่ดีมีสุขเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อวัตถุ สิ่งของสภาพแวดล้อม และความเป็นอยู่ที่เป็นไปในเชิงบวก รวมทั้งสามารถควบคุมจัดการให้ชีวิตดำเนินไปได้ด้วยดี องค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุข สามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ด้านดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสุขภาพอนามัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการแรกของความอยู่ดีมีสุข การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บอันเกิดจากการสร้างสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสติปัญญา รวมถึงการมีภาวะโภชนาการที่ดี การรู้จักป้องกันดูแลสุขภาพที่ดีของตนเองและสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขซึ่งจะทำให้คนมีอายุยืนยาว สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข สร้างสรรค์ประโยชน์แก่ตนเองครอบครัว และสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ด้านความรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการยกระดับความอยู่ดีมีสุขของคนในสังคม เพราะความรู้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคน ให้มีทักษะความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่คนเราจะมีความรู้ได้นั้นจะต้องได้รับการศึกษา การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างโอกาส และพัฒนาสติปัญญาและกระบวนการเรียนรู้ของคนให้สามารถ “คิดเป็น ทำเป็น” เรียนรู้ที่จะพึ่งตนเองและใช้ประสบการณ์ศักยภาพ และทักษะของตนให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจในสังคมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. ด้านชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยกำหนดความอยู่ดีมีสุขของคน นอกจากจะต้องมีสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการศึกษาแล้ว การทำงานจะเป็นที่มาของรายได้และอำนาจซื้อ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การมีรายได้ดี มีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

มีรายได้อย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลให้คนเราสามารถดูแลสุขภาพความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวให้อยู่ดีมีสุขได้และมีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

4. ด้านรายได้และการกระจายรายได้ ความขัดสนในด้านรายได้ในการยังชีพ การมีปัญหาคายากจนที่รุนแรงและความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ในระดับสูง ย่อมสะท้อนการอยู่อย่าง เป็นทุกข์ในสังคม ดังนั้น ความอยู่ดีมีสุข สำคัญประการหนึ่ง คือ การเสริมสร้างการเจริญเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนให้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีอำนาจการซื้อเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตที่ได้มาตรฐาน และหลุดพ้นจากปัญหาคายากจน และมีการกระจายรายได้ในกลุ่ม ต่างๆในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

5. ด้านชีวิตครอบครัว เป็นสถาบันพื้นฐานทางสังคมที่มีความสำคัญยิ่งต่อคนในการ ดำรงชีวิตความสัมพันธ์ในครอบครัวถือเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุข ครอบครัว ที่ดีมีสุข คือ ครอบครัวที่มีความรักความอบอุ่น ราบรื่นหน้าที่ของครอบครัว มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ลดปัจจัยเสี่ยงของครอบครัว สามารถพึ่งตนเองได้และมีการเกื้อกูลสังคมอย่างมีคุณธรรม

6. ด้านสภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต เป็นอีกมิติหนึ่งมีความสำคัญต่อความอยู่ดีมี สุขสิ่งแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เอื้อต่อการประกอบอาชีพและการ ดำรงชีวิตในสังคม การมีสภาพแวดล้อมที่ดี หมายความว่ารวมถึงการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับ บริการสาธารณสุขที่พอเพียง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนามัย สิ่งแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกื้อกูลคุณภาพการดำรงชีวิตให้เกิดความสนับสนุนความอยู่ดีมีสุข ของคน

7. ด้านการบริหารจัดการที่ดีของรัฐ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับ การบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ มีการดูแลคนในสังคมให้มีประสิทธิภาพและเสรีภาพในการ ดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบภาครัฐ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย และรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนำไปสู่สังคมที่คนในสังคมจะอยู่ดีมีสุขตลอดไป

2.5.7 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)

ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้น อาจกล่าวได้ถึงความเชื่อมโยง กันระหว่างบุคคลและงานที่ตนได้รับมอบหมาย อาจกล่าวได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงของลักษณะของงาน และลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนี้ ได้มีนักวิจัยจำนวนมากที่ได้ทำการค้นคว้าและได้ให้ความหมายเอาไว้ ดังนี้

พอร์นพิณดา อริยะธรรานันท์ (2559) ได้ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับองค์การว่า หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมส่วนบุคคลที่มีความเชื่อและพฤติกรรมที่ สอดคล้องกับค่านิยม หรือวัฒนธรรมที่องค์การกำหนด ซึ่งหากพนักงานและองค์การมีค่านิยมที่ตรงกัน จะถือว่ามีความเหมาะสมกัน

บริพัตร ตะริพัตร (2560) ให้ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การว่า หมายถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ

อริสา ปลันตา (2563) ได้ให้ความหมายว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลและองค์การ หมายถึง การมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีการตอบสนองความต้องการซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและองค์การ โดยความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับองค์การ สามารถสอดคล้องได้ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ค่านิยม วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความสอดคล้องระหว่างความต้องการขององค์การกับความสามารถของพนักงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการของพนักงานกับผลประโยชน์ที่องค์การให้

จากความหมายที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากผลงานวิจัยต่างๆ มาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ว่า ความหมายของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานนั้นหมายถึง ความเข้ากันได้ระหว่างบุคคลกับงาน แบ่งเป็น 2 มิติ ได้แก่ ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะความสามารถของบุคคลกับความต้องการที่มีในงาน และความสอดคล้องระหว่างความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยของงานที่องค์การมี ตามแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้มีการพัฒนามาจากงานวิจัยของ Edwards (1991) งานวิจัยนี้ถือเป็นการเริ่มแยกองค์ประกอบเพื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องของบุคคลกับงานเป็นครั้งแรก พบว่าบุคคลจะมีพื้นฐานของความสอดคล้องกับงาน 2 มิติ คือ ความสามารถของบุคคลกับลักษณะงานที่องค์การต้องการ และความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยของงานที่มีให้ต่อมาจึงนำมาพัฒนาเป็นแนวทางการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานที่จะเข้ามาทำงานร่วมกับองค์การ (Werbel & Gilliland, 1999) เนื่องจากองค์การจะต้องมีการกำหนดคุณลักษณะของงานเพื่อพิจารณาความจำเป็นของพนักงานที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และความดูความสอดคล้องของความสามารถ ทักษะและความรู้ ที่พนักงานมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคคลกับงานมีความสอดคล้องกันแล้วองค์การจึงสามารถพิจารณาการคัดเลือกบุคคลากรได้ โดยความสอดคล้องของบุคคลกับงานถือว่าเป็นกระบวนการจ้างงานที่สำคัญและมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานมากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูล ผู้วิจัยพบว่าความสอดคล้องของบุคคลกับงานและความสอดคล้องกับปัจจัยอื่นๆ ซึ่งพบว่า ความสอดคล้องในงานนั้นประกอบไปด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1. ความสามารถที่มีของบุคคลกับความต้องการของงาน (Demand-Ability Job Fit: DA Job Fit) คือ คุณสมบัติส่วนบุคคลในด้านความสามารถที่ตรงกับความต้องการในงาน ซึ่งหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในงานโดยในกระบวนการคัดเลือกบุคคลากรนั้นจะพิจารณาคูณสมบัติเหล่านี้จากประวัติย่อ การสัมภาษณ์ หรือ การทดลองทางจิตวิทยาโดยใช้มาตรวัดการประเมินในด้านต่างๆ เป็นตัววัด

2. ความต้องการของบุคคลกับคุณลักษณะของงาน (Need-Supplies Job Fit: N-S Job Fit) คือความปรารถนาของบุคคลและคุณลักษณะของงานที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ด้วยพื้นฐานของเป้าหมาย ความสนใจ และค่านิยม ที่บุคคลต้องการกับปัจจัยที่งานมีให้ คือลักษณะของอาชีพค่าตอบแทน และคุณลักษณะของงานหลายงานวิจัยมักจะศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานควบคู่ไปกับการวัดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแม้แต่ในวงการสรรหาบุคลากรเอง หรือเน้นในเรื่องของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมมากกว่าศึกษาเฉพาะด้านคนกับงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสอดคล้องระหว่างคนกับงานเป็นเพียงมิติหนึ่งของเรื่องความสอดคล้องระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อมในรูปแบบความสอดคล้องแบบองค์ประกอบหลัก หรือ Complementary fit ตามแนวคิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมของ Muchinsky และ Monahan (1987)

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2020) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หากแต่ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ซึ่ง ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของประสิทธิภาพของการทำงาน มี 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ และการทำงานต้องได้มาตรฐาน มีความรวดเร็ว ถูกต้อง
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานคาดหวังไว้โดยผลที่ได้จากการปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสมตามที่กำหนด
3. เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ และเหมาะสมกับงาน
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือลงทุนน้อย แต่ได้ผลกำไรมากที่สุด รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความฉับไว หมายถึง การทำงานที่ใช้เวลาได้ดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า ทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา

2. ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง มีความผิดพลาดในงานน้อยหรือไม่ผิดพลาดเลย แม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ละเอียด รอบคอบ ไม่สะเพร่าจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3. ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4. ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ ไม่ใช่เพียงแต่มีความรู้ด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว กล่าวได้ว่า การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะทำงานผิดพลาดน้อย

5. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาทั้งหมดจะพบว่าบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างสูงในการปฏิบัติงานที่ดี อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าบุคลากรจะเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงที่สุด ย่อมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นการที่บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้าง การผลักดัน ชักนำ หรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจากความสำคัญของบุคลากรที่องค์กรต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลงหรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ประภาศรี โพธิ์ปักขีย์ (2563) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานแบบปกติ และแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแบบwork from home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ประชากร คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามนำมารีเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Paired Sample T-Test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบปกติ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับมาก และ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบปกติ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่เท่ากับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 3) ปัจจัยด้านความเชื่อใจไว้วางใจ ปัจจัยด้านความคาดหวังในความพยายาม และ ปัจจัยด้านอิทธิพลทางสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ได้ศึกษา การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้านโดยแบบจำลองที่ดัดแปลงจากทฤษฎีการยอมรับด้านเทคโนโลยีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดการทำงานจากที่บ้านไม่ว่าจะเป็น ด้านความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งในประเทศไทยมีอัตราการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้นจากในอัตราร้อยละ 82 ของประชากรทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาถึงปัญหามลภาวะทางอากาศเป็นพิษ เนื่องจากในช่วงปี 2562 ได้เกิดวิกฤตการณ์ PM 2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของคนในประเทศไทยอย่างมาก ซึ่งค่าความหนาแน่นมลพิษ ในกรุงเทพมหานคร ติดอันดับ 8 ใน 10 ของโลก ส่วนใหญ่มาจากปัญหาการติดสะสมบนท้องถนน ซึ่งนอกจากปัจจัยข้างต้นแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านทัศนคติ และแนวนโยบายองค์กร (Corporate Policy) และปฏิบัติงานของพนักงาน (Job Performance) ที่ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานจากที่บ้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดการยอมรับและนำระบบการทำงานจากที่บ้านมาปรับใช้ในอนาคตได้ โดยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามจำนวนประชากรที่เคยทำงานจากที่บ้านจำนวน 400 คน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ T-test, One-Way Anova และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยกำหนดปัจจัยไว้ 5 ด้านคือ 1) ด้านการรับรู้ประโยชน์ 2) ด้าน

การรับรู้ถึงการใช้งานง่าย 3) ปัจจัยด้านความสอดคล้อง 4) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิขญา วิศาลศิริรักษ์ (2559) ได้ศึกษา พฤติกรรมการใช้ไลน์กรุ๊ปและความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการใช้ไลน์กรุ๊ปและความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้ไลน์กรุ๊ปของวัยทำงาน และความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของวัยทำงาน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบเก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว (Cross-sectional Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีบัญชีไลน์ และมีกลุ่มไลน์ครอบครัว กลุ่มไลน์ที่ทำงาน และกลุ่มไลน์เพื่อน และใช้ขนาดตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความถี่ในการใช้งานไลน์กลุ่มเพื่อนมากที่สุดรองลงมาคือ ไลน์กลุ่มครอบครัวและไลน์กลุ่มที่ทำงานตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการใช้งานไลน์กลุ่มเพื่อนมากที่สุด รองลงมาคือ ไลน์กลุ่มที่ทำงาน และไลน์กลุ่มครอบครัวตามลำดับ ประเภทของสื่อที่มีการส่งต่อ (Share) พบว่า ในกลุ่มครอบครัวกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการส่งต่อภาพถ่ายหรือวิดีโอที่ถ่ายด้วยตนเองหรือสติ๊กเกอร์ ส่วนในกลุ่มที่ทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการส่งต่อการพยากรณ์อากาศ ดวงประจำวัน หรือข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ในขณะที่กลุ่มเพื่อนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการส่งต่อลิงค์ (link) ข่าวหรือสื่อบันเทิงต่างๆ เช่น ภาพยนตร์ เพลง สำหรับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภายในกลุ่มครอบครัวมากที่สุดรองลงมา คือ กลุ่มเพื่อน และกลุ่มที่ทำงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พฤติกรรมการใช้ไลน์กรุ๊ปทั้งด้านความถี่และระยะเวลาในการใช้งานไลน์กรุ๊ปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทุกกลุ่มทั้งกลุ่มครอบครัว กลุ่มที่ทำงานและกลุ่มเพื่อน

สมิธ พิฑูรพงศ์ (2560) ได้ศึกษา การใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท สหผลิตภัณฑ์พาณิชย์ จำกัด การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงานในองค์กรของ บริษัท สหผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาการใช้แอปพลิเคชันไลน์ในการสื่อสารกับลูกค้าของ บริษัท สหผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัญหาในการใช้ แอปพลิเคชันไลน์ และแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงาน และกระบวนการทำงานผ่าน แอปพลิเคชันไลน์ของ บริษัท สหผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัดการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มบุคลากรในองค์กร ที่เกี่ยวข้องในการใช้ แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงานของ บริษัท สหผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัด จำนวนทั้งหมด 4 คน และลูกค้าของ บริษัท สห

ผลิตภัณฑ์ พาณิชัย จำกัด จำนวน 5 คน ที่ใช้แอปพลิเคชันไลน์ในการติดต่อเป็นประจำมากที่สุด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงานในองค์กรช่วยให้การสื่อสารสะดวกรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้แอปพลิเคชันไลน์ยังสามารถสื่อสารด้วยภาพและเสียง ทำให้เข้าใจเรื่องกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการสื่อสารของพนักงานบริษัทกับลูกค้าของบริษัททำให้การสื่อสารรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และประหยัดค่าใช้จ่ายในการโทรศัพท์ ปัญหาหลักของทางบริษัทคือ เรื่องของการสื่อสารไม่ชัดเจน และไม่เข้าใจระหว่างบุคคล ปัญหาเกิดจากการสื่อสารด้วยข้อความโดยการพิมพ์ไม่ชัดเจนและถูกต้อง การเข้าใจไม่ตรงกัน การเข้าใจผิดการแก้ปัญหาก็คือ จะต้องแก้ไขด้วยการใช้แอปพลิเคชันไลน์ ในโทรศัพท์เพื่อความชัดเจนและถูกต้องปัญหาหลักของทางลูกค้าคือ การไม่สามารถเปิดไฟล์บางประเภทได้ เช่น ai, dwg เป็นต้น ซึ่งจะต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการเปิดไฟล์ ซึ่งจะไม่สามารถเปิดได้เมื่ออยู่ข้างนอก และจะต้องกลับมาที่บริษัทเพื่อเปิดไฟล์ผ่านคอมพิวเตอร์

ชาลินี ฐิติโชติพาณิชย์ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานและนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเกิดการยอมรับและนำระบบการทำงานทางไกลไปใช้ทั่วทั้งองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครสำนักงานใหญ่ จำนวน 171 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ ความถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) แบบการวิเคราะห์โลจิสติกแบบทวิ (Binary Logistic Regression) โดยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผน (Decomposed Theory of Planned Behavior : DTPB) ผลการศึกษา จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้มีทั้งหมด 8 ตัวได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์กรแห่งนี้ได้แก่ ปัจจัยความเข้ากันในการใช้ และปัจจัยนโยบายองค์กร

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) ได้ศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตหาดใหญ่ การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ขึ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานใน 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน จากกลุ่มประชากรอาจารย์ใหม่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ทั้งหมด 25 คน ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง พบว่าองค์ประกอบของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในด้านการทำงานสาเหตุจากภาระงานที่หนักเกินไปอัตราค่าจ้างของอาจารย์ ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยวิจัย ที่ปรึกษาวิจัย ในด้านเวลาสาเหตุจากการจัดการบริหารเวลา และการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับงานวิจัย ในด้านครอบครัวสาเหตุจากการเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการอยู่ห่างไกลครอบครัวด้านการเงิน ในด้านการเงินสาเหตุจากการขาดค่าตอบแทน นักวิจัยและการขาดแหล่งทุนวิจัย และในด้านสติปัญญาสาเหตุจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย ตามลำดับ

สรุณญา ชื่อสัตย์ (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 การวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ที่มีรูปแบบการทำงานจากบ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำนวน 174 คน ผ่านเครื่องมือการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีการกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน โดยมีตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และตัวแปรกำกับ ได้แก่ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และ ความยากลำบากในการเดินทาง จากผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานที่มีช่วงระดับอายุแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกัน 2.) พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกัน 3.) พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เช่นเดียวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข อีกทั้งปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ในการสรุปผลของตัวแปรกำกับ พบว่า

การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกลางระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านกับความพึงพอใจต่องาน นอกจากนี้ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกลางระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกลางระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยกับความอยู่ดีมีสุข

นายวัชร แยมชู (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานที่ปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสำนักงานใหญ่ จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่า t-test และ F-test (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้าและด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐฉิณันท์ มรดคศิริวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 371 ชุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 โดยเรียงลำดับปัจจัยอิทธิพลที่มีผลจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของ

การใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันในการใช้ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้

ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมัน และโชติ บดีรัฐ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องทำงานที่บ้านอย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข เนื่องจากการทำงานที่บ้านเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เพื่อลดการปฏิสัมพันธ์ของคนซึ่งจะช่วยป้องกันการติดเชื้อโรคโควิด - 19 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงานในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานจากการทำงานที่บ้าน คือ สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในรูปตัวเองถึงร้อยละ 88 และทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายได้มากถึงร้อยละ 12 อีกด้วย รวมทั้งช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและที่ทำงาน ตลอดจนเวลาที่ต้องเดินทางไปประชุมหรือติดต่องานภายนอก การศึกษายังพบอีกว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 40 เหตุผลสำคัญที่การทำงานที่บ้านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ คือ พนักงานร้อยละ 29 รู้สึกในทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ ส่วนการทำงานที่บ้านอย่างมีความสุข พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงานในช่วงโควิด-19 ระบาด

บุญนา กลิ่นบุญเรือง (2563) ได้อธิบายว่าการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในบริษัท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของบริษัทที่ได้ทำการศึกษา ที่พนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในโรงงาน โดยมีสัดส่วนของพนักงานเพศชายมากกว่าพนักงานเพศหญิง งานในโรงงานจะต้องอาศัยเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตเป็นปกติ ทำให้พนักงานเพศชายมีความคุ้นเคยและสามารถรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและรับรู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีในการทำงานได้มากกว่า จึงส่งผลให้เพศชายมีระดับการยอมรับเทคโนโลยีมากกว่าเพศหญิง นอกจากนั้น พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีก็มีบทบาทในขั้นตอนของการคัดเลือกและทดลองใช้เทคโนโลยีมากกว่า ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ยุ่งยาก เมื่อเทคโนโลยีนั้น ๆ ผ่านการวิเคราะห์และทดลอง จนง่ายต่อการใช้งานแล้ว จะถูกขยายผลไปให้พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา ใช้งาน จึงส่งผลให้พนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา มีระดับการยอมรับเทคโนโลยี ด้านการรับรู้ ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ดิษรินทร์ ไทยประกอบ, เกษม สวัสดิ์ และพูนศักดิ์ แสงสันต์ (2565) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ของข้าราชการกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (Mean = ร้อยละ 80.40, Standard Deviation: S.D. = 17.321) เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.95, S.D.=1.394) 3) ปัจจัยสนับสนุนส่งผลในเชิงบวกกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยในระดับค่อนข้างสูง ($r = .628$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7.2 งานวิจัยภายนอกประเทศ

Bloom (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรับโทรศัพท์ บริษัท Ctrip โดยทำการแยกพนักงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำงานที่บ้านและกลุ่มที่ทำงานในออฟฟิศ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานที่สำนักงาน อีกทั้งบริษัทยังสามารถประหยัดต้นทุนจากการเช่าพื้นที่สำนักงานได้อีกด้วย จากการศึกษายังพบอีกว่า การทำงานที่บ้านทำให้แนวโน้มอัตราการลาออกลดลงจากที่บริษัทคาดการณ์ เนื่องจากพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

Nik, Madaniyan, Omidian and Khaledian (2014) ได้ทำการศึกษารวบรวมเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศกับศักยภาพการทำงานทางไกลของพนักงานในองค์กรทางด้านเศรษฐกิจและการเงิน ในจังหวัดซูเซสถาน ตามแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศกับศักยภาพการทำงานทางไกลของพนักงานในองค์กรทางด้านเศรษฐกิจและการเงินมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก โดยเฉพาะปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived ease of use) อาจกล่าวได้ว่า ยิ่งพนักงานมีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน เทคโนโลยีสารสนเทศมากก็ยิ่งส่งผลให้ศักยภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานสูงขึ้นตามไป

Nakrosiene, Buciuniene and Gostautaitė (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานที่บ้าน: คุณลักษณะกับผลลัพธ์ของการทำงานระยะไกล ผลการศึกษาพบว่า 3 ปัจจัยสำคัญที่มีต่อผลลัพธ์ของการทำงานที่บ้าน คือ การสนทนากับเพื่อนร่วมงานที่ลดลง, ความไว้วางใจของหัวหน้าและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า โดยทั้ง 3 ปัจจัยนี้ส่งผลต่อการทำงานที่บ้านของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานที่บ้านช่วยให้ผลิตภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งสามารถสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน

Bhumika (2020) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานจากที่บ้าน นโยบายการทำงานจากบ้าน ถือเป็นการสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้ดีขึ้นจากการปิดประเทศเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 แต่อาจทำให้พนักงานส่วนใหญ่เกิดความกลัวว่าจะถูกเลิกจ้างเนื่องจากเศรษฐกิจที่ชะลอตัว พนักงานจึงมีความพยายามอย่างมากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดในขณะที่ทำงานจากบ้านจนอาจเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การสนับสนุนจากสมาชิกที่บ้านโดยเฉพาะในบริบทของครอบครัวอาจช่วยได้มาก

Palumbo (2020) ได้ศึกษา ผลกระทบการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและงาน กล่าวว่า การทำงานจากบ้านส่งผลเสียต่อสมดุลระหว่างชีวิตและงานพนักงานที่ทำงานจากบ้านต้องทุกข์ทนต่อความขัดแย้งที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มากขึ้นอีกด้วย แม้ว่าจะเป็นที่ทราบกันดีในวงกว้างว่า การทำงานจากบ้านจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ด้วยความทับซ้อนของภาระหน้าที่ระหว่างงาน และกิจกรรมส่วนตัวจึงทำให้การทำงานจากบ้านนั้นมีข้อบกพร่องจากความสามารถของพนักงานต่อการจัดการขอบเขต ยิ่งหากมีผู้สูงอายุ หรือคนที่ต้องดูแล จะยิ่งเน้นย้ำความขัดแย้งที่แท้จริงว่า การทำงานจากบ้านนั้นไม่ได้เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงาน ผลในเชิงบวกคือการทำงานจากบ้านจะยังทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการทำงานที่มากขึ้น แต่อาจจะนำมาซึ่งวัฒนธรรมของการทำงานหนักเกินไปจึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิภาพการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน ในรูปแบบงานวิจัยสำรวจเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเน้นข้อมูลเชิงตัวเลข โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเริ่มจากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนให้สอดคล้องกับรายละเอียดที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการวิจัย

คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะต้องเป็นพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตผ่านโปรแกรม LINE, Slack, Zoom และ Google Meet ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถที่จะทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะต้องเป็นพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตผ่านโปรแกรม LINE, Slack, Zoom และ Google Meet ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยใช้วิธีเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยทำการเลือกตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity) ที่ระดับความ

คลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จึงเลือกเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 ตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560)

จำนวนประชากร (N)	จำนวนตัวอย่าง (n) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน (e)					
	±1%	±2%	±3%	±4%	±5%	±10%
500	*	*	*	*	222	83
1000	*	*	*	385	286	91
1500	*	*	638	441	316	94
2000	*	*	714	476	333	95
2500	*	1250	769	500	345	96
3000	*	1364	811	517	353	97
3500	*	1458	843	530	359	97
4000	*	1538	870	541	364	98
4500	*	1607	891	549	367	98
5000	*	1667	909	556	370	98
6000	*	1765	938	566	375	98
7000	*	1842	959	574	378	99
8000	*	1905	976	580	381	99
9000	*	1957	989	584	383	99
10,000	5,000	2000	1000	588	385	99
15,000	6,000	2143	1034	600	390	99
20,000	6,667	2222	1053	606	392	100
25,000	7,143	2273	1064	610	394	100
50,000	8,333	2381	1087	617	397	100
100,000	9,091	2439	1099	621	398	100
∞	10,000	2500	1111	625	400	100

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ขั้นตอน (นริศรา พงษ์แก้ว, 2562)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน Work from Home เป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ เป็นปัจจัยด้านบุคคลโดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ความพร้อมของพนักงาน และทัศนคติ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 41 ข้อโดยครอบคลุมเนื้อหาปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงจำนวน ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจจำนวน 21 ข้อ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานจำนวน 4 ข้อ ด้านความรับผิดชอบจำนวน 5 ข้อ ด้านความสำเร็จของงานจำนวน 5 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในงานจำนวน 3 ข้อ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือจำนวน 4 ข้อ ปัจจัย

ปัจจัยคำจูงจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนจำนวน 6 ข้อ ด้านผู้บังคับบัญชาจำนวน 3 ข้อ ด้านนโยบายบริหารจำนวน 3 ข้อ ด้านสภาพการทำงานจำนวน 4 ข้อ และด้านความมั่นคงในงานจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) จะเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 14 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน ดังต่อไปนี้

ทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานจำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย ความถึงพอใจต่องาน 5 ข้อ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานจำนวน 3 ข้อ ความอยู่ดีมีสุขจำนวน 3 ข้อ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการทำงานจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย คุณภาพของงานจำนวน 3 ข้อ ด้านปริมาณงานจำนวน 3 ข้อ ด้านเวลาจำนวน 3 ข้อ และด้านค่าใช้จ่ายจำนวน 3 ข้อ

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ก่อนที่จะมีการนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมุติฐานในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของเนื้อหาของงานวิจัยและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item – Objective Congruence) ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ทั้งนี้คณะผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านได้แก่ รศ.ดร. กิตติพล วิแสง, อาจารย์ ดร.การันต์ กิจระกาน และ อาจารย์ ดร.กาญจนา หินเฑาะว์ เพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ถึงความถูกต้อง ความเหมาะสมความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย, 2559) ผลจากการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ดังนั้น จึงถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทุกข้อ

4.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ผ่านการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเพื่อทดสอบความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของคำถามทุกข้อ โดยทำการทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 32 ชุด หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α :Cronbach Alpha Coefficient) โดยระดับแอลฟาที่เป็นที่ยอมรับได้ คือ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.70 (ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย, 2559) ผลการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ดังนี้

ตาราง 2 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
ปัจจัยจิตใจ	21	0.973
ลักษณะงาน	4	0.948
ความรับผิดชอบ	5	0.962
ความสำเร็จของงาน	5	0.918
ความก้าวหน้าในงาน	3	0.952
การได้รับการยอมรับนับถือ	4	0.921
ปัจจัยคำจูน	20	0.963
ค่าตอบแทน	6	0.941
ผู้บังคับบัญชา	3	0.912
นโยบายในการบริหาร	3	0.820
สภาพการทำงาน	4	0.981
ความมั่นคงในงาน	4	0.926
ทัศนคติในการทำงานที่บ้าน	14	0.966
ความพึงพอใจต่องาน	5	0.995
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	3	0.845
ความอยู่ดีมีสุข	3	0.942
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	3	0.888
ประสิทธิภาพการทำงาน	12	0.976
คุณภาพของงาน	3	0.887
ปริมาณงาน	3	0.908
เวลา	3	0.882
ค่าใช้จ่าย	3	0.909

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคระหว่าง 0.820 ถึง 0.976 ซึ่งตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ต่อไป

4.3 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างให้ได้ตามจำนวนที่ระบุไว้ข้างต้น

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อมาวิเคราะห์โดยการสร้างแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยการใช้ Google Form และแบบสอบถามแบบกระดาษเป็นเครื่องมือ โดยทำการเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะต้องเป็นพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตผ่านโปรแกรม LINE, Slack, Zoom และ Google Meet ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบ 400 ตัวอย่าง ซึ่งในการตอบแบบสอบถาม จะมีคำถามคัดกรอง เพื่อคัดเลือกผู้ตอบคำถามที่เป็นพนักงานตามกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้ทำการส่งลิงค์ที่เก็บแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกล่องข้อความในเฟซบุ๊กและไลน์ของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงการโพสต์ลิงค์ที่เก็บแบบสอบถามออนไลน์ที่เฟซบุ๊กและไลน์ส่วนตัวของผู้วิจัย และผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในการแจกแบบสอบถามกระดาษไปที่กลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้วิจัยโดยเน้นเฉพาะพนักงานที่อยู่สำนักงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

3.5 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานที่ทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของเครื่องมือสำหรับพนักงานที่ทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ที่บริษัทเลือกใช้ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 และ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสำหรับการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ใช้วิธีการประมวลผลตามหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดคะแนนคำตอบของแบบสอบถาม บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

จากนั้นวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย บุญชม ศรีสะอาด (2556: 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 และ 6 การเปรียบเทียบการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ที่มีรูปแบบธุรกิจ ประเภทธุรกิจในการดำเนินงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และจำนวนพนักงานที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Independent Samples t-test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และหากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญก็ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน และทำการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานจากที่บ้าน โดยโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติที่ใช้ในเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยแจกแจงและนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทักษะที่มีผลต่อการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เครื่องมือโปรแกรมทางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-Test) สำหรับใช้ในการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน กำหนดให้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกัน

2) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกัน (จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญพร แก้วยม, 2564) หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญก็ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ต่อไป

3) สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และเพื่อวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) (จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญพร แก้วยม, 2564)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิภาพการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานที่บ้าน
- 4.4 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน
- 4.5 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน
- 4.6 วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน
- 4.7 วิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานที่บ้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน
- 4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| n | หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| $\bar{X}$ | หมายถึง ค่าเฉลี่ย |
| t | หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution |
| F | หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution |
| Sig. | หมายถึง ระดับนัยสำคัญ หรือค่า p-value |
| r | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน |
| B | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการเขียนในรูปคะแนนดิบ |
| Beta | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน |
| R^2 | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ |
| VIF | หมายถึง องค์กรประกอบการขยายความแปรปรวน |
| Tolerance | หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน |

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) จำนวน 400 คน สามารถจำแนกข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	256	64.00
	หญิง	144	36.00
อายุ	23 - 25 ปี	106	26.50
	36 - 45 ปี	157	39.25
	46 - 55 ปี	89	22.25
	55 ปีขึ้นไป	48	12.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	13.75
	ปริญญาตรี	280	70.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	65	16.25
ลักษณะของงาน	งานด้านบัญชีหรือการเงิน	73	18.25
	งานด้านทรัพยากรบุคคล	44	11.00
	งานด้านการตลาดหรือการขาย	92	23.00
	งานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์	36	9.00
	งานด้านการผลิตหรือการบริการ	71	17.75
	งานด้านการวางแผนกลยุทธ์	36	9.00
	งานด้านบริหารทั่วไป	48	12.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	250	62.50
	ระดับหัวหน้าปฏิบัติการ	54	13.50
	ระดับหัวหน้าแผนก	45	11.25
	ระดับผู้จัดการฝ่าย	33	8.25
	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	18	4.50
ทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน	เห็นด้วย	347	86.75
	ไม่เห็นด้วย	53	13.25
เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน	คอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊ก	379	94.75
	อินเทอร์เน็ตบ้าน	374	93.5
	โทรศัพท์มือถือ	400	100
	โปรแกรมที่ใช้ในการสื่อสารออนไลน์	67	16.75
โปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงาน	LINE	400	100
	Stack	354	88.5
	Zoom	362	90.5
	Google Meet	392	98

จากตาราง 3 เมื่อจำแนกข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาคือ เพศหญิง มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36
2. อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 36 - 45 ปี มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมาคือ อายุ 23 - 25 ปี มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 อายุ 46 - 55 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 อายุ 65 ปีขึ้นไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12
3. ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75

4. ลักษณะงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานด้านการตลาดหรือการขาย มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23 รองลงมาคือ งานด้านบัญชีหรือการเงิน มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 18.25 งานด้านการผลิตหรือการบริการ มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75 งานด้านบริหารทั่วไป มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12 งานด้านทรัพยากรบุคคล มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11 งานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9 งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9

5. ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้าปฏิบัติการ มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ระดับหัวหน้าแผนก มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ระดับผู้จัดการฝ่าย มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 และระดับสูงกว่าผู้จัดการฝ่าย มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

6. ทักษะที่ต้องการทำงานที่บ้าน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วย มีจำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.75 รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.25

7. เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน พบว่า ลำดับ 1 คือ โทรศัพท์มือถือ มีจำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ลำดับ 2 คือ คอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊ก มีจำนวน 379 คน คิดเป็นร้อยละ 94.75 ลำดับ 3 คือ อินเทอร์เน็ตบ้าน มีจำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50 ลำดับ 4 คือ โปรแกรมที่ใช้ในการสื่อสารออนไลน์ มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75

8. โปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ลำดับ 1 คือ โปรแกรม LINE มีจำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ลำดับ 2 คือ โปรแกรม Google Meet มีจำนวน 392 คน คิดเป็นร้อยละ 98 ลำดับ 3 คือ โปรแกรม Zoom มีจำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 90.5 ลำดับ 4 โปรแกรม Stack มีจำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5

ดังนั้น สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย ร้อยละ 64 อายุ 36 – 45 ปี ร้อยละ 39.25 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70 ทำงานด้านการตลาดหรือการขาย ร้อยละ 23 อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 62.5 มีทัศนคติเห็นด้วยกับการทำงานจากที่บ้าน ร้อยละ 86.75 เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของพนักงานจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ลำดับ 1 คือ โทรศัพท์มือถือ มีคนเลือกมากที่สุด ลำดับ 2 คือ คอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊ก ลำดับ 3 คือ อินเทอร์เน็ตบ้านและลำดับ 4 คือ โปรแกรมที่ใช้ในการสื่อสารออนไลน์ โปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานที่บ้าน จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ลำดับ 1 คือ โปรแกรม LINE มีคนเลือกมากที่สุด ลำดับ 2 คือ โปรแกรม Google Meet ลำดับ 3 คือ โปรแกรม Zoom และลำดับ 4 คือ โปรแกรม Stack

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
1. ลักษณะงาน	3.96	0.73	มาก
2. ความรับผิดชอบ	4.01	0.83	มาก
3. ความสำเร็จของงาน	3.96	0.64	มาก
4. ความก้าวหน้าในงาน	3.75	0.82	มาก
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.91	0.87	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.65	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
6. ค่าตอบแทน	4.21	0.75	มาก
7. ผู้บังคับบัญชา	4.04	0.77	มาก
8. นโยบายในการบริหาร	4.11	0.78	มาก
9. สภาพการทำงาน	4.31	0.87	มาก
10. ความมั่นคงในงาน	3.81	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.02	0.62	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.21

ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 ลักษณะงานสามารถปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่	3.98	0.86	มาก
1.2 ลักษณะงานมีเป้าหมายและความรับผิดชอบชัดเจน	3.86	0.74	มาก
1.3 ลักษณะงานมีปริมาณที่เหมาะสม	3.94	0.80	มาก
1.4 ลักษณะงานมีส่วนในความก้าวหน้าขององค์กร	4.07	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	0.73	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานมีส่วนในความก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ ลักษณะงานสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ทุกสถานที่ มีค่าเฉลี่ย 3.98 ลักษณะงานมีปริมาณที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.94 และลักษณะงานมีเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 มีอิสระในการทำงานทั้งด้านการแสดงความคิด	4.01	0.92	มาก
2.2 มีอิสระในการทำงานทางด้านการปฏิบัติงาน	3.98	0.87	มาก
2.3 ทำงานเสร็จทันตามเวลาตามแผนที่วางไว้	4.02	0.90	มาก
2.4 มีความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายจนสุดความสามารถ	4.02	0.90	มาก
2.5 สามารถประสานงานในองค์กรกับทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องให้งานสำเร็จได้	4.01	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.83	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายจนสุดความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.02 รองลงมาคือ ทำงานเสร็จทันตามเวลาตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.02 สามารถประสานงานในองค์กรกับทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องให้งานสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ย 4.01 และมีอิสระในการทำงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 4.01 มีอิสระในการทำงานทางด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.98 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.1 ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถส่งผลให้งานสำเร็จ	3.97	0.79	มาก
3.2 ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับประสบการณ์ส่งผลทำให้งานสำเร็จ	3.89	0.74	มาก
3.3 การทำงานที่บ้านทำให้มีสมาธิในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จ	3.89	0.72	มาก
3.4 มีความตั้งใจในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จ	3.91	0.83	มาก
3.5 มีแนวคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรเสมอ	4.16	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	0.64	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีแนวคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.16 รองลงมาคือ ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถส่งผลให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.97 มีความตั้งใจในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.91 การทำงานที่บ้านทำให้มีสมาธิในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.89 และได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับประสบการณ์ส่งผลทำให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.1 องค์กรมีนโยบายสนับสนุนผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	3.75	0.87	มาก
4.2 ได้รับการสนับสนุนและประเมินขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน	3.70	0.88	มาก
4.3 ค่าตอบแทนเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.80	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.82	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ค่าตอบแทนเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.8 รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายสนับสนุนผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.75 และได้รับการสนับสนุนและประเมินขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน มีค่าเฉลี่ย 3.7 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5.1 ได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	3.91	0.98	มาก
5.2 ได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.96	มาก
5.3 ได้รับความไว้วางใจให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการใหม่ขององค์กรเสมอ	3.90	0.96	มาก
5.4 ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของในงานและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	3.97	1.02	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.87	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของในงานและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.97 ได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ได้รับความไว้วางใจให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการใหม่ขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.9 และได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6.1 มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนปัจจุบันที่ได้รับจากองค์กร	4.23	0.82	มาก
6.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	4.12	1.01	มาก
6.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงาน	4.19	0.81	มาก
6.4 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	4.20	0.80	มาก
6.5 สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	4.27	0.79	มาก
6.6 โบนัสประจำปีที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	4.22	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.75	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนปัจจุบันที่ได้รับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.23 โบนัสประจำปีที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.22 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกันเอง ช่วยเหลือและเข้าถึงง่าย	4.11	0.91	มาก
7.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น สนับสนุนและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.90	0.88	มาก
7.3 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการบริหารจัดการ ปกครองและบทลงโทษ	4.12	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.77	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการบริหารจัดการปกครองและบทลงโทษ มีค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกันเอง ช่วยเหลือและเข้าถึงง่าย มีค่าเฉลี่ย 4.11 และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น สนับสนุนและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.9 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหาร

ด้านนโยบายในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8.1 หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ อย่างสม่ำเสมอ	4.14	0.83	มาก
8.2 หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน	4.15	0.82	มาก
8.3 มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	4.04	1.00	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.78	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหาร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.14 และมีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
9.1 ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ	4.29	0.90	มาก
9.2 ทำให้บริหารจัดการเวลาได้ดี	4.31	0.89	มาก
9.3 ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น	4.31	0.89	มาก
9.4 สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานที่บ้าน	4.32	0.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.87	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.31 ทำให้บริหารจัดการเวลาได้ดี มีค่าเฉลี่ย 4.31 และทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ตามลำดับ

พหุ ประสิทธิภาพ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10.1 ตำแหน่งมีความมั่นคงมีโอกาask้าวหน้า	3.84	0.88	มาก
10.2 องค์กรเป็นองค์กรที่มั่นคงเป็นที่รู้จักในวงกว้าง	3.79	0.99	มาก
10.3 ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้	3.78	0.91	มาก
10.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน	3.84	0.98	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.78	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ ตำแหน่งมีความมั่นคงมีโอกาask้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.84 องค์กรเป็นองค์กรที่มั่นคงเป็นที่รู้จักในวงกว้าง มีค่าเฉลี่ย 3.79 และตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.78 ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

พูน ปณ จิตโต ชีเว

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านในภาพรวม

ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความพึงพอใจต่องาน	4.33	0.85	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	4.23	0.73	มาก
ความอยู่ดีมีสุข	4.30	0.67	มาก
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	4.16	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	0.66	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจต่องาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ด้านความอยู่ดีมีสุข มีค่าเฉลี่ย 4.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 และด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความพึงพอใจต่องาน

ด้านความพึงพอใจต่องาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 พึงพอใจงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.34	0.90	มาก
1.2 งานที่ทำตรงกับความสามารถ	4.35	0.88	มาก
1.3 งานที่ทำส่งผลให้มีความสุขกับงาน	4.36	0.88	มาก
1.4 งานที่ทำมีความน่าสนใจ	4.32	0.89	มาก
1.5 งานที่ทำไม่บั่นทอนสุขภาพ	4.29	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.85	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำส่งผลให้มีความสุขกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือ งานที่ทำตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.35 พึงพอใจงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.34 งานที่ทำมีความน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 4.32 และงานที่ทำไม่บั่นทอนสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.29 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 งานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว	4.28	0.85	มาก
2.2 งานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม	4.15	0.87	มาก
2.3 งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องย้ายตามสถานที่ทำงาน	4.27	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	0.73	

จากตาราง 17 พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องย้ายตามสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.27 และงานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านด้านความอยู่ดีมีสุข

ด้านความอยู่ดีมีสุข	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.1 การดำเนินชีวิตเป็นไปในทิศทางที่ดีเสมอ	4.28	0.71	มาก
3.2 มีทางเลือกที่ดีและได้รับโอกาสใหม่เสมอ	4.29	0.71	มาก
3.3 อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ภายใต้การบริหารจัดการขององค์กร	4.32	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.30	0.67	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความอยู่ดีมีสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ภายใต้การบริหารจัดการขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ มีทางเลือกที่ดี

และได้รับโอกาสใหม่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.29 และการดำเนินชีวิตเป็นไปในทิศทางที่ดีเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.1 สามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้	4.18	0.87	มาก
4.2 สามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	4.12	0.86	มาก
4.3 ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับ	4.19	0.88	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	0.76	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองลงมาคือ สามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้ มีค่าเฉลี่ย 4.18 และสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
คุณภาพของงาน	4.22	0.63	มาก
ปริมาณงาน	4.25	0.59	มาก
เวลา	4.21	0.60	มาก
ค่าใช้จ่าย	4.27	0.61	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24	0.58	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.25 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.22 และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.1 ปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานขององค์กร	4.20	0.72	มาก
1.2 คำนึงถึงคุณภาพของงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเสมอ	4.09	0.66	มาก
1.3 ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ งานที่ออกมาจึงเป็นที่ยอมรับขององค์กร	4.37	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.22	0.63	มาก

จากตาราง 21 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ งานที่ออกมาจึงเป็นที่ยอมรับขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.2 และคำนึงถึงคุณภาพของงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
2.1 มีความเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม	4.25	0.69	มาก
2.2 มีความรู้เกี่ยวกับงาน ทำให้การบริหารจัดการด้านปริมาณงานและเวลาสอดคล้องกัน	4.26	0.73	มาก
2.3 สามารถชี้แจงเหตุผลได้ หากงานไม่ล่าช้าไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.26	0.66	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.25	0.59	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ มีความรู้เกี่ยวกับงาน ทำให้การบริหารจัดการด้านปริมาณงานและเวลาสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ สามารถชี้แจงเหตุผลได้ หากงานไม่ล่าช้าไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.26 และมีความเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.25 ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3.1 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ	4.26	0.73	มาก
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายสามารถยืดหยุ่นเวลาได้	4.17	0.63	มาก
3.3 มีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม ทำให้งานสำเร็จตามเวลาเสมอ	4.21	0.71	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21	0.60	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ มีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม ทำให้งานสำเร็จตามเวลาเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.21 และงานที่ได้รับมอบหมายสามารถยืดหยุ่นเวลาได้ มีค่าเฉลี่ย 4.17 ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4.1 การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	4.36	0.72	มาก
4.2 การปฏิบัติงานที่บ้านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเข้าสังคม	4.22	0.68	มาก
4.3 การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายเครื่องแต่งกาย	4.23	0.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27	0.61	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ย 4.36 รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายเครื่องแต่งกาย มีค่าเฉลี่ย 4.23 และการปฏิบัติงานที่บ้านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเข้าสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกัน ในการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-Test) เพื่อวิเคราะห์ว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ว่า อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.5.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ในการวิเคราะห์การวิเคราะห์ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-Test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 25 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t/F	Sig.
ชาย	256	4.509	0.507	10.296	.000**
หญิง	144	3.836	0.685		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยเพศชายมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.509) มากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.836)

4.5.2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ในการวิเคราะห์การวิเคราะห์ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 26 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	t/F	Sig.
23 - 25 ปี	106	4.501	0.492	56.788	.000**
36 - 45 ปี	157	4.451	0.609		
46 - 55 ปี	89	4.156	0.461		
55 ปีขึ้นไป	48	3.351	0.651		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยอายุ 23 - 25 ปี มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.501) มากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 36 - 45 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.451) อายุ 46 - 55 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.156) และอายุ 55 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.351) ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยแสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ได้ดังนี้

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของด้านอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

อายุ	ค่าเฉลี่ย	23 - 25 ปี	36 - 45 ปี	46 - 55 ปี	65 ปีขึ้นไป
23 - 25 ปี	4.501	-	-	0.344*	1.150*
36 - 45 ปี	4.451		-	0.294*	1.099*
46 - 55 ปี	4.156			-	0.805*
55 ปีขึ้นไป	3.351				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 27 พบว่า ด้านอายุมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน 5 คู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

กลุ่มอายุ 23 - 25 ปีมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าอายุ 46 - 55 ปี และอายุ 65 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 36 - 45 ปีมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าอายุ 46 - 55 ปี และอายุ 65 ปีขึ้นไป

กลุ่มอายุ 46 - 55 ปีมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าอายุ 55 ปีขึ้นไป

4.5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ในการวิเคราะห์การวิเคราะห์ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 28 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t/F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	3.241	0.647	138.592	.000**
ปริญญาตรี	280	4.374	0.486		
สูงกว่าปริญญาตรี	65	4.671	0.468		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.671) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.374) และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.241) ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยแสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ได้ดังนี้

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.241	-	-1.133*	-1.430*
ปริญญาตรี	4.374		-	-0.297*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.671			-

จากตาราง 29 พบว่า ด้านระดับการศึกษามีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน 3 คู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี

ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

4.5.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ในการวิเคราะห์การวิเคราะห์ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้



ตาราง 30 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ลักษณะงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t/F	Sig.
งานด้านบัญชีหรือการเงิน	73	4.534	0.255	113.975	.000**
งานด้านทรัพยากรบุคคล	44	4.603	0.375		
งานด้านการตลาดหรือการขาย	92	4.294	0.287		
งานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์	36	4.361	0.279		
งานด้านการผลิตหรือการบริการ	71	3.180	0.627		
งานด้านการวางแผนกลยุทธ์	36	4.724	0.500		
งานด้านบริหารทั่วไป	48	4.693	0.370		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.724) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ งานด้านบริหารทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 4.693) งานด้านทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.603) งานด้านบัญชีหรือการเงิน (ค่าเฉลี่ย 4.534) งานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.361) งานด้านการตลาดหรือการขาย (ค่าเฉลี่ย 4.294) และงานด้านการผลิตหรือการบริการ (ค่าเฉลี่ย 3.18) ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยแสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ได้ดังนี้

พูน ปรณ จิตโต ชีเว

ตาราง 31 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของด้านลักษณะงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	บัญชีหรือการเงิน	ทรัพยากรบุคคล	การตลาดหรือการขาย	การสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์	การผลิตหรือการบริการ	การวางแผนกลยุทธ์	บริหารทั่วไป
บัญชีหรือการเงิน	4.534	-	-	0.239*	0.172*	1.354*	-0.191*	-0.159*
ทรัพยากรบุคคล	4.603		-	0.309*	0.241*	1.423*	-	-
การตลาดหรือการขาย	4.294			-	-	1.114*	-0.430*	-0.398*
การสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์	4.361				-	1.182*	-0.363*	-0.331*
การผลิตหรือการบริการ	3.180					-	-1.545*	-1.513*
การวางแผนกลยุทธ์	4.724						-	-
บริหารทั่วไป	4.693							-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 31 พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน 16 คู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

ลักษณะงานด้านการวางแผนกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าลักษณะงานด้านบัญชีหรือการเงิน, ลักษณะงานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์, ลักษณะงานด้านการตลาดหรือการขาย และลักษณะงานด้านการผลิตหรือการบริการ

ลักษณะงานด้านบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าลักษณะงานด้านบัญชีหรือการเงิน, ลักษณะงานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์, ลักษณะงานด้านการตลาดหรือการขาย และลักษณะงานด้านการผลิตหรือการบริการ

ลักษณะงานด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าลักษณะงานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์, ลักษณะงานด้านการตลาดหรือการขาย และลักษณะงานด้านการผลิตหรือการบริการ

ลักษณะงานด้านบัญชีหรือการเงินมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าลักษณะงานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์, ลักษณะงานด้านการตลาดหรือการขาย และลักษณะงานด้านการผลิตหรือการบริการ

ลักษณะงานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าลักษณะงานด้านการผลิตหรือการบริการ

ลักษณะงานด้านการตลาดหรือการขายมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าลักษณะงานด้านการผลิตหรือการบริการ

4.5.5 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ในการวิเคราะห์การวิเคราะห์ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 32 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.	t/F	Sig.
ระดับปฏิบัติการ	250	4.380	0.605	33.414	.000**
ระดับหัวหน้าปฏิบัติการ	54	4.578	0.637		
ระดับหัวหน้าแผนก	45	4.121	0.095		
ระดับผู้จัดการฝ่าย	33	3.271	0.605		
สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	18	3.939	0.575		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยระดับหัวหน้าปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 4.578) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 4.38) ระดับหัวหน้าแผนก (ค่าเฉลี่ย 4.121) สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.939) และระดับผู้จัดการฝ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.271) ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยแสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ได้ดังนี้

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของด้านตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ปฏิบัติการ	หัวหน้าปฏิบัติการ	หัวหน้าแผนก	ผู้จัดการฝ่าย	สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย
ปฏิบัติการ	4.380	-	-0.198*	0.259*	1.109*	0.441*
หัวหน้าปฏิบัติการ	4.578		-	0.457*	1.307*	0.639*
หัวหน้าแผนก	4.121			-	0.850*	-
ผู้จัดการฝ่าย	3.271				-	-0.669*
สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย	3.939					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 พบว่า ด้านตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน 9 คู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

ตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าตำแหน่งระดับปฏิบัติการ, ตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก, ตำแหน่งสูงกว่าผู้จัดการฝ่าย และตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย

ตำแหน่งระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก, ตำแหน่งสูงกว่าผู้จัดการฝ่าย และตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย

ตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนกมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย

ตำแหน่งสูงกว่าผู้จัดการฝ่ายมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่าตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ เพศชาย อายุ 23 – 35 ปี มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการ

4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันเองสูงหรือไม่ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

ตัวแปร	ลักษณะงาน	ความรับผิดชอบ	ความสำเร็จของงาน	ความก้าวหน้าในงาน	การได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าตอบแทน	ผู้บังคับบัญชา	นโยบายในการบริหาร	สภาพการทำงาน	ความมั่นคงในงาน	ทัศนคติ
ลักษณะงาน	1										
ความรับผิดชอบ	.536**	1									
ความสำเร็จของงาน	.687**	.624**	1								
ความก้าวหน้าในงาน	.609**	.713**	.578**	1							
การได้รับการยอมรับนับถือ	.694**	.551**	.730**	.609**	1						
ค่าตอบแทน	.514**	.442**	.562**	.490**	.560**	1					
ผู้บังคับบัญชา	.756**	.570**	.775**	.586**	.747**	.555**	1				
นโยบายในการบริหาร	.599**	.550**	.659**	.575**	.609**	.647**	.619**	1			
สภาพการทำงาน	.516**	.404**	.488**	.444**	.497**	.458**	.477**	.459**	1		
ความมั่นคงในงาน	.778**	.583**	.764**	.587**	.741**	.553**	.835**	.664**	.533**	1	
ทัศนคติ	.809**	.656**	.802**	.697**	.802**	.654**	.824**	.717**	.701**	.849**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 เมื่อทำการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างกันอยู่ที่ .404 ถึง .835 ซึ่งมีค่าไม่เกิน .85 จึงถือว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป หรือไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (Stevens, 1996) ดังนั้น จึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ได้

ต่อไป และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม (r) ระหว่าง .656 ถึง .849 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณโดยใช้วิธี Enter คือ การนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพร้อมกัน แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตาราง 35 การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.278	.076		3.661	.000**		
ลักษณะงาน	.132	.025	.145	5.218	.000**	.322	3.105
ความรับผิดชอบ	.040	.019	.050	2.045	.041*	.418	2.392
ความสำเร็จของงาน	.104	.030	.100	3.416	.001**	.289	3.461
ความก้าวหน้าในงาน	.067	.021	.083	3.282	.001**	.389	2.571
การได้รับการยอมรับนับถือ	.102	.021	.135	4.914	.000**	.333	3.003
ค่าตอบแทน	.064	.020	.072	3.254	.001**	.513	1.948
ผู้บังคับบัญชา	.106	.028	.124	3.755	.000**	.231	4.336
นโยบายในการบริหาร	.051	.021	.060	2.406	.017*	.404	2.474
สภาพการทำงาน	.184	.015	.243	12.330	.000**	.646	1.548
ความมั่นคงในงาน	.144	.029	.170	5.004	.000**	.217	4.607

R = .950, R² = .903, Adj R² = .900, Std Error = .209, Durbin-Watson = 1.817, Sig of F = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อพิจารณาว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน พบว่า ได้ค่า Sig of F = .000 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน และในการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า Variance inflation Factor (VIF) ที่สูงที่สุดมีค่า 4.607 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.00 (ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00) และค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุด คือ .217 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า .2 (ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ได้ทำการวิเคราะห์หาไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถือว่ามีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน (Sig. = .000) ความสำเร็จของงาน (Sig. = .001) ความก้าวหน้าในงาน (Sig. = .001)

การได้รับการยอมรับนับถือ (Sig. = .000) ค่าตอบแทน (Sig. = .001) ผู้บังคับบัญชา (Sig. = .000) สภาพการทำงาน (Sig. = .000) ความมั่นคงในงาน (Sig. = .000) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความรับผิดชอบ (Sig. = .041) นโยบายในการบริหาร (Sig. = .017) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ทัศนคติในการทำงานที่บ้านได้ดังนี้

$$Y = 0.278 + 0.132X_1 + 0.040X_2 + 0.104X_3 + 0.067X_4 + 0.102X_5 + 0.064X_6 + 0.106X_7 + 0.051X_8 + 0.184X_9 + 0.144X_{10}$$

โดย Y หมายถึง ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน

X_1 หมายถึง ลักษณะงาน

X_2 หมายถึง ความรับผิดชอบ

X_3 หมายถึง ความสำเร็จของงาน

X_4 หมายถึง ความก้าวหน้าในงาน

X_5 หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ

X_6 หมายถึง ค่าตอบแทน

X_7 หมายถึง ผู้บังคับบัญชา

X_8 หมายถึง นโยบายในการบริหาร

X_9 หมายถึง สภาพการทำงาน

X_{10} หมายถึง ความมั่นคงในงาน

จากสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณดังกล่าว หมายความว่า ถ้าตัวแปรอื่นคงที่ ระดับลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้ระดับทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านเพิ่มขึ้น 0.132 หน่วย ถ้าตัวแปรอื่นคงที่ ระดับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้ระดับทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านเพิ่มขึ้น 0.040 หน่วย เป็นต้น โดยสมการดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ 90.3 ($R^2 = .903$)

โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด (มีค่า Beta มากกว่า .2 ขึ้นไปถือว่ามีความสำคัญ) คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .243) หมายถึง การมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งการทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น

4.7 การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่าทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันเองสูงหรือไม่ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตาราง 36 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านกับประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน

ตัวแปร	ความพึงพอใจต่องาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	ชีวิตและงาน	ความอยู่ดีมีสุข	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน
ความพึงพอใจต่องาน	1					
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	.729**	1				
ความอยู่ดีมีสุข	.575**	.686**	1			
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	.551**	.789**	.632**	1		
ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	.639**	.791**	.663**	.765**	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 36 เมื่อทำการตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ พบว่า ทัศนคติในการทำงานที่บ้านแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างกันอยู่ที่ .551 ถึง .789 ซึ่งมีค่าไม่เกิน .85 จึงถือว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป หรือไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (Stevens, 1996) ดังนั้น จึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ได้ต่อไป และเมื่อ

พิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์ กับตัวแปรตาม (r) ระหว่าง .639 ถึง .791 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณโดยใช้วิธี Enter คือ การนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพร้อมกัน แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตาราง 37 การวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.123	.109		10.262	.000**		
ความพึงพอใจต่องาน	.088	.028	.128	3.131	.002**	.454	2.204
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	.256	.045	.321	5.666	.000**	.237	4.217
ความอยู่ดีมีสุข	.130	.034	.151	3.843	.000**	.493	2.027
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	.263	.035	.346	7.532	.000**	.359	2.782

R = .837, R² = .700, Adj R² = .697, Std Error = .319, Durbin-Watson = 1.809, Sig of F = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อพิจารณาว่าทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ได้ค่า Sig of F = .000 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน และในการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่า Variance inflation Factor (VIF) ที่สูงที่สุดมีค่า 4.217 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.00 (ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00) และค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุด คือ .227 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า .2 (ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ได้ทำการวิเคราะห์ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งข้อมูลดังกล่าวถือว่ามีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่องาน (Sig. = .002) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Sig. = .000) ความอยู่ดีมีสุข (Sig. = .000) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Sig. = .000) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ทัศนคติในการทำงานที่บ้านได้ดังนี้

$$Y = 1.123 + 0.088X_1 + 0.256X_2 + 0.130X_3 + 0.263X_4$$

โดย Y หมายถึง ทักษะคติในการทำงานจากที่บ้าน

X_1 หมายถึง ความพึงพอใจต่องาน

X_2 หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

X_3 หมายถึง ความอยู่ดีมีสุข

X_4 หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

จากสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณดังกล่าว หมายความว่า ถ้าตัวแปรอื่นคงที่ ระดับความพึงพอใจต่องานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น 0.088 หน่วย ถ้าตัวแปรอื่นคงที่ ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านเพิ่มขึ้น 0.256 หน่วย เป็นต้น โดยสมการดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ 70 ($R^2 = .70$)

โดยทักษะคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด (มีค่า Beta มากกว่า .2 ขึ้นไปถือว่ามีความสำคัญ) คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ($Beta = .346$) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านนั้น พนักงานสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ($Beta = .321$) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านทำให้งานที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของพนักงานงานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องออกเดินทางไปทำงานหรือย้ายตามสถานที่ทำงาน อีกทั้งงานที่ไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น

4.8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยนี้ ตั้งสมมติฐานไว้จำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนแล้วทำการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทักษะคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกัน ในการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-Test) เพื่อวิเคราะห์ว่า เพศที่

แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ว่า อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์สถิติสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ เพศชาย อายุ 23 – 35 ปี มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการ

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน (Sig. = .000) ความสำเร็จของงาน (Sig. = .001) ความก้าวหน้าในงาน (Sig. = .001) การได้รับการยอมรับนับถือ (Sig. = .000) ค่าตอบแทน (Sig. = .001) ผู้บังคับบัญชา (Sig. = .000) สภาพการทำงาน (Sig. = .000) ความมั่นคงในงาน (Sig. = .000) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความรับผิดชอบ (Sig. = .041) นโยบายในการบริหาร (Sig. = .017) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .184) หมายถึง การมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งการทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3 ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในการวิเคราะห์สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่าทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่องาน (Sig. = .002) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Sig. = .000) ความอยู่ดีมีสุข (Sig. = .000) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Sig. = .000) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน

(Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ($Beta = .263$) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านนั้น พนักงานสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ($Beta = .256$) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านทำให้งานที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของพนักงาน งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องออกเดินทางไปทำงานหรือย้ายตามสถานที่ทำงาน อีกทั้งงานที่ไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และประสิทธิภาพการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านในรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในกลุ่มธุรกิจ SME ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเป็นพนักงานในบริษัทที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) โดยใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) จำนวน 400 คน

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย ร้อยละ 64 อายุ 36 – 45 ปี ร้อยละ 39.25 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70 ทำงานด้านการตลาดหรือการขาย ร้อยละ 23 อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 62.5 มีทัศนคติเห็นด้วยกับการทำงานจากที่บ้าน ร้อยละ 86.75 เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของพนักงานจะมีโทรศัพท์มือถือ ร้อยละ 100 โปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานที่บ้านคือโปรแกรม LINE ร้อยละ 100

5.1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.21

ด้านนโยบายในการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.04 และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.81 ตามลำดับ

5.1.3 ทักษะในการทำงานจากที่บ้าน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพึงพอใจต่องาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ด้านความอยู่ดีมีสุข มีค่าเฉลี่ย 4.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 และด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

5.1.4 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.25 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.22 และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.21 ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ เพศชาย อายุ 23 – 35 ปี มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการ

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน (Sig. = .000) ความสำเร็จของงาน (Sig. = .001) ความก้าวหน้าในงาน (Sig. = .001) การได้รับการยอมรับนับถือ (Sig. = .000) ค่าตอบแทน (Sig. = .001) ผู้บังคับบัญชา (Sig. = .000) สภาพการทำงาน (Sig. = .000) ความมั่นคงในงาน (Sig. = .000) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความรับผิดชอบ (Sig. = .041) นโยบายในการบริหาร (Sig. = .017) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .184)

5.1.7 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่องาน (Sig. = .002) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Sig. = .000) ความอยู่ดีมีสุข (Sig. = .000) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Sig. = .000) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Beta = .263) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Beta = .256)

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สามารถดำเนินการสำเร็จได้เป็นไปตามความมุ่งหมายในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

ในการศึกษาผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Independent Sample t-Test) เพื่อวิเคราะห์ว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ว่า อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ เพศชาย อายุ 23 – 35 ปี มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการ

5.2.1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยเพศชายมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.509) มากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.836) เนื่องจากเพศชายมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีจากการติดต่อสื่อสารทั้งการเปิดรับข่าวสาร การส่งสาร (ปรมา สตะเวทิน, 2540) ซึ่งมักจะชื่นชอบการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร ทำให้เมื่อต้องทำงานจากที่บ้านเพศ

ชายจะมีทัศนคติในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) ที่ทำการศึกษางานทางไกลและที่บ้าน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน

5.2.1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยอายุ 23 - 25 ปี มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.501) มากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 36 - 45 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.451) อายุ 46 - 55 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.156) และอายุ 55 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.351) ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานกลุ่มอายุน้อยกว่ามักจะมีแนวคิดเสรีนิยม (ประมะ สตะเวทิน, 2540) ชื่นชอบความเป็นอิสระ ชอบใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน การค้นหาข้อมูล และความบันเทิง ทำให้เมื่อทำงานจากที่บ้านกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ดิษรินทร์ ไทยประกอบ และคณะ (2565) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สรัญญา ซื่อสัตย์ (2564) ที่ทำศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า อายุแตกต่างกันจะมีทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน พูนศักดิ์ แสงสันต์ (2565) ที่ทำการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้านพักอาศัยแตกต่างกัน

5.2.1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.671) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.374) และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.241) ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมักจะมีความรู้ ความคิด อุดมการณ์ รสนิยมในการใช้ชีวิตและการทำงานที่เข้ากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (River, Peterson & Jensen, 1971) ดังนั้น พนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ สรัญญา ซื่อสัตย์ (2564) ที่ทำศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

5.2.1.4 ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย

4.724) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ งานด้านบริหารทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 4.693) งานด้านทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 4.603) งานด้านบัญชีหรือการเงิน (ค่าเฉลี่ย 4.534) งานด้านการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.361) งานด้านการตลาดหรือการขาย (ค่าเฉลี่ย 4.294) และงานด้านการผลิตหรือการบริการ (ค่าเฉลี่ย 3.18) เนื่องจากลักษณะงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ จะมีความท้าทาย ที่ต้องทำให้พนักงานต้องศึกษา เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้มีโอกาสในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งยังต้องรับรู้หน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ ควบคุมการทำงานและมีวิธีการทำงานที่ดี ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เมื่อพนักงานที่ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ต้องทำงานจากที่บ้านจึงมีความพึงพอใจ และเกิดความผูกพันต่องานมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ มั่นสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พัทธ์เทสสมบัติ (2552) ที่ทำการศึกษาการทำงานทางไกลและที่บ้าน พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ สรัญญา ซื่อสัตย์ (2564) ที่ทำศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงาน จากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า ลักษณะงานแตกต่างกันจะมีทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

5.2.1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000) โดยระดับหัวหน้าปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 4.578) มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ (ค่าเฉลี่ย 4.38) ระดับหัวหน้าแผนก (ค่าเฉลี่ย 4.121) สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.939) และระดับผู้จัดการฝ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.271) ตามลำดับ เนื่องจากพนักงานระดับหัวหน้าปฏิบัติการเป็นกลุ่มพนักงานที่เริ่มทำงานมาบ้างแต่ไม่นานมากนัก เป็นกลุ่มที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องการความท้าทาย และขณะเดียวกันก็มีความรับผิดชอบในงานจนได้รับการเลื่อนระดับเป็นหัวหน้างานขั้นต้น เมื่อต้องทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานกลุ่มนี้ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ดีและทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ จนส่งผลต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย จึงมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ ดิษรินทร์ ไทยประกอบ และคณะ (2565) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ดิษรินทร์ ไทยประกอบ, เกษม สวัสดิ์ และพูนศักดิ์ แสงสันต์ (2565) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้านพักอาศัยแตกต่างกัน

5.2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน (Sig. = .000) ความสำเร็จของงาน (Sig. = .001) ความก้าวหน้าในงาน (Sig. = .001) การได้รับการยอมรับนับถือ (Sig. = .000) ค่าตอบแทน (Sig. = .001) ผู้บังคับบัญชา (Sig. = .000) สภาพการทำงาน (Sig. = .000) ความมั่นคงในงาน (Sig. = .000) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และความรับผิดชอบ (Sig. = .041) นโยบายในการบริหาร (Sig. = .017) มีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน (Beta = .184) หมายถึง การมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งการทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ที่ได้ศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ Nakrosiene, Buciuniene and Gostautaite (2019) ที่ทำการศึกษาคูณลักษณะกับผลลัพธ์ของการทำงานระยะไกล พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อทัศนคติความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน สามารถสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน

5.2.3 ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่องาน (Sig. = .002) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Sig. = .000) ความอยู่ดีมีสุข (Sig. = .000) และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Sig. = .000) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Beta = .263) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านนั้น พนักงานสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Beta = .256) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านทำให้งานที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของพนักงาน งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องออกเดินทางไปทำงานหรือย้ายตามสถานที่

ทำงาน อีกทั้งงานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพร ประสมทรัพย์ และคณะ (2564) ที่ทำการศึกษาวิธีการทำงานจากที่บ้านให้มีความสุข พบว่า การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจากที่บ้านสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านได้ถึงร้อยละ 40 เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านพนักงานรู้สึกในทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ และพนักงานยังมีความสุขเนื่องจากมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในด้านความห่วงใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงานในช่วงโควิด-19 ระบาด สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายของการใช้งาน ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านจนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาศรี โพธิ์ปักขีย์ (2563) ที่ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 พบว่า การมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจากที่บ้านมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ สอดคล้องกับการศึกษาของ วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ที่ได้ศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

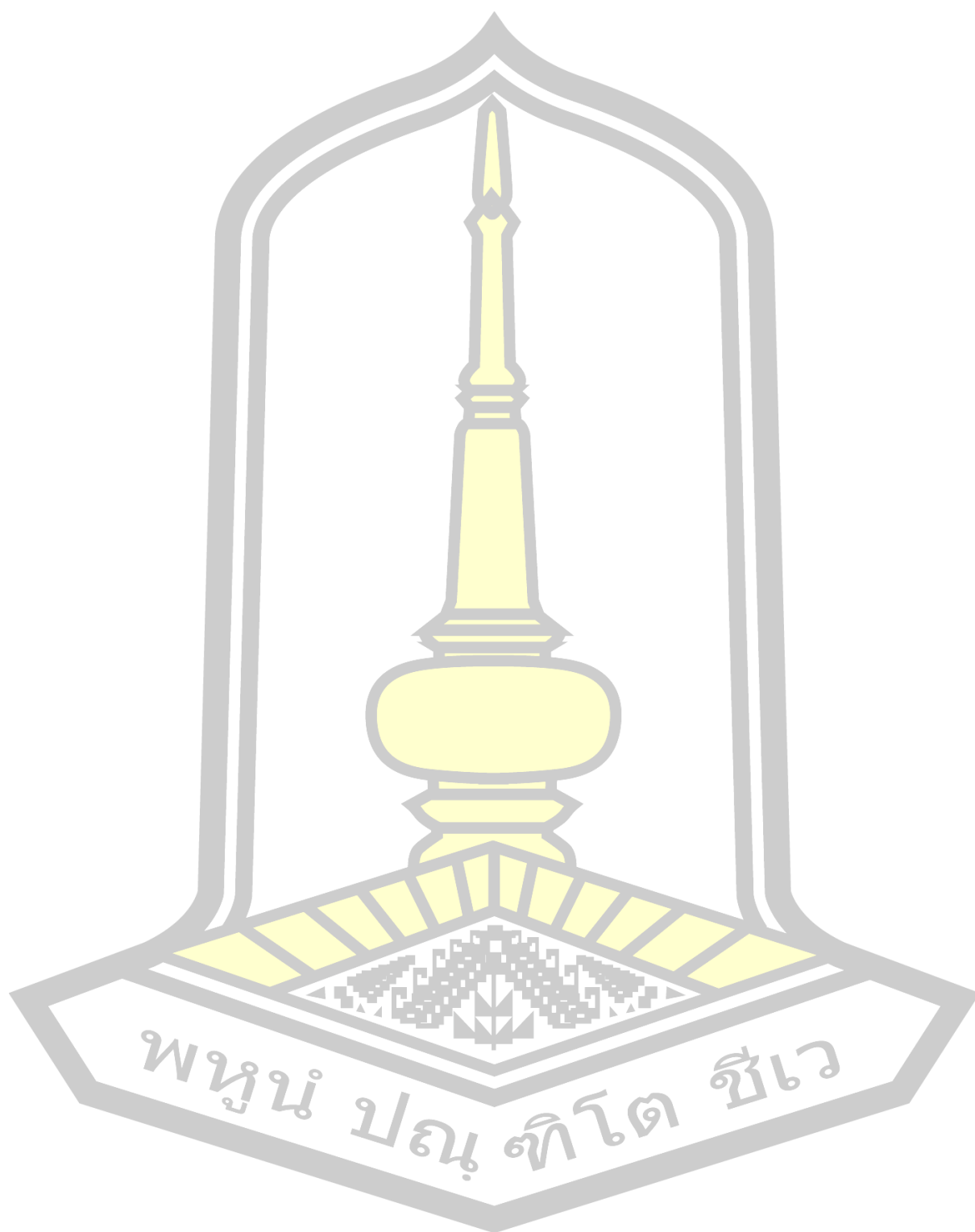
จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด คือ เพศชาย อายุ 23 – 35 ปี มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทำงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้าปฏิบัติการ ดังนั้น ในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานทำงานจากที่บ้านให้ประสบความสำเร็จ เกิดผลงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย จึงควรมุ่งเน้นพนักงานกลุ่มเพศชาย มีอายุระหว่าง 23 – 25 ปี มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี และทำงานเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ อาจอยู่ในตำแหน่งระดับหัวหน้างานหรือระดับปฏิบัติการก็ได้

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ($Beta = .184$) หมายถึง การมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งการทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดี ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น และทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด ดังนั้น ผู้ประกอบการที่มีแผนที่จะให้พนักงานทำงานจากที่บ้านให้ประสบความสำเร็จจึงควรสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่พนักงานก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจากที่บ้านมากที่สุด

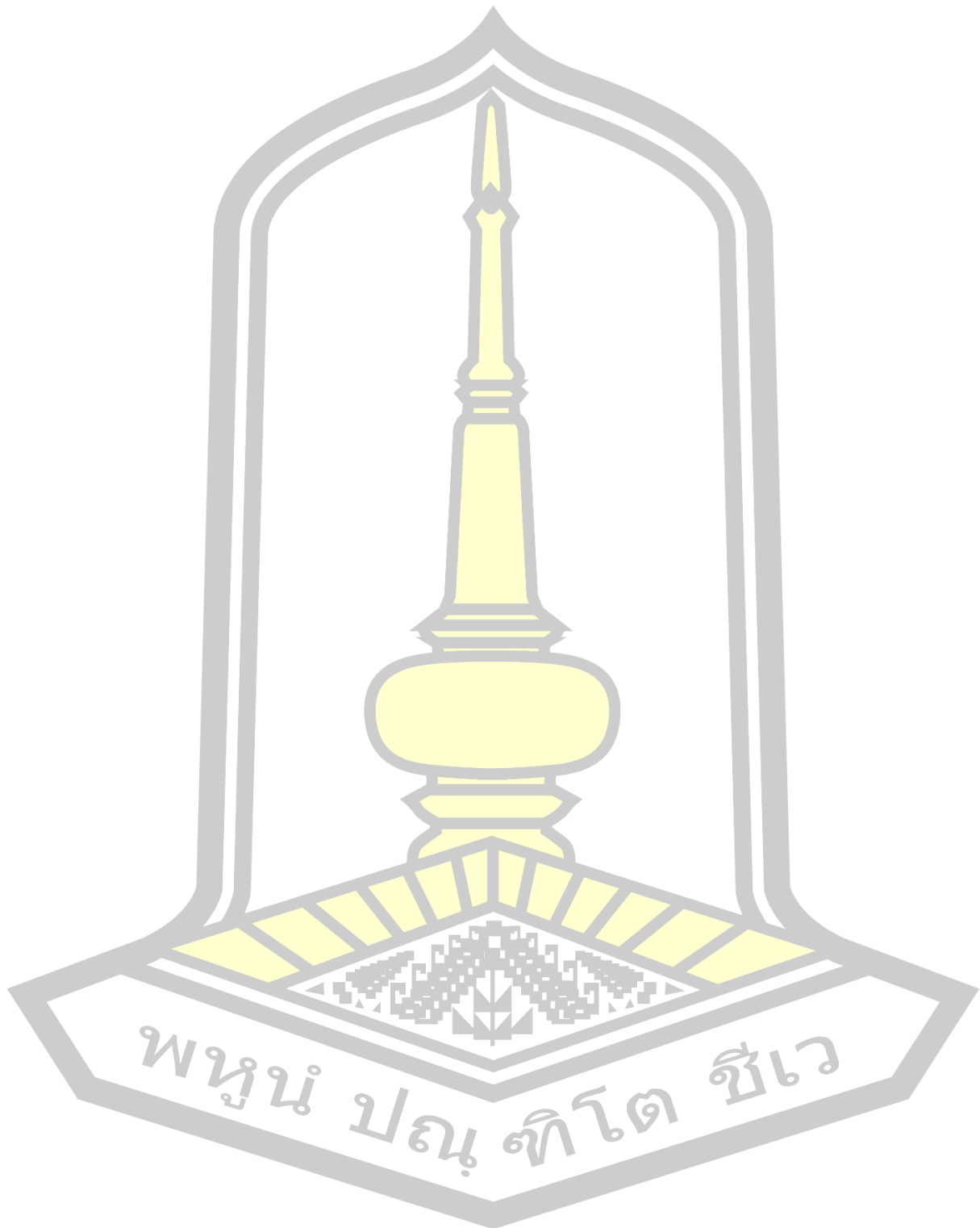
จากผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน พบว่า ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ($Beta = .263$) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านนั้น พนักงานสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างเต็มศักยภาพ จนสามารถทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ($Beta = .256$) หมายถึง การทำงานจากที่บ้านทำให้งานที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของพนักงาน งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องออกเดินทางไปทำงานหรือย้ายตามสถานที่ทำงาน อีกทั้งงานที่ไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน และส่งผลต่อไปยังประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งในการทำงานจากที่บ้านนั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มปัจจัยหรือตัวแปรอิสระอื่น ๆ เข้ามาทำการศึกษาว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านหรือไม่ เช่น ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ปัจจัยความสำเร็จของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมักจะเกี่ยวกับความพร้อมของพนักงาน และการสนับสนุนของผู้ประกอบการ เป็นต้น และอาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ประกอบการที่จัดให้มีการทำงานจากที่บ้าน และจากพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกต่อไป และใช้ในการสนับสนุนข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ทำการวิจัยเชิงปริมาณอีกด้วย



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2559.
- กนกพร ศรีเสน. (2564). ปัจจัยด้านนวัตกรรมการตลาดที่ส่งต่อความภักดีของผู้บริโภค กรณีศึกษา วิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมธุรกิจนมถั่วเหลือง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยีวิทยาลัยนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรกช วนกรกุล. (2560). ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, คณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 37 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2560.
- กรุงเทพธุรกิจออนไลน์. (2563). 'Work From Home' คืออะไร ช่วยให้ออกจาก 'โควิด-19' ได้อย่างไร. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/872368>.
- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัด นราธิวาส. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กิตติวัฒน์ นามสวัสดิ์วงศ์. (2559). ทักษะของผู้หญิงต่อการโฆษณาโดยใช้แรงดึงดูดทางเพศ. การ ค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. ในการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัยครั้งที่ 9, คณะ วิทยาการจัดการ, มหาลัทธิศิลปากร.
- เกริกกฤษ เดชอุดม. (2565). ปัจจัยคำจูงที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ ปฏิบัติงานแบบแท่นชุดเจาะน้ำมันนอกชายฝั่ง ด้านงานสำรวจปิโตรเลียมของบริษัทเอกชน ต่างชาติแห่งหนึ่ง ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เขมิกา กิตติพงศ์. (2558). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทกรุงเทพธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท. หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาศาสตร์มนุษย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- คณะกรรมการพัฒนาสื่อดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2563). คู่มือการใช้งาน Video Conference ผ่านโปรแกรม Zoom. สืบค้นจาก https://online.srru.ac.th/wp-content/uploads/2020/05/%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD-Zoom_SRRU.pdf
- จุฑามาศ อ้วนแก้ว และบุญญพร แก้วยม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 3(2), 26-39.
- ชาลีนี ฐิติโชติพัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติ โควิด-19. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2561). แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคโค้นท์ จำกัด ตำบลแพ่งพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. วารสารวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ไทยแวร์. (2563). Work from Home อย่างไรให้ได้ประสิทธิภาพ ? Work from Home อย่างไรให้ได้อะไร ?. สืบค้นจาก <https://tips.thaiware.com/1266.html> 30 มีนาคม 2563.
- ธนาชาติ นุ่มมนท์. (2563). Work from home ปัจจัยเรื่องของคน เทคโนโลยี และนโยบายขององค์กร. สืบค้นจาก <https://thanachart.org/2020/03/31/work-from-home>
- ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด มหาชน. (2564). 7 ข้อดีเมื่อ Work from Home. สืบค้นจาก <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/tips-for-you/7-advantages-wfh.html>.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพมหานคร: ปิสิกเนส อาร์แอนด์ดี.
- ธาริกา พงษ์สิทธิกาญญา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการบิน, วิทยาลัยการบินนานาชาติ, มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นริศรา แพงแก้ว. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นการตอบสนองลูกค้ากับความสำเร็จขององค์กรของสถานเสริมความงามในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการตลาด, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- นางสาวปภาดา วรรณโณ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการใช้พอดแคสต์ของผู้ฟัง*. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสื่อสารมวลชน, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นางสาวอริสา ปลันตา. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความสำเร็จในอาชีพ* ของพนักงานธนาคารพาณิชย์. สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นายวัชร แยมชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นายวิรุทธ วาณิชกมลนันทน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บริพัตร ตรีพัทธ์. (2560). *ผลของการนำเสนอข้อมูลความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจสมัครงาน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บริษัทอเด็คโก้ประเทศไทย. (2563). *ผลสำรวจ Adecco เผย เอกชนชะลอรับพนักงานใหม่ ลูกจ้างไม่กล้าเปลี่ยนงาน 80% หัน work from home*. สืบค้นจาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/adecco-survey-reveals-covid19-impacts/>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น 9th ed.* กรุงเทพฯ: สุริยวิทยาสาส์น.
- บุญนา กลิ่นบุญเรือง. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของพนักงานในเครือบริษัท ดิบเบิ้ล เอ (1991) จำกัด (มหาชน)*. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2564.
- ประภาลี โพธิ์ปักขีย์. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ work from home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19*. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

- ปัทมวารรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, ปีที่ 39, ฉบับที่ 1, 6.
- ปิติกุณ นิลถนอม. (2563). การทำงานที่บ้านแบบ work from home เวิร์ก หรือ ไม่เวิร์ก. สืบค้นจาก <https://thaipublica.org/2020/05/pitikhun-nilthanom-08/>.
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมั่น, และ โชติ บดีรัฐ. (2564). Work From Home (WFH) ทำงานที่บ้าน อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. บทความมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาสังคม, 6(10), 371-381.
- พรณัณดา อริยะธรรานันท์. (2559). อิทธิพลก่อกำกับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา กลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิพัฒน์ มีเลื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พุทธิพงษ์ ปุณณกันต์. (2563). Work From Home คืออะไร ทำอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ COVID-19. สืบค้นจาก <https://techsauce.co/tech-and-biz/how-to-work-from-home-des-covid-19#>.
- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์. (2563). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home : กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มิ่งขวัญ ศรีทอง. (2558). ทักษะและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้อุปกรณ์สวมใส่ (Wearable Device) ในรูปแบบสายรัดข้อมือของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิญญูพล อุไรวรรณชัย. (2561). ทักษะของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและย่อม (SMEs) ที่มีต่อการปฏิรูปดิจิทัล (Digital transformation) ด้วยระบบบริหารจัดการผ่านเว็บไซต์สำหรับ

องค์กร (Web-based application). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.

วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของ
พนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก. สารนิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วีรยา อธิธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มี
ผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าธนบุรี.

วีรยา อธิธิพัฒน์ภาคิน. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่
บ้าน. วิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ศิริกัลยา สามไชย. (2559). แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2563). เทคนิค Work from Home ให้มี Productivity และคง
ประสิทธิภาพการทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.ftpi.or.th/2020/37386>.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19:
กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>.

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). Zoom โปรแกรม Video Conference ทำมกลาง
Work From Home. สืบค้นจาก https://stri.cmu.ac.th/km_it_detail.php?id=18.

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ศูนย์ข่าว SMM. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

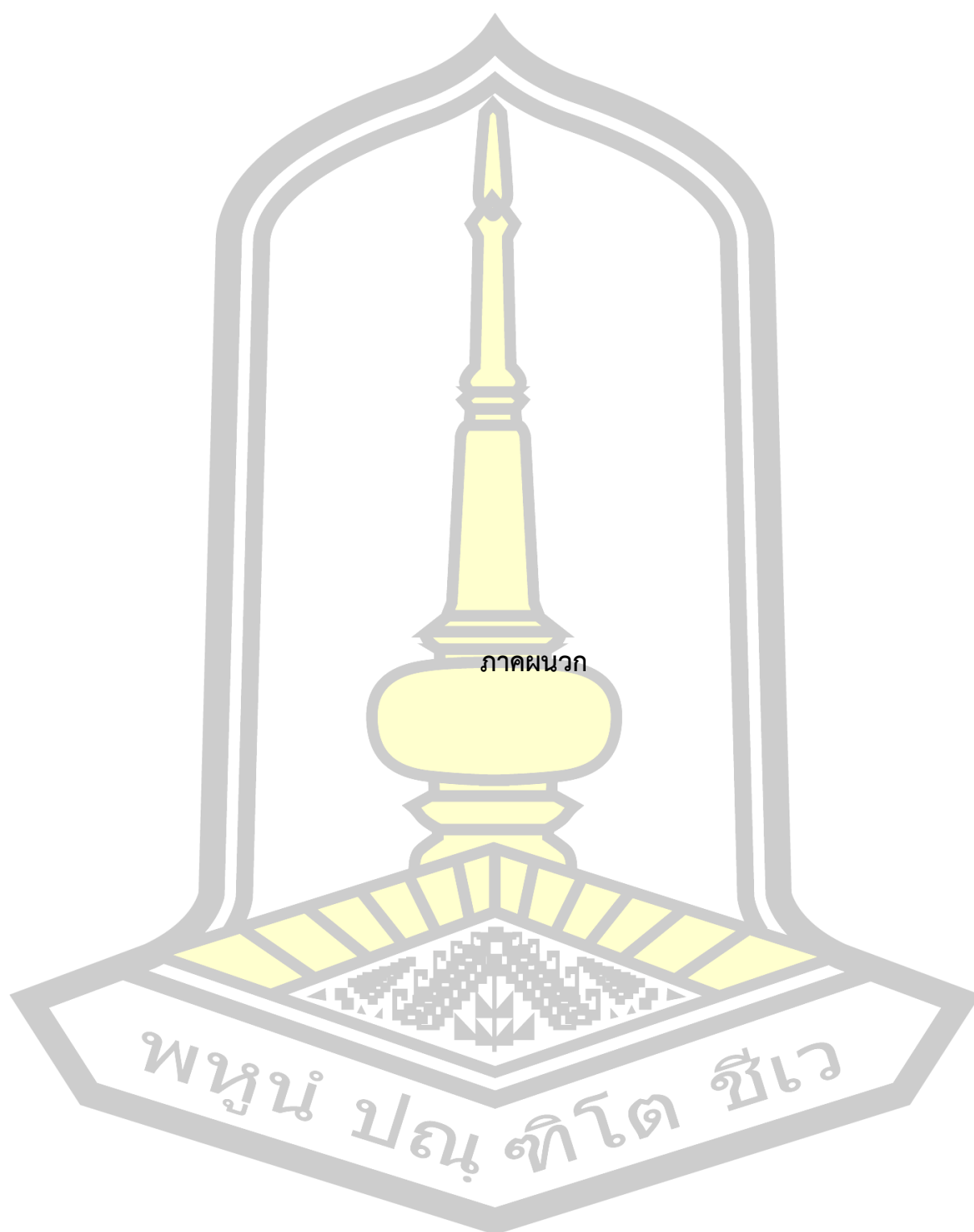
สมิธ พินูรพงศ์. (2560). การใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท สห
ผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
สื่อสารการตลาดดิจิทัล, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สรัญญา ชื้อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้าน
ของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19. ปริญญาดการจัดการ
มหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). *ศัพท์ชวรู Work at home*. สืบค้นจาก <https://www.etda.or.th/th/UsefulResource/terminology/%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%94%E0%B8%AB%E0%B8%A1-W/513.aspx>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2564). รายงานสถานการณ์ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประจำปี 2564. สืบค้นจาก https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20210825103143.pdf
- สำนักบริหารงานทะเบียนและคัมครองผู้บริโภคในกิจการโทรคมนาคม สำนักงาน กสทช. (2564). *เทคโนโลยีการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://tcp.nbtc.go.th/uploads/2021/>
- สุภาวรรณ ปานจ้อย. (2560). *การศึกษาทัศนคติที่มีต่อฟรีเซนเตอร์ซึ่งมีพฤติกรรมถ่ายเทของกลุ่มวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวรัช รัตนคำฟู และ เมธาวี รัชตวิจิน. (2563). *ผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 โดยใช้กรณีศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ)*. สืบค้นจาก http://www.thaitribune.org/contents/detail/303?content_id=37406&rand=1590385449.
- เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. (2563). *ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ*. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- อภิขญา วิศาลศิริรักษ์. (2559). *พฤติกรรมการใช้ไลน์กรุ๊ปและความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร*. วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสื่อสารมวลชน, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวีวงศ์. (2563). *การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง*. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 19 ฉบับที่ 3, คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- อรกานต์ สุคนธวิโรจน์. (2560). *ทัศนคติของกลุ่มคนเจนวายต่อความตั้งใจใช้บริการห้องพักรีสเทลในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Bhumika. (2020). *Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting*. Gender in Management, Vol. 35 No. 7/8, pp. 705-718.

- Bloom, N. (2014). *To Raise Productivity, Let More Employees Work from Home*. Retrieved from <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivityletmoreemployees-work-from-home>.
- Cook, D. A., & Artino Jr, A. R. (2016). *Motivation to learn: an overview of contemporary theories*. Medical education, 50(10), 997-1014
- Core & Peak. (2562). "Work from home" ดีจริงหรือ. สืบค้นจาก <https://www.coreandpeak.co.th/post/work-from-home-%E0%B8%94-%E0%B8%88%E0%B8%A3-%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%A3-%E0%B8%AD>
- Dada Lin, (2560). พฤติกรรมการใช้ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการยอมรับแอปพลิเคชันวีแชทในประเทศไทยกรณีศึกษากรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 1991, Vol. 6, pp. 283–357).
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ifioque (2018). *Attitude formation*. สืบค้นจาก <https://ifioque.com/social-psychology/attitude-formation#:~:text=The%20term%20attitude%20formation%20refers,in%20how%20you%20use%20it>.
- it24hrs. (2563). วิธีใช้ LINE Meeting ประชุมออนไลน์โดยไม่ต้องสร้าง LINE Group. สืบค้นจาก <https://www.it24hrs.com/2020/line-meeting-group-video-calling>.
- JobsDB. (2563). [COVID-19] Work from home คืออะไร? ต้องทำอะไรบ้าง. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/work-from-home-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>.
- Mangozero. (2562). *Work From Home อย่างไรให้ได้งาน*. สืบค้นจาก <https://www.mangozero.com/work-from-home-effectively/>.
- Marketingoops. (2563). เข้าใจ Work from Home ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจและโรคระบาด. สืบค้นจาก <https://www.marketingoops.com/exclusive/work-from-home-during-crisis/>.
- M-Creation. (2563). *Slack 101: Slack คืออะไร ทำไมใครๆ ก็ใช้*. สืบค้นจาก <https://m-creation.co/slack>.

- Muchinsky & Monahan. (1987). *What is person environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit*. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90043-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90043-1)
- Nakrosiene, A., Buciuniene, I., & Gostautaite, B. (2019). *Working from home: characteristics and outcomes of telework*. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87-101.
- Nik, K. M., madaniyan, A., Omidian, F., & Khaledian, M. (2014). *The relationship between Understanding of Information Technology and the Potential for Teleworking in the Economic Affairs and Finance Organization in Khuzestan Province based on the Technology Acceptance Model*. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(8), 378-382.
- Palumbo, Rocco. (2020). *Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance*. *International Journal of Public Sector Management*, 33 10.1108/IJPSM-06-2020-0150.
- Rivers, Peterson and Jensen. (1971). *The mass media and modern society* (2nd edition). San Francisco: Rinehart Press.
- Support Google. (2564). *ดูข้อมูลเกี่ยวกับเลย์เอาต์ใหม่ของ Meet*. สืบค้นจาก <https://support.google.com/meet/answer/10550593?hl=th>.
- Techhub. (2563). *ไขข้อสงสัย Work from Home อย่างไร ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมก้าวไปด้วยกันสู่การทำงานยุคใหม่*. สืบค้นจาก <https://www.techhub.in.th/how-to-work-from-home-effectively-in-digital-disruption-microsoft-teams/>
- Terrabkk. (2559). *Telework เทรนด์การทำงานในพื้นที่ของคนยุคใหม่*. สืบค้นจาก <https://www.terrabkk.com/articles/150162/telework>.
- Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). *Person–environment fit in the selection process*. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in human resources management*, Vol. 17, pp. 209–243. Elsevier Science/JAI Press



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการทำการศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถาม รวม 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

คำถามคัดกรอง

บริษัทที่ท่านสังกัดอยู่เคยอนุญาตให้ทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านหรือไม่

(.....) เคย

(.....) ไม่เคย (จบแบบสอบถาม)

ท่านเคยทำงานแบบการทำงานจากที่บ้านหรือไม่

(.....) เคย

(.....) ไม่เคย (จบแบบสอบถาม)

พูน ภูมิศักดิ์ ชูเว

นางสาวธิดารัตน์ พิมพ์อินทร์

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เบอร์โทรศัพท์ 095-5622642

E-mail: 63010958001@msu.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (.....) ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.เพศ

(.....) ชาย

(.....) หญิง

2.อายุ

(.....) 23 – 35 ปี

(.....) 36 – 45 ปี

(.....) 46 – 55 ปี

(.....) ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป

3.ระดับการศึกษา

(.....) ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

(.....) ปริญญาตรี

(.....) สูงกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า

4.ลักษณะงาน

(.....) งานด้านบัญชี / การเงิน

(.....) งานด้านทรัพยากรบุคคล

(.....) งานด้านการตลาด / พนักงานขาย

(.....) งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์

(.....) งานด้านการผลิต / การบริการ

(.....) งานด้านการวางแผนกลยุทธ์

(.....) งานด้านบริหารทั่วไป

(.....) อื่นๆ โปรดระบุ _____

5.ตำแหน่งงาน

(.....) ระดับปฏิบัติการ

(.....) ระดับหัวหน้าปฏิบัติการ

(.....) ระดับหัวหน้าแผนก

(.....) ระดับผู้จัดการฝ่าย

(.....) สูงกว่าผู้จัดการฝ่าย

(.....) อื่นๆ โปรดระบุ _____

6.เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

(.....) คอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊ก

(.....) อินเทอร์เน็ตบ้าน

(.....) โทรศัพท์มือถือ

(.....) โปรแกรมที่ใช้ในการสื่อสารออนไลน์

7.ทัศนคติ

(.....) เห็นด้วยกับการทำงานที่บ้าน

(.....) ไม่เห็นด้วยกับการทำงานที่บ้าน

8.โปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานจากที่บ้าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

(.....) โปรแกรม LINE

(.....) โปรแกรม Slack

(.....) โปรแกรม Zoom

(.....) โปรแกรม Google Meet

(.....) อื่นๆ โปรดระบุ _____

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

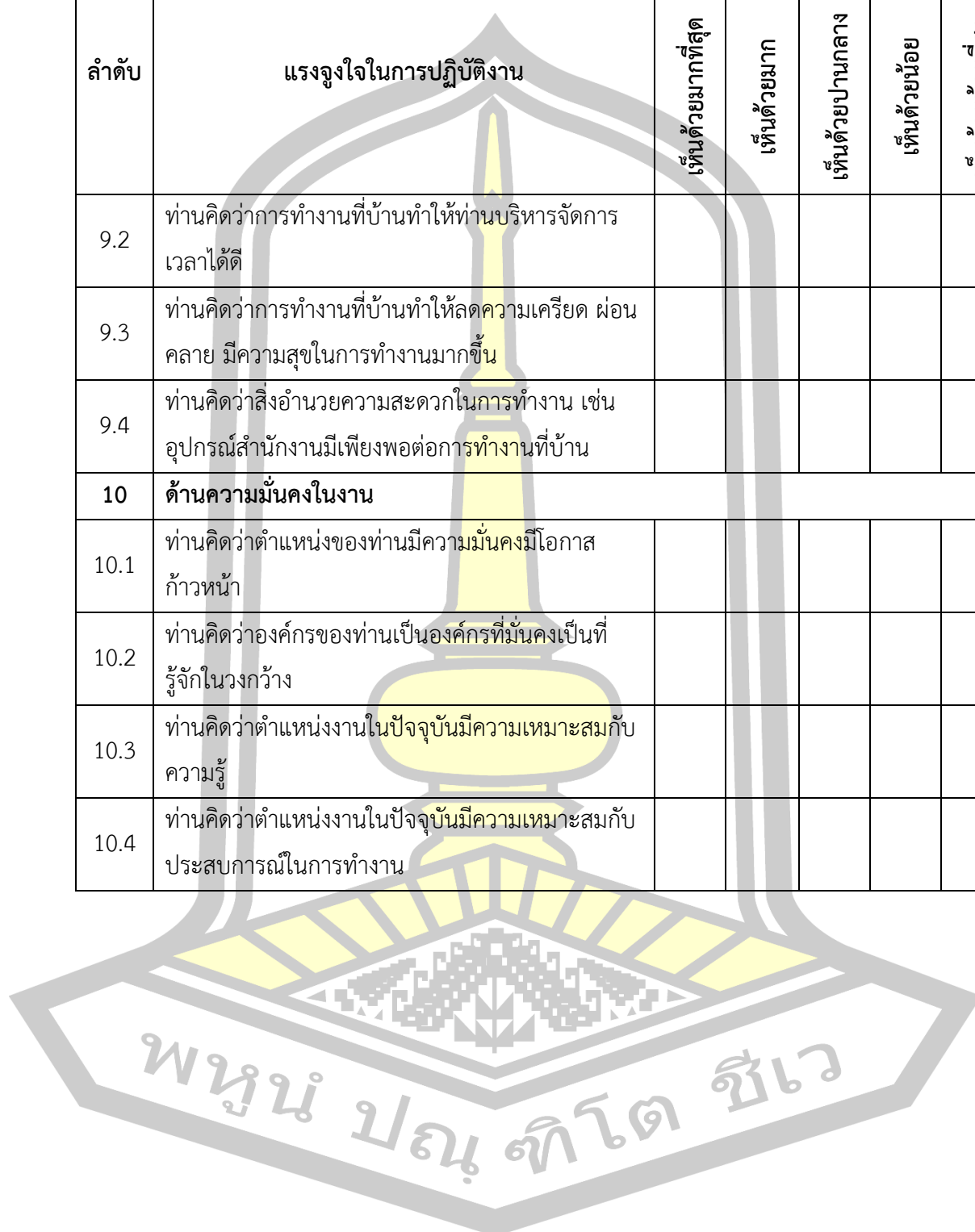
5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ปัจจัยจูงใจ						
1	ด้านลักษณะงาน					
1.1	ลักษณะงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทุกสถานที่					
1.2	ลักษณะงานของท่านมีเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
1.3	ลักษณะงานของท่านมีปริมาณที่เหมาะสม					
1.4	ลักษณะงานของท่านมีส่วนในความก้าวหน้าขององค์กร					
2	ด้านความรับผิดชอบ					
2.1	ท่านมีอิสระในการทำงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น					
2.2	ท่านมีอิสระในการทำงานทางด้านการปฏิบัติงาน					
2.3	ท่านทำงานเสร็จทันตามเวลาตามแผนที่วางไว้					
2.4	ท่านมีความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายจนสุดความสามารถ					
2.5	ท่านสามารถประสานงานในองค์กรกับทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องให้งานสำเร็จได้					
3	ด้านความสำเร็จของงาน					
3.1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถส่งผลให้งานสำเร็จ					
3.2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับประสบการณ์ส่งผลให้งานสำเร็จ					

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
3.3	การทำงานที่บ้านทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จ					
3.4	ท่านมีความตั้งใจในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จ					
3.5	ท่านมีแนวคิดใหม่ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรเสมอ					
4	ด้านความก้าวหน้าในงาน					
4.1	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง					
4.2	ท่านได้รับการสนับสนุนและประเมินขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน					
4.3	ค่าตอบแทนเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน					
5	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
5.1	ท่านได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน					
5.2	ท่านได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน					
5.3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการใหม่ขององค์กรเสมอ					
5.4	ความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนหนึ่งของในงานและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
ปัจจัยคำจูน						
6	ด้านค่าตอบแทน					
6.1	ท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนปัจจุบันที่ได้รับจากองค์กร					
6.2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
6.3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงาน					
6.4	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน					
6.5	สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน					
6.6	โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน					
7	ด้านผู้บังคับบัญชา					
7.1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกันเองช่วยเหลือและเข้าถึงง่าย					
7.2	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
7.3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมต่อการบริหารจัดการปกครองและบทลงโทษ					
8	ด้านนโยบายในการบริหาร					
8.1	หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
8.2	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน					
8.3	ท่านมีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร					
9	ด้านสภาพการทำงาน					
9.1	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ท่านเกิดความคิดใหม่ๆ					

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
9.2	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดี					
9.3	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น					
9.4	ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานที่บ้าน					
10	ด้านความมั่นคงในงาน					
10.1	ท่านคิดว่าตำแหน่งของท่านมีความมั่นคงมีโอกาask้าวหน้า					
10.2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มั่นคงเป็นที่รู้จักในวงกว้าง					
10.3	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้					
10.4	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน					



ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		เห็นด้วยมากที่สุด	มาก	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction)							
1	ท่านพึงพอใจงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน						
2	งานที่ท่านทำตรงกับความสามารถ						
3	งานที่ท่านทำส่งผลให้ท่านมีความสุขกับงาน						
4	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ						
5	งานที่ท่านทำไม่บั่นทอนสุขภาพ						
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work life Balance)							
1	งานที่ท่านทำไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว						
2	งานที่ท่านทำไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม						
3	งานที่ท่านทำสามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องย้ายตามสถานที่ทำงาน						
ความอยู่ดีมีสุข (Well Being)							
1	การดำเนินชีวิตของท่านเป็นไปในทิศทางที่ดีเสมอ						
2	ท่านมีทางเลือกที่ดีและได้รับโอกาสใหม่เสมอ						
3	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ภายใต้การบริหารจัดการขององค์กร						
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)							
1	ท่านสามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้						
2	ท่านรู้สึกว่าคุณเองสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ						
3	ท่านทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับ						

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

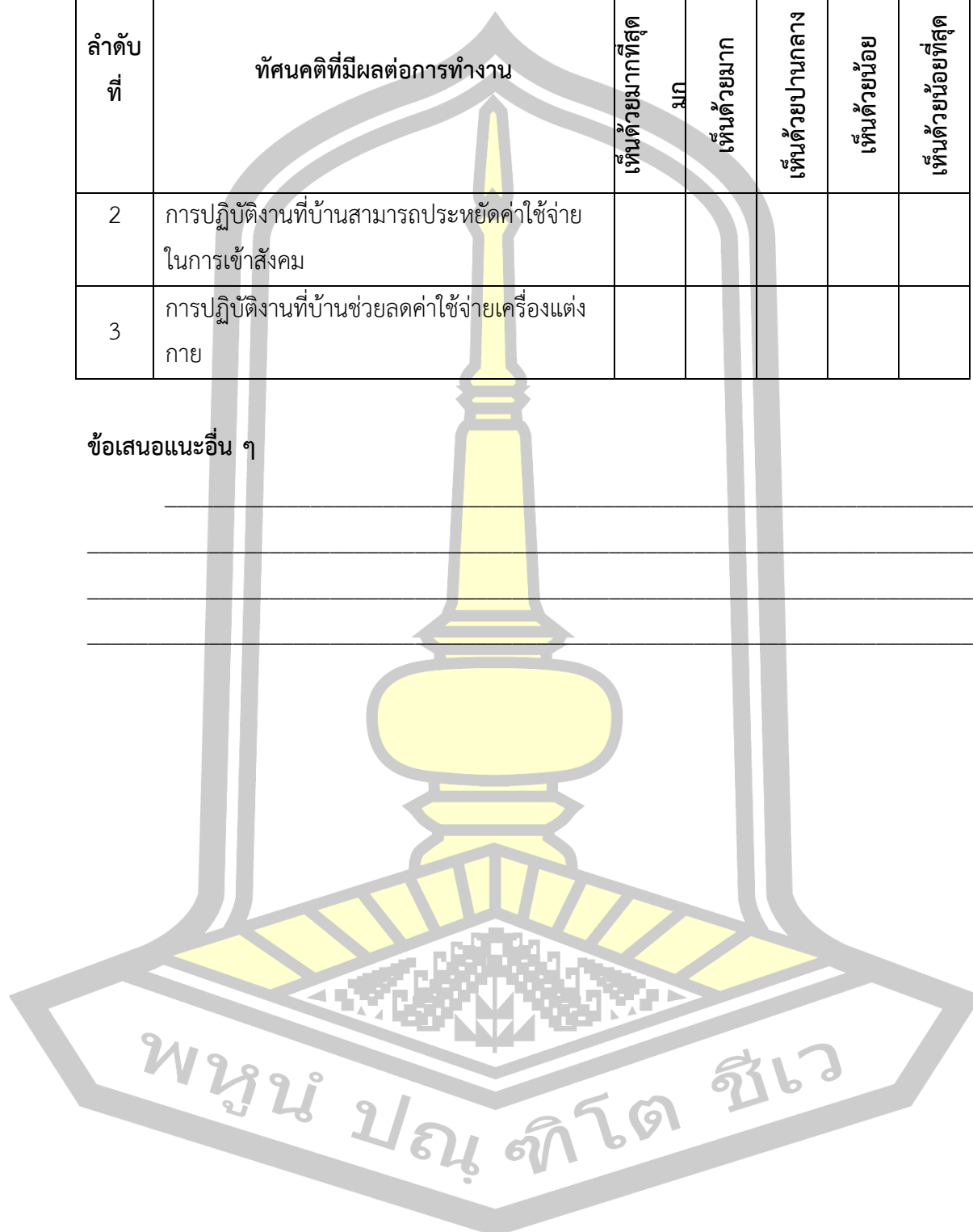
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ลำดับ ที่	ทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วยมาก 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
คุณภาพของงาน (Quality)						
1	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานขององค์กร					
2	ท่านคำนึงถึงคุณภาพของงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเสมอ					
3	ท่านปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ งานที่ออกมาจึงเป็นที่ยอมรับขององค์กร					
ปริมาณงาน (Quantity)						
1	ท่านมีความเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม					
2	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงาน ทำให้การบริหารจัดการด้านปริมาณงานและเวลาสอดคล้องกัน					
3	ท่านสามารถชี้แจงเหตุผลได้ หากงานไม่ล่าช้าไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
เวลา (Time)						
1	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ					
2	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถยืดหยุ่นเวลาได้					
3	ท่านมีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสมทำให้งานสำเร็จตามเวลาเสมอ					
ค่าใช้จ่าย (Costs)						
1	การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง					

ลำดับ ที่	ทัศนคติที่มีผลต่อการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	มาก	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย
2	การปฏิบัติงานที่บ้านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเข้าสังคม					
3	การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายเครื่องแต่งกาย					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน มีจุดมุ่งหมาย (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในเขตกรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานจากที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานกลุ่มบริษัท SME ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านที่มีต่อข้อความว่ามีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยในแต่ละข้อความจะต้องมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไป หากผลการประเมินมีค่าดัชนีความสอดคล้องในข้อใดที่น้อยกว่า 0.5 ผู้ศึกษาจะดำเนินการปรับแก้ข้อความนั้นตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

คำถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1	เพศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ลักษณะงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานของพนักงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
7	โปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานจากที่บ้าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	โปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารการทำงานจากที่บ้าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
ปัจจัยจูงใจ						
1	ด้านลักษณะงาน					
1.1	ลักษณะงานของท่านสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้ทุกสถานที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.2	ลักษณะงานของท่านมีเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.3	ลักษณะงานของท่านมีปริมาณที่เหมาะสม	0	1	1	0.67	ใช้ได้
1.4	ลักษณะงานของท่านมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ด้านความรับผิดชอบ					
2.1	ท่านมีอิสระในการทำงานด้านการแสดงความคิดเห็น	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2.2	ท่านมีอิสระในการทำงานทางด้านการปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2.3	ท่านทำงานเสร็จทันตามเวลาตามแผนที่วางไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4	ท่านมีความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายจนสุดความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5	ท่านสามารถประสานงานในองค์กรกับทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องให้งานสำเร็จได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3	ด้านความสำเร็จของงาน					
3.1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถส่งผลให้ งานสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ประสบการณ์ส่งผลทำให้งาน สำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3	การทำงานที่บ้านทำให้ท่านมีสมาธิ ในการทำงานส่งผลให้งานสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4	ท่านมีความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5	ท่านมีแนวคิดใหม่ๆ ในการ สร้างสรรค์ผลงานให้องค์กรเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ด้านความก้าวหน้าในงาน					
4.1	องค์กรของท่านมีนโยบาย สนับสนุนผลงานและการเลื่อน ตำแหน่ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านได้รับการสนับสนุนและ ประเมินขึ้นเงินเดือนตาม ความสามารถและผลงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.3	ค่าตอบแทนเงินเดือนของท่าน เหมาะสมกับปริมาณงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
5.1	ท่านได้รับความไว้วางใจ ความ เชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
5.2	ท่านได้รับความไว้วางใจ ความ เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้

คำถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5.3	ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการใหม่ขององค์กรเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.4	ความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนหนึ่งของในงานและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ปัจจัยคำจูน						
6	ด้านคำตอบแทน					
6.1	ท่านมีความพึงพอใจในคำตอบแทนปัจจุบันที่ได้รับจากองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.2	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
6.3	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
6.4	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.5	สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.6	โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ด้านผู้บังคับบัญชา					
7.1	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกันเองช่วยเหลือและเข้าถึงง่าย	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
7.2	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมต่อการบริหารจัดการปกครองและบทลงโทษ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ด้านนโยบายในการบริหาร					
8.1	หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.2	หน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.3	ท่านมีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	0	1	1	0.67	ใช้ได้
9	ด้านสภาพการทำงาน					
9.1	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ท่านเกิดความคิดใหม่ๆ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
9.2	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.3	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.4	ท่านคิดว่าสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานที่บ้าน	0	1	1	0.67	ใช้ได้

คำถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10	ด้านความมั่นคงในงาน					
10.1	ท่านคิดว่าตำแหน่งของท่านมีความมั่นคงมีโอกาสก้าวหน้า	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มั่นคงเป็นที่รู้จักในวงกว้าง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.3	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.4	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
ส่วนที่ 3 ทศนคติที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน						
1	ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction)					
1	ท่านพึงพอใจงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	งานที่ท่านทำตรงกับความสามารถ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
3	งานที่ท่านทำส่งผลให้ท่านมีความสุขกับงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
4	งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	งานที่ท่านทำไม่บั่นทอนสุขภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work life balance)						
1	งานที่ท่านทำไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2	งานที่ท่านทำไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	งานที่ท่านทำสามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องย้ายตามสถานที่ทำงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้

คำถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
3. ความอยู่ดีมีสุข (Well Being)						
1	การดำเนินชีวิตของท่านเป็นไปในทิศทางที่ดีเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีทางเลือกที่ดีและได้รับโอกาสใหม่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีภายใต้การบริหารจัดการขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)						
1	ท่านสามารถแสดงศักยภาพ ความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกว่าคุณเองสามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน						
1. คุณภาพของงาน (Quality)						
1	ท่านมีความเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงาน ทำให้การบริหารจัดการด้านปริมาณงานและเวลาสอดคล้องกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถชี้แจงเหตุผลได้ หากงานไม่ล่าช้าไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้

คำถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	การแปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. เวลา (Time)						
1	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถยืดหยุ่นเวลาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม ทำให้งานสำเร็จตามเวลาเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ค่าใช้จ่าย (Costs)						
1	การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานที่บ้านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเข้าสังคม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายเครื่องแต่งกาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคประเมิน

Reliability

Scale: ปัจจัยจูงใจ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1 ลักษณะงานสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้ทุกสถานที่	76.13	258.435	.739	.972
1.2 ลักษณะงานมีเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจน	76.19	260.028	.787	.971
1.3 ลักษณะงานมีปริมาณที่เหมาะสม	76.22	256.951	.791	.971
1.4 ลักษณะงานมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าขององค์กร	75.94	262.060	.688	.972
2.1 มีอิสระในการทำงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น	76.09	260.733	.699	.972

2.2 มีอิสระในการทำงาน ทางด้านการปฏิบัติงาน	76.19	260.867	.723	.972
2.3 ทำงานเสร็จทันตามเวลา ตามแผนที่วางไว้	76.16	257.491	.820	.971
2.4 มีความพยายามในงานที่ ได้รับมอบหมายจนสุด ความสามารถ	76.03	262.160	.702	.972
2.5 สามารถประสานงานใน องค์กรกับทุกส่วนงานที่ เกี่ยวข้องให้งานสำเร็จได้	76.19	256.996	.797	.971
3.1 ได้รับมอบหมายงานที่ตรง กับความรู้และความสามารถ ส่งผลให้งานสำเร็จ	76.09	255.636	.813	.971
3.2 ได้รับมอบหมายงานที่ตรง กับประสบการณ์ส่งผลทำให้งาน สำเร็จ	76.22	258.757	.824	.971
3.3 การทำงานที่บ้านทำให้มี สมาธิในการทำงานส่งผลให้งาน สำเร็จ	76.16	255.943	.842	.971
3.4 มีความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จ	76.25	257.742	.733	.972
3.5 มีแนวคิดใหม่ๆ ในการ สร้างสรรค์ผลงานให้องค์กร เสมอ	76.03	258.934	.786	.971
4.1 องค์กรมีนโยบายสนับสนุน ผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	76.16	254.136	.816	.971
4.2 ได้รับการสนับสนุนและ ประเมินขึ้นเงินเดือนตาม ความสามารถและผลงาน	76.31	253.319	.864	.970
4.3 ค่าตอบแทนเงินเดือน เหมาะสมกับปริมาณงาน	76.13	259.661	.787	.971
5.1 ได้รับความไว้วางใจ ความ เชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	76.06	254.190	.749	.972
5.2 ได้รับความไว้วางใจ ความ เชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	76.28	250.273	.885	.970

5.3 ได้รับความไว้วางใจให้เป็น ส่วนหนึ่งของโครงการใหม่ของ องค์กรเสมอ	76.16	253.943	.798	.971
5.4 ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่ง ของในงานและเป็นที่ยอมรับ ของผู้บังคับบัญชา	76.41	247.152	.820	.971

RELIABILITY

/VARIABLES=ลักษณะงาน1 ลักษณะงาน2 ลักษณะงาน3 ลักษณะงาน4

/SCALE('ลักษณะงาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: ลักษณะงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1 ลักษณะงานสามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้ทุกสถานที่	11.56	6.706	.868	.934
1.2 ลักษณะงานมีเป้าหมายและความรับผิดชอบที่ชัดเจน	11.63	7.274	.871	.933
1.3 ลักษณะงานมีปริมาณที่เหมาะสม	11.66	6.555	.913	.919
1.4 ลักษณะงานมีส่วนในความก้าวหน้าขององค์กร	11.38	7.210	.852	.938

RELIABILITY

/VARIABLES=ความรับผิดชอบ1 ความรับผิดชอบ2 ความรับผิดชอบ3 ความรับผิดชอบ4 ความรับผิดชอบ5

/SCALE('ความรับผิดชอบ') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ความรับผิดชอบ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.1 มีอิสระในการทำงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น	15.31	12.028	.881	.955
2.2 มีอิสระในการทำงานทางด้านการปฏิบัติงาน	15.41	12.765	.785	.970
2.3 ทำงานเสร็จทันตามเวลาตามแผนที่วางไว้	15.38	11.726	.954	.943
2.4 มีความพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายจนสุดความสามารถ	15.25	12.194	.932	.948
2.5 สามารถประสานงานในองค์กรกับทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องให้งานสำเร็จได้	15.41	11.604	.921	.949

RELIABILITY

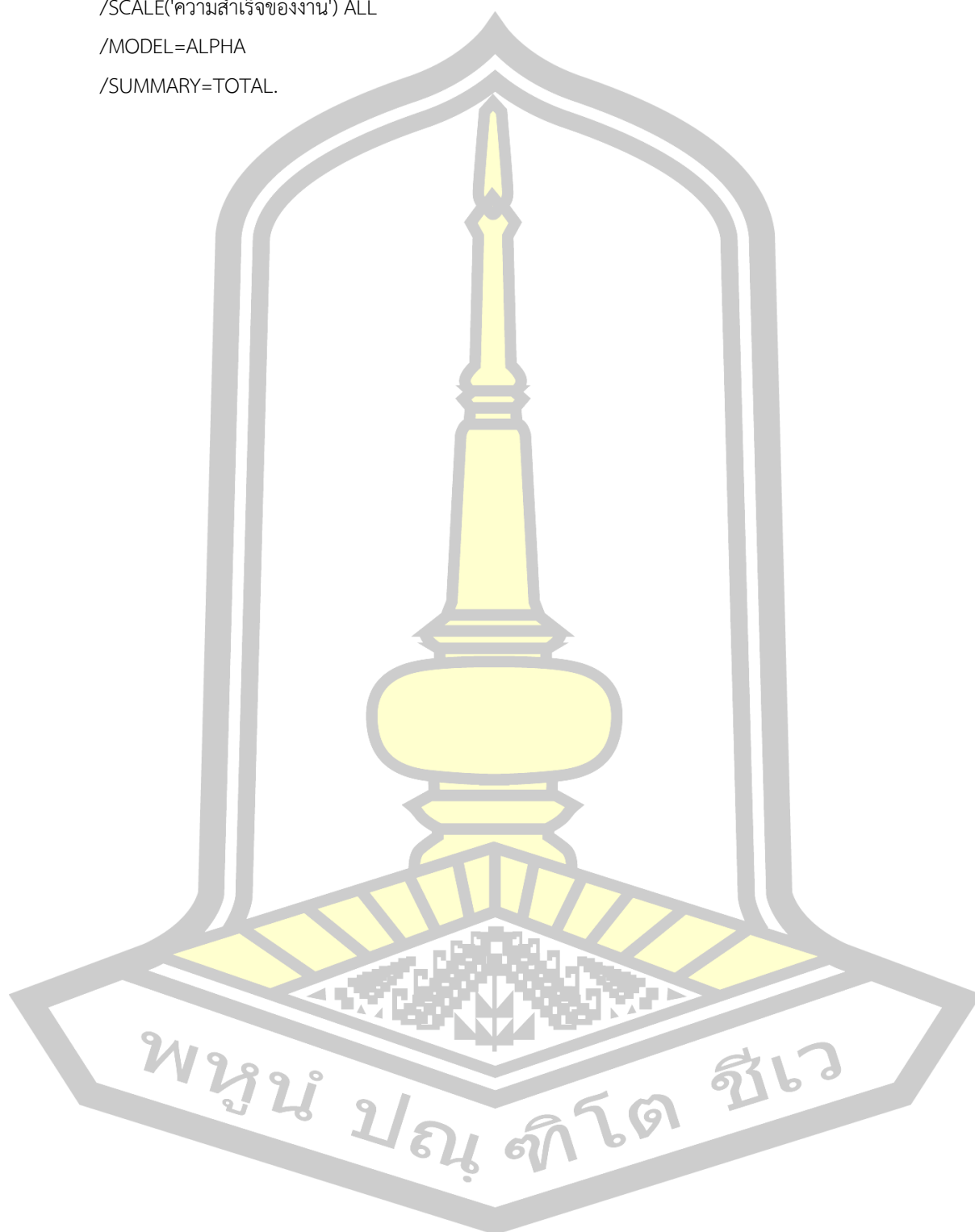
/VARIABLES=ความสำเร็จของงาน1 ความสำเร็จของงาน2 ความสำเร็จของงาน3 ความสำเร็จของงาน4

ความสำเร็จของงาน5

/SCALE('ความสำเร็จของงาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: ความสำเร็จของงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.1 ได้รับมอบหมายงานที่ตรง กับความรู้และความสามารถ ส่งผลให้งานสำเร็จ	15.22	11.080	.778	.902
3.2 ได้รับมอบหมายงานที่ตรง กับประสบการณ์ส่งผลทำให้งาน สำเร็จ	15.34	11.330	.880	.883
3.3 การทำงานที่บ้านทำให้มี สมาธิในการทำงานส่งผลให้งาน สำเร็จ	15.28	10.854	.869	.882
3.4 มีความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จ	15.38	11.661	.659	.927
3.5 มีแนวคิดใหม่ๆ ในการ สร้างสรรค์ผลงานให้องค์กร เสมอ	15.16	11.620	.780	.901

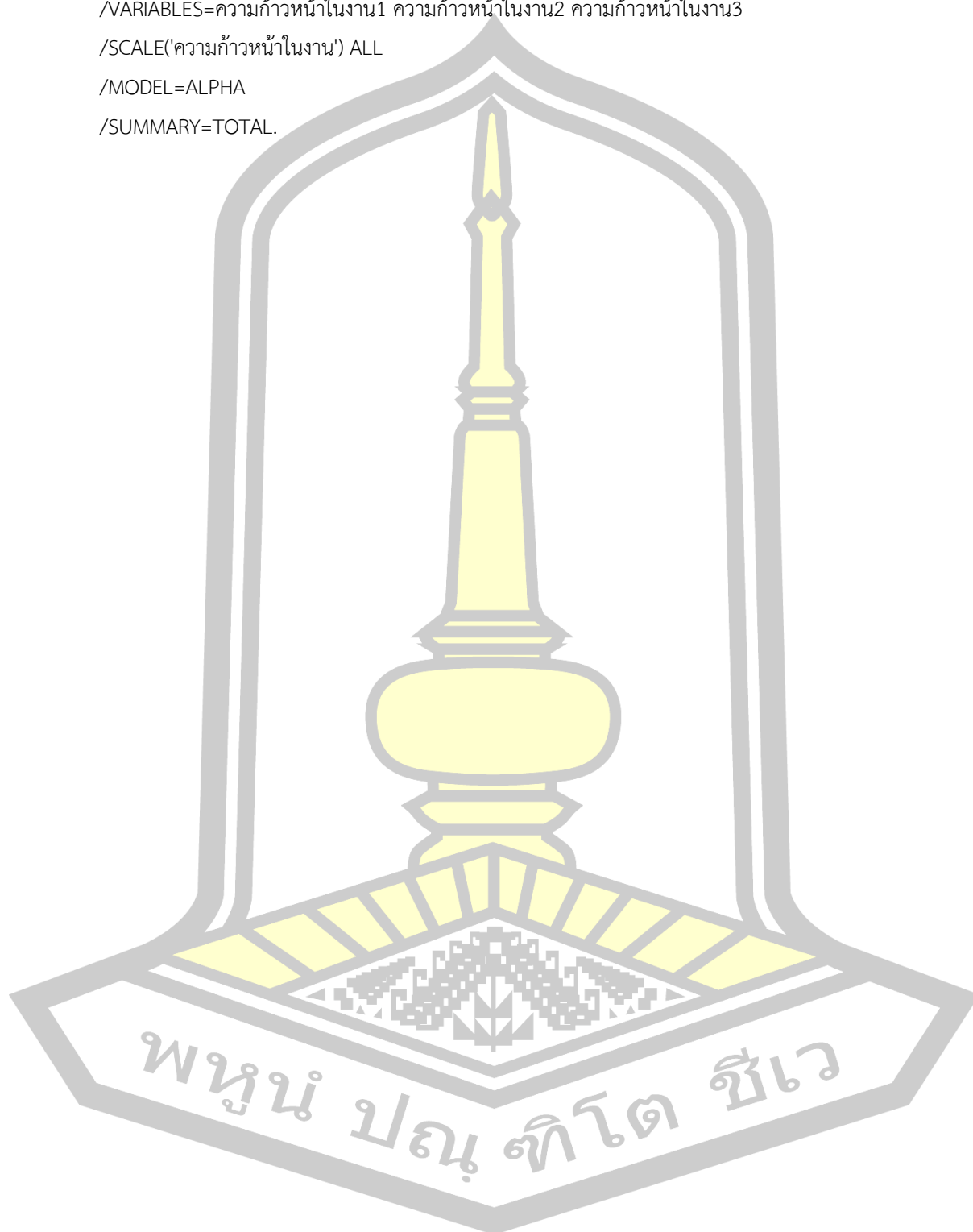
RELIABILITY

/VARIABLES=ความก้าวหน้าในงาน1 ความก้าวหน้าในงาน2 ความก้าวหน้าในงาน3

/SCALE('ความก้าวหน้าในงาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: ความก้าวหน้าในงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4.1 องค์การมีนโยบายสนับสนุนผลงานและการเลื่อนตำแหน่ง	7.50	3.484	.896	.936
4.2 ได้รับการสนับสนุนและประเมินขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน	7.66	3.394	.968	.877
4.3 ค่าตอบแทนเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงาน	7.47	4.257	.855	.968

RELIABILITY

/VARIABLES=การได้รับการยอมรับ1 การได้รับการยอมรับ2 การได้รับการยอมรับ3 การได้รับการยอมรับ4

/SCALE('การได้รับการยอมรับนับถือ') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: การได้รับการยอมรับนับถือ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5.1 ได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากหัวหน้างาน	11.06	10.512	.800	.903
5.2 ได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นจากเพื่อนร่วมงาน	11.28	10.080	.906	.869
5.3 ได้รับความไว้วางใจให้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการใหม่ขององค์กรเสมอ	11.16	10.394	.880	.879
5.4 ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของในงานและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	11.41	10.055	.715	.940

RELIABILITY

/VARIABLES=คำตอบแทน1 คำตอบแทน2 คำตอบแทน3 คำตอบแทน4 คำตอบแทน5 คำตอบแทน6

ผู้บังคับบัญชา1

ผู้บังคับบัญชา2 ผู้บังคับบัญชา3 นโยบายในการบริหาร1 นโยบายในการบริหาร2 นโยบายในการบริหาร3

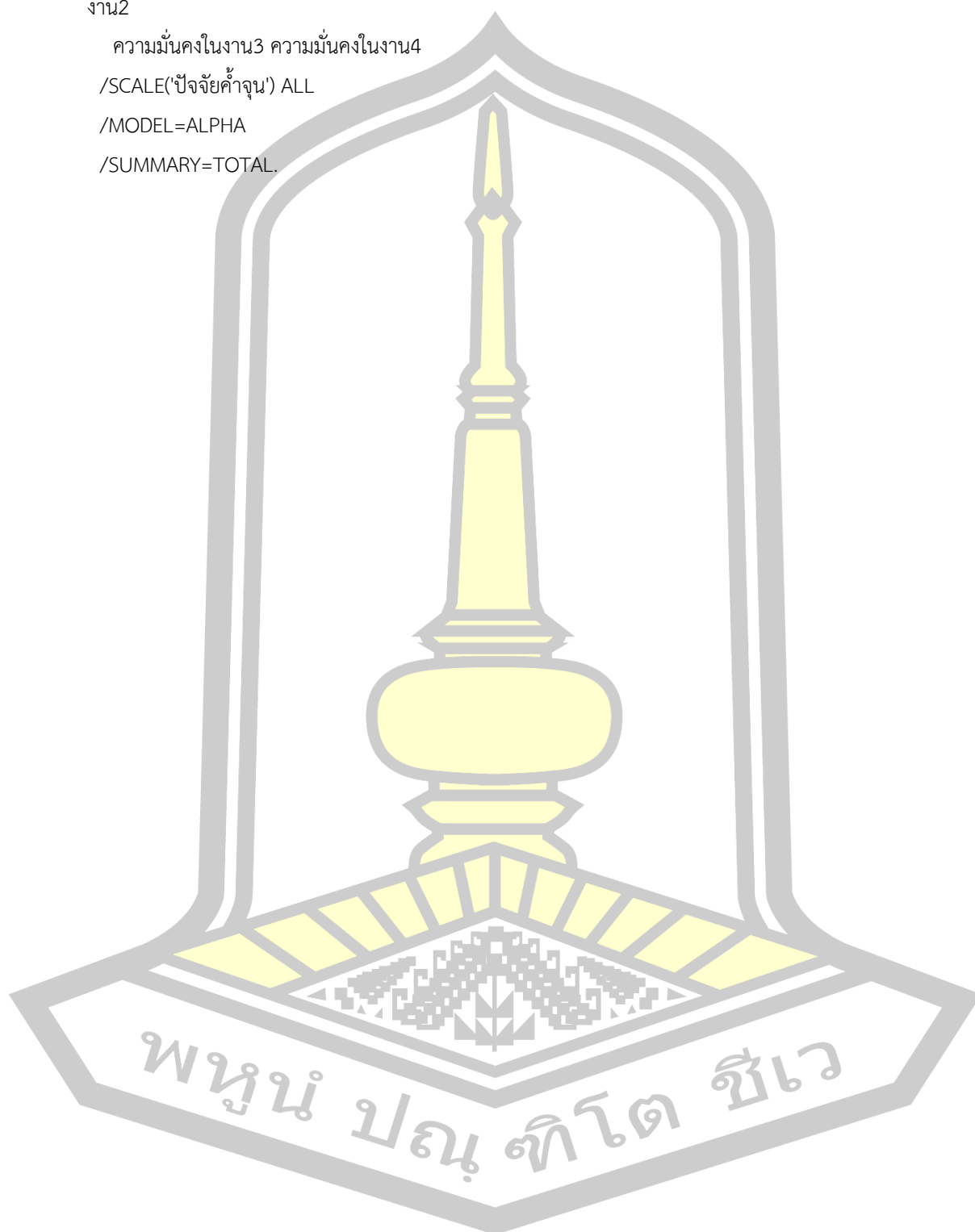
สภาพการทำงาน1 สภาพการทำงาน2 สภาพการทำงาน3 สภาพการทำงาน4 ความมั่นคงในงาน1 ความมั่นคงใน
งาน2

ความมั่นคงในงาน3 ความมั่นคงในงาน4

/SCALE('ปัจจัยค่าจุน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: ปัจจัยค้ำจุน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6.1 มีความพึงพอใจในคำตอบแทนปัจจุบันที่ได้รับจากองค์กร	74.41	217.926	.775	.961
6.2 คำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	74.50	217.935	.660	.962
6.3 คำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงาน	74.38	217.855	.761	.961
6.4 คำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	74.34	217.588	.825	.960
6.5 สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	74.19	216.222	.810	.960

6.6 โบนัสประจำปีที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบของงาน	74.31	218.157	.785	.961
7.1 ผู้บังคับบัญชาเป็น แบบอย่างที่ดี เป็นกันเอง ช่วยเหลือและเข้าถึงง่าย	74.53	211.547	.798	.960
7.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความ คิดเห็น สนับสนุนและเปิด โอกาสให้แสดงความคิดเห็น	74.66	212.362	.867	.960
7.3 ผู้บังคับบัญชามีความ ยุติธรรมต่อการบริหารจัดการ ปกครองและบทลงโทษ	74.34	212.233	.812	.960
8.1 หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่าง สม่ำเสมอ	74.25	216.000	.778	.961
8.2 หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่ง งาน	74.38	216.242	.792	.961
8.3 มีความพึงพอใจในกฎ ระเบียบขององค์กร	74.44	216.060	.697	.962
9.1 ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ	74.28	223.241	.571	.963
9.2 ทำให้บริหารจัดการเวลาได้ ดี	74.38	223.274	.554	.963
9.3 ทำให้ลดความเครียด ผ่อน คลาย มีความสุขในการทำงาน มากขึ้น	74.31	223.060	.564	.963
9.4 สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อ การทำงานที่บ้าน	74.34	223.201	.569	.963
10.1 ตำแหน่งมีความมั่นคงมี โอกาสก้าวหน้า	74.63	211.468	.850	.960
10.2 องค์กรเป็นองค์กรที่มั่นคง เป็นที่รู้จักในวงกว้าง	75.00	205.871	.877	.959
10.3 ตำแหน่งงานในปัจจุบันมี ความเหมาะสมกับความรู้	74.91	214.023	.764	.961

10.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบันมี ความเหมาะสมกับประสบการณ์ ในการทำงาน	74.56	213.028	.689	.962
---	-------	---------	------	------

RELIABILITY

/VARIABLES=คำตอบแทน1 คำตอบแทน2 คำตอบแทน3 คำตอบแทน4 คำตอบแทน5 คำตอบแทน6

/SCALE('คำตอบแทน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: ค่าตอบแทน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6.1 มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนปัจจุบันที่ได้รับจากองค์กร	20.16	16.201	.921	.918
6.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	20.25	17.548	.578	.963
6.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับอายุงาน	20.13	16.177	.902	.921
6.4 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	20.09	16.668	.890	.923
6.5 สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน	19.94	16.512	.830	.929

6.6 โบนัสประจำปีที่ได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบของงาน	20.06	16.641	.873	.925
---	-------	--------	------	------

RELIABILITY

/VARIABLES=ผู้บังคับบัญชา1 ผู้บังคับบัญชา2 ผู้บังคับบัญชา3

/SCALE('ผู้บังคับบัญชา') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: ผู้บังคับบัญชา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกันเอง ช่วยเหลือและเข้าใจง่าย	7.75	3.935	.839	.862
7.2 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น สนับสนุนและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	7.88	4.435	.821	.877
7.3 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมต่อการบริหารจัดการ ปกครองและบทลงโทษ	7.56	4.190	.814	.881

RELIABILITY

/VARIABLES=นโยบายในการบริหาร1 นโยบายในการบริหาร2 นโยบายในการบริหาร3

/SCALE('นโยบายในการบริหาร') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: นโยบายในการบริหาร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8.1 หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ	7.94	3.157	.730	.695
8.2 หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจนในแต่ละตำแหน่งงาน	8.06	3.222	.737	.691
8.3 มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร	8.13	3.274	.568	.867

RELIABILITY

/VARIABLES=สภาพการทำงาน1 สภาพการทำงาน2 สภาพการทำงาน3 สภาพการทำงาน4

/SCALE('สภาพการทำงาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: สภาพการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
9.1 ทำให้เกิดความคิดใหม่ๆ	12.09	7.055	.962	.973
9.2 ทำให้บริหารจัดการเวลาได้ดี	12.19	6.996	.946	.977
9.3 ทำให้ลดความเครียด ผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงานมากขึ้น	12.13	7.016	.943	.978
9.4 สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการทำงานที่บ้าน	12.16	7.039	.960	.974

RELIABILITY

/VARIABLES=ความมั่นคงในงาน1 ความมั่นคงในงาน2 ความมั่นคงในงาน3 ความมั่นคงในงาน4

/SCALE('ความมั่นคงในงาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ความมั่นคงในงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	4

Item-Total Statistics

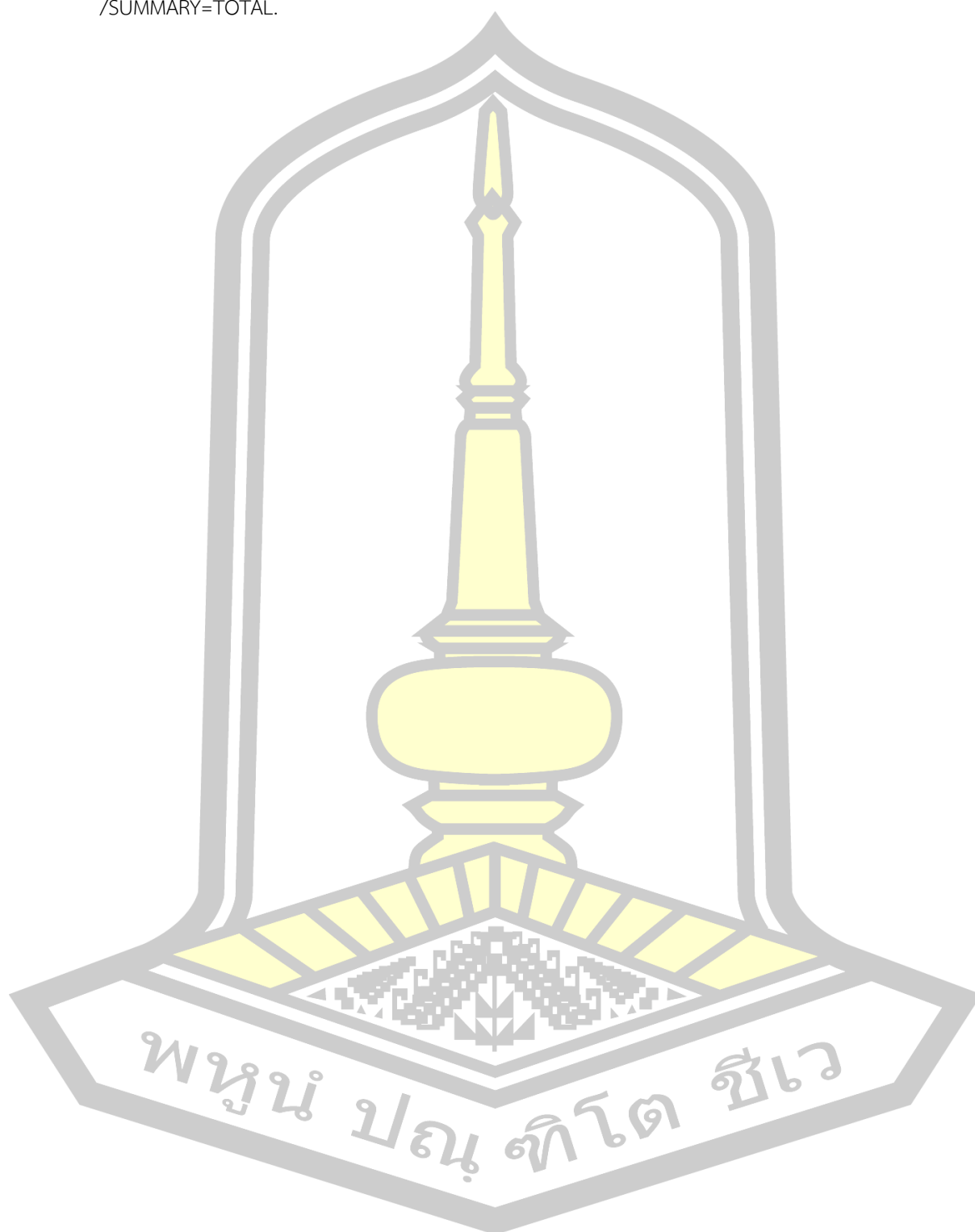
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10.1 ตำแหน่งมีความมั่นคงมีโอกาสดำรงตำแหน่ง	10.66	10.233	.929	.874
10.2 องค์กรเป็นองค์กรที่มั่นคงเป็นที่รู้จักในวงกว้าง	11.03	9.515	.858	.896
10.3 ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความรู้	10.94	10.835	.818	.909
10.4 ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน	10.59	10.443	.735	.937

RELIABILITY

/VARIABLES=ความพึงพอใจในงาน1 ความพึงพอใจในงาน2 ความพึงพอใจในงาน3 ความพึงพอใจในงาน4
 ความพึงพอใจในงาน5 ความสมดุลย์1 ความสมดุลย์2 ความสมดุลย์3 ความอยู่ดีมีสุข1 ความอยู่ดีมีสุข2
 ความอยู่ดีมีสุข3 ความสอดคล้อง1 ความสอดคล้อง2 ความสอดคล้อง3
 /SCALE('ทัศนคติในการทำงานที่บ้าน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: ทศนคติในการทำงานที่บ้าน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1 พึงพอใจงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	53.00	107.032	.882	.962
1.2 งานที่ทำตรงกับความสามารถ	53.03	107.128	.886	.962
1.3 งานที่ทำส่งผลให้มีความสุขกับงาน	53.00	107.032	.882	.962
1.4 งานที่ทำมีความน่าสนใจ	53.03	107.193	.883	.962
1.5 งานที่ทำไม่บั่นทอนสุขภาพ	53.06	107.093	.900	.962
2.1 งานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว	53.09	106.668	.801	.964
2.2 งานที่ทำไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม	53.34	108.491	.756	.965
2.3 งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องย้ายตามสถานที่ทำงาน	53.09	106.862	.887	.962

3.1 การดำเนินชีวิตเป็นไปในทิศทางที่ดีเสมอ	53.31	108.415	.773	.965
3.2 มีทางเลือกที่ดีและได้รับโอกาสใหม่เสมอ	53.19	110.415	.726	.965
3.3 อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีภายใต้การบริหารจัดการขององค์กร	53.13	110.500	.695	.966
4.1 สามารถแสดงศักยภาพความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้	53.25	104.581	.805	.964
4.2 สามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	53.34	107.975	.784	.964
4.3 ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับ	53.38	108.371	.676	.967

RELIABILITY

/VARIABLES=ความพึงพอใจในงาน1 ความพึงพอใจในงาน2 ความพึงพอใจในงาน3 ความพึงพอใจในงาน4

ความพึงพอใจในงาน5

/SCALE('ความพึงพอใจต่องาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: ความพึงพอใจต่องาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.995	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1 พึงพอใจงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	16.88	12.823	.993	.992
1.2 งานที่ทำตรงกับความสามารถ	16.91	12.926	.986	.993
1.3 งานที่ทำส่งผลให้มีความสุขกับงาน	16.88	12.823	.993	.992
1.4 งานที่ทำมีความน่าสนใจ	16.91	12.991	.974	.994
1.5 งานที่ทำไม่บั่นทอนสุขภาพ	16.94	13.093	.969	.995

RELIABILITY

```
/VARIABLES=ความสมดุลย์1 ความสมดุลย์2 ความสมดุลย์3
```

```
/SCALE('ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.1 งานที่ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว	8.06	2.835	.746	.750
2.2 งานที่ไม่กระทบต่อเวลาในการเข้าสังคม	8.31	3.254	.649	.841
2.3 งานที่สามารถพักอาศัยในที่เดิมได้ ไม่ต้องย้ายตามสถานที่ทำงาน	8.06	3.157	.744	.755

RELIABILITY

/VARIABLES=ความอยู่ดีมีสุข1 ความอยู่ดีมีสุข2 ความอยู่ดีมีสุข3

/SCALE('ความอยู่ดีมีสุข') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ความอยู่ดีมีสุข

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.1 การดำเนินชีวิตเป็นไปในทิศทางที่ดีเสมอ	8.19	2.931	.882	.913
3.2 มีทางเลือกที่ดีและได้รับโอกาสใหม่เสมอ	8.06	3.093	.917	.887
3.3 อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีภายใต้การบริหารจัดการขององค์กร	8.00	3.161	.840	.944

RELIABILITY

```
/VARIABLES=ความสอดคล้อง1 ความสอดคล้อง2 ความสอดคล้อง3
```

```
/SCALE('ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4.1 สามารถแสดงศักยภาพความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานได้	7.78	3.918	.674	.943
4.2 สามารถวางแผนจัดการงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	7.88	3.984	.867	.777
4.3 ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้รับ	7.91	3.701	.825	.802

RELIABILITY

/VARIABLES=คุณภาพของงาน1 คุณภาพของงาน2 คุณภาพของงาน3 ปริมาณงาน1 ปริมาณงาน2 ปริมาณงาน3 เวลา1 เวลา2

เวลา3 ค่าใช้จ่าย1 ค่าใช้จ่าย2 ค่าใช้จ่าย3

/SCALE('ประสิทธิภาพการทำงาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ประสิทธิภาพการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1 ปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานขององค์กร	44.69	59.770	.905	.973
1.2 คำนึงถึงคุณภาพของงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเสมอ	44.75	64.581	.824	.975
1.3 ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ งานที่ออกมาจึงเป็นที่ยอมรับขององค์กร	44.59	59.797	.896	.973
2.1 มีความเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม	44.53	62.064	.853	.974
2.2 มีความรู้เกี่ยวกับงาน ทำให้การบริหารจัดการด้านปริมาณงานและเวลาสอดคล้องกัน	44.81	61.448	.895	.973

2.3 สามารถชี้แจงเหตุผลได้ หากงานไม่ล่าช้าไม่สำเร็จตาม เวลาที่กำหนด	44.72	62.983	.886	.973
3.1 งานที่ได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสมกับเวลาในการ ปฏิบัติ	44.63	61.919	.864	.974
3.2 งานที่ได้รับมอบหมาย สามารถยืดหยุ่นเวลาได้	44.81	64.286	.858	.974
3.3 มีการวางแผนขั้นตอนการ ทำงานที่เหมาะสม ทำให้งาน สำเร็จตามเวลาเสมอ	44.63	61.661	.842	.974
4.1 การปฏิบัติงานที่บ้านช่วย ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	44.50	62.581	.843	.974
4.2 การปฏิบัติงานที่บ้าน สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายใน การเข้าสังคม	44.78	63.080	.877	.973
4.3 การปฏิบัติงานที่บ้านช่วย ลดค่าใช้จ่ายเครื่องแต่งกาย	44.81	62.996	.918	.973

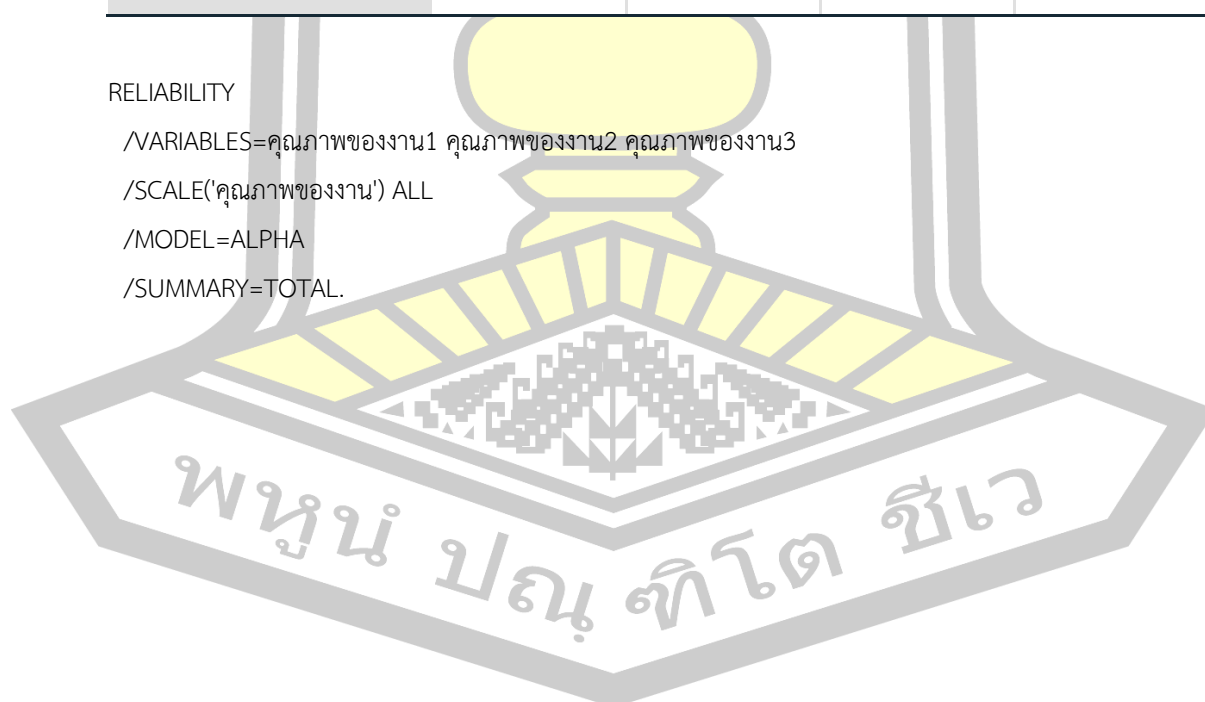
RELIABILITY

/VARIABLES=คุณภาพของงาน1 คุณภาพของงาน2 คุณภาพของงาน3

/SCALE('คุณภาพของงาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.



Reliability

Scale: คุณภาพของงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.1 ปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานขององค์กร	8.16	2.394	.763	.862
1.2 คำนึงถึงคุณภาพของงานเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรเสมอ	8.22	3.209	.777	.872
1.3 ปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ งานที่ออกมาจึงเป็นที่ยอมรับขององค์กร	8.06	2.190	.861	.766

RELIABILITY

/VARIABLES=ปริมาณงาน1 ปริมาณงาน2 ปริมาณงาน3

/SCALE('ปริมาณงาน') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ปริมาณงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2.1 มีความเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสม	7.97	2.289	.774	.905
2.2 มีความรู้เกี่ยวกับงาน ทำให้การบริหารจัดการด้านปริมาณงานและเวลาสอดคล้องกัน	8.25	2.194	.817	.869
2.3 สามารถชี้แจงเหตุผลได้ หากงานไม่ล่าช้าไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	8.16	2.394	.869	.832

RELIABILITY

/VARIABLES=เวลา1 เวลา2 เวลา3

/SCALE('เวลา') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: เวลา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.1 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติ	8.06	1.996	.816	.792
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายสามารถยืดหยุ่นเวลาได้	8.25	2.516	.775	.846
3.3 มีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม ทำให้งานสำเร็จตามเวลาเสมอ	8.06	1.996	.754	.857

RELIABILITY

/VARIABLES=ค่าใช้จ่าย1 ค่าใช้จ่าย2 ค่าใช้จ่าย3

/SCALE('ค่าใช้จ่าย') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ค่าใช้จ่าย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
4.1 การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	7.91	1.959	.768	.918
4.2 การปฏิบัติงานที่บ้านสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเข้าสังคม	8.19	2.028	.832	.859
4.3 การปฏิบัติงานที่บ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายเครื่องแต่งกาย	8.22	2.047	.864	.835

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวธิดารัตน์ พิมพ์อินทร์
วันเกิด 31 มกราคม พ.ศ.2532
สถานที่เกิด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 888/176 ซอยกาญจนาภิเษก 4 แขวง ออเงิน เขตสายไหม
จังหวัด กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งหน้าที่การงาน จัดซื้อวัสดุกรรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน บริษัท ดู ออล อาคิเทค แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
ประวัติการศึกษา ปี 2554 ปริญญาตรี สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
รัตนบัณฑิต
ปี 2567 ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล คณะการบัญชี
และการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ จิต ชีเว