

ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
FACTORS OF WORKING FROM HOME AND INTRINSIC MOTIVATION OF
EMPLOYEES AFFECTING WORK FROM HOME PERFORMANCE OF PRIVATE
COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK

กิตติ มีเนตรทิพย์¹
กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานและแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย อายุ 21 ถึง 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 3 ถึง 5 ปี ระดับปฏิบัติการ มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 ถึง 41,000 บาท/เดือน มีประสบการณ์ทำงานจากที่บ้านและสำนักงาน ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับที่สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับที่สูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานและด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุดสถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจที่มีต่อพนักงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในด้านความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

This research aims to examine the factors of working from home and intrinsic motivation of employees affecting work from home performance of private company employees in Bangkok. The sample size consisted of 400 employees from various private companies and a questionnaire was used as the research instrument. The data analysis involved statistical methods, including percentage calculation, mean, standard deviation calculation, t-test, One-Way Analysis of Variance and multiple regression. The study results are as follows: the majority of respondents were male, aged between 21 to 30 years, predominantly single, with a Bachelor's degree or lower education, three to five years of work experience in operational positions, an average monthly income ranged from 15,000-41,000 Baht, and experience working both at home and in the office. The respondents rated the factor of working from home highly. After examining each aspect, it was found that organizational trust in employees had the highest mean score. The overall rating for the intrinsic motivation factors was also very high among the respondents. When considering each aspect, esteem needs had the highest average score. The overall performance of the respondents was rated at a high level, with workload and working time receiving the highest average scores when examining each aspect. The results of the hypothesis testing were as follows: (1) demographic factors, such as age, marital status, educational level, work experience, work position, and income showed significant differences in overall performance at a significant level of 0.05; (2) the factors of working from home, organizational trust in employees, and the home environment showed performance significance at a level of 0.05; (3) the factors of intrinsic motivation, esteem needs showed a performance significance at a level of 0.05.

Keywords: Factors of Working From Home, Intrinsic Motivation, Performance of Employees

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ที่ผ่านมานั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อทุกด้านธุรกิจและทุกภาคส่วนทั่วโลก รวมไปถึงประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบที่จะต้องใช้ชีวิตในสังคม อาทิ เช่น การทำงาน การเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ ทุกอย่างที่จะต้องทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น จะต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่จะได้รับเชื้อไวรัส COVID-19 ที่แพร่ระบาด ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจและองค์กร จะต้องคิดวิธีการที่จะสามารถทำให้ดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องแบบไม่ติดขัด จึงทำให้องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้ธุรกิจดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการทำงานแบบ Work from home ก็เป็นหนึ่งในมาตรการที่องค์กรนั้นได้นำมาใช้งานจากการศึกษาของ (ดร.กานต์ บุญศิริ, 2563) พบว่ามีข้อจำกัดที่เป็นงานอื่นๆ บางอาชีพที่ไม่สามารถทำงานจากที่บ้านได้ พนักงานเองนั้นไม่พร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ในการทำงาน และข้อจำกัดของพนักงานที่ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งสิ้น แต่จากการวิเคราะห์ของ (BrandInside, 2564) อ้างอิงถึงบทวิเคราะห์จากผลสำรวจของ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ในอีกมุมการทำงานจากที่บ้านเองก็ยังไม่ได้ตอบโจทย์การทำงานได้ทั้งหมด และยังพบอุปสรรคอีกด้วย ทั้งค่าใช้จ่ายของตัวพนักงานเองที่เพิ่มขึ้น สภาพแวดล้อมในแต่ละที่ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (ดร. เสาวรัช รัตนคำพุ่ม และ เมธาวี รัชตวิจิตร, 2564) พบว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น

ลดลงเป็นผลมาจากที่มีสิ่งรบกวน หรือมีสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจการทำงาน เช่น การเล่นเกมส์ การดูหนัง และเสียงที่รบกวนจากบรรยากาศการทำงานรอบข้าง เสียงเพื่อนบ้าน ครอบครัวยุ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน และยิ่งพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ชอบที่จะทำงานจากที่บ้านมากกว่า อย่างน้อยสองวันต่อสัปดาห์ ซึ่งบริษัทส่วนใหญ่จึงมีการทำงานแบบ Hybrid Work แต่ไม่ได้มีการสำรวจถึงความพร้อมในการทำงาน สิ่งที่พนักงานต้องการ รวมไปถึงระบบของการทำงานนั้น ว่ามีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือลดน้อยลงจากแต่เดิมเป็นผลมาจากสิ่งใด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษานี้จะสามารถเป็นแนวทางให้กับองค์กรต่างๆ ที่ต้องการพัฒนาองค์กรของตนเองให้สามารถออกนโยบายและมีการปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือเลือกสิ่งที่เหมาะสมมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล อ้างอิงจากแนวคิด (Del I. Hawkins and David L. Mothersbaugh, 2010, pp.116-124) ลักษณะในส่วนบุคคลจะมีอิทธิพลและส่งผลพฤติกรรมอย่างมาก ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นในการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันจะแยกออกเป็นแต่ละส่วนคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก ปาริฉัตร โชติภูมิเวช (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด 19 ของกลุ่มธนาคาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่งมีประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด 19 แตกต่างกัน ปัจจัยการบริหารจัดการกระบวนการทำงานจากที่บ้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการวางมาตรการและจัดทำแผนการทำงาน คุณภาพชีวิตด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน อ้างอิงจากแนวคิด (วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 2555, น.25-28) ได้ศึกษาถึงปัจจัยในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและจะส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านนั้นแยกออกมาเป็นสามระดับ คือ ทัศนคติที่มีผลต่อการใช้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ถึงสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรม และ ความมุ่งหมายขององค์ในการใช้งาน ซึ่งมีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องทั้งในตัวบุคคล องค์กร และสังคมที่บ้าน (สินีพร อ่อนทรัพย์, 2563, น.22-23) มีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับทั้งตัวบุคคล องค์กร และสังคมที่บ้าน ผู้วิจัยสรุปถึงสิ่งที่มีผลนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัยซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านดังนี้ ปัจจัยความไว้วางใจต่อพนักงานระดับองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และ ปัจจัยนโยบายองค์กรในการสนับสนุนการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก (ณัฐฉินันท์ มรกตศรีวรรณ 2563) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและในปริมณฑล

ภาวะวิกฤติโควิด-19 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้เกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน อ้างอิงจากแนวคิด McClelland (1961) กล่าวถึง ทฤษฎีที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการการมีอำนาจ (Srisupan 2012) แรงจูงใจนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจจากภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลโดยเป็นการผลักดันในตัวบุคคล แรงจูงใจจากภายนอก เป็นสิ่งที่มากระตุ้นและผลักดันจากภายนอกที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมต่าง รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563, น.9-10) ได้มีการศึกษาถึง ปัจจัยที่จะเกี่ยวข้องและเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในโดยจะมีทั้งหมด 5 ปัจจัยดังนี้ ปัจจัยด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด ปัจจัยด้านความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ ปัจจัยด้านความต้องการที่จะพัฒนา ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นคนไร้ค่าในองค์กร ปัจจัยด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจภายใน ที่จะทำให้ตัวพนักงานเองมีแรงจูงใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งสิ้น 2 ปัจจัยได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน อ้างอิงจากแนวคิด (Petersen and Plowman, 1953, อ้างถึงใน มาฆพร กรานต์เจริญ 2561) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิภาพในการทำงานไว้ ซึ่งจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ ดังนี้ปัจจัยทางด้านคุณภาพของงาน ปัจจัยทางด้านปริมาณงาน ปัจจัยทางด้านเวลา ปัจจัยทางด้านค่าใช้จ่าย จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อที่จะทราบถึงประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานจากที่บ้าน

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานที่ทำงานอยู่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ที่เคย หรืออยู่ในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างไม่แน่นอน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น.123-125) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด 385 และดำเนินการคัดกรองคุณภาพด้วยการพิจารณาความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถาม ในรูปแบบออนไลน์ พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมดจึงเลือกแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ

วิธีการสุ่มตัวอย่าง จะดำเนินการ ดังนี้

1. **วิธีการแบบกำหนดเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)** ทั้งหมด 200 ชุด โดยอ้างอิงจากนิติบุคคลที่ดำเนินกิจการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานครในปี 2565 จำนวน 10 เขตแรกที่มีจำนวนการดำเนินกิจการมากที่สุดจากการเก็บข้อมูล Datawarehouse จะมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ทั้งหมด 10 เขต โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ในรูปแบบ link และ QR code ที่จะสามารถ Scan ได้อย่างสะดวกตัวอย่างสถานที่ในการเก็บข้อมูลวิจัยแบบสอบถามของผู้วิจัยได้แก่ สวนลุมพินี สวนจตุจักร สวนเบญจกิติ ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน บางรัก ศูนย์การค้าพาราไดซ์พาร์ค ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพระราม9 ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์บางกะปิ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพระราม 2 และตามแนวรถไฟฟ้า BTS ตามแนวรถไฟฟ้า MRT ซึ่งจะเป็นการเก็บในบริเวณพื้นที่สาธารณะ

2. **วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)** โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ในรูปแบบ link และ QR code ที่จะสามารถ Scan ได้อย่างสะดวกในการทำแบบสอบถาม จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจาก

กลุ่มเป้าหมายจนครบ เป็นการเก็บข้อมูลรูปแบบออนไลน์ จากนั้นจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายผ่านการประกาศในเว็บไซต์ ชุมชนออนไลน์ หรือส่งคิวอาร์โค้ด/ลิงก์แบบสอบถาม จะเป็นการฝาก link และ QR Code ลงในกลุ่มไลน์ และฝากกระจายไปยังกลุ่มเครือข่ายของบริษัทอื่นๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้รูปแบบแบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้ข้อเดียว และหากไม่เลือกในข้อคัดกรองให้ยุติการทำแบบสอบถาม คำถามมีจำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้ข้อเดียว คำถามมีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ คำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด คำถามมีจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด คำถามมีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาต้นทุนการทำงาน แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด คำถามมีจำนวน 14 ข้อ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ได้ว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 สถานภาพโสด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าและปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 อายุงาน อยู่ระหว่าง 3 ปี 1 วัน – 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ตำแหน่งงาน อยู่ในระดับระดับปฏิบัติงาน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 – 41,000 บาทต่อเดือน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับแรงจูงใจภายใน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ทางด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านคุณภาพของงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

ด้านปริมาณของงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34

ด้านเวลา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ด้านต้นทุนการทำงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านต้นทุนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อยพบว่า

สมมติฐานส่วนที่ 1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และต้นทุนการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 1.2 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงานและต้นทุนการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณงานและเวลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 1.3 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานและปริมาณงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานส่วนที่ 2.4 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านต้นทุนการทำงานร้อยละ 38.3 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญทางด้าน ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน ในด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านในเชิงบวก โดยปัจจัยทั้งหมดนั้น จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วย ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และ ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย พบว่า

สมมติฐานส่วนที่ 3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงานร้อยละ 38.5 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณงานร้อยละ 22.4 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลาร้อยละ 19.7 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยปัจจัยทั้งหมดนั้น จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านต้นทุนการทำงานร้อยละ 13.0 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษา”ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน จำแนกออกได้ โดยผลการวิจัยพบว่า

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านไม่แตกต่างกัน เรื่องเพศที่แตกต่างไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน การยอมรับเรื่องเพศที่แตกต่าง มีมากขึ้น จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพ พบว่า พนักงานอายุ 21-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานน้อยกว่า พนักงานอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีช่วงอายุ 41-60 ปี นั้นจะมีความรับผิดชอบจัดการกรางาน

จัดการตัวเองให้ทำงานออกมาได้ดี มีสมาธิกับงาน กว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 21-40 ปี ในด้านต้นทุนการทำงาน พนักงานที่มีอายุ 21-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน ด้านต้นทุนการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานในช่วงอายุดังกล่าวเป็นพนักงานส่วนมากขององค์กร ดังนั้นเมื่อมีการทำงานจากที่บ้านทางองค์กรจะต้องจัดหาทรัพยากรเพื่อให้สามารถดำเนินการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.3 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ที่แตกต่างกัน ทางด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน ของงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพที่ต่างกันจะมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้พนักงานเอกชนนั้น มีระยะเวลาที่จะจดจ่ออยู่กับงานที่จะต้องทำ พนักงานที่โสดนั้น จะมีความอิสระในการทำงาน และยังคงทุ่มเทให้กับงานได้มากกว่าพนักงานที่มีสถานะสมรส ที่อาจจะมีการระงับการครอบครัวยุติมากกว่า รวมไปถึงการทำงานจากที่บ้าน ที่จะต้องใช้สมาธิในการคิดและตัดสินใจ

1.4 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ทางด้านปริมาณงานและด้านต้นทุนของงานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่อยู่ในระดับสูงย่อมจะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน โดยจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความชำนาญหรือ ความสามารถในการปฏิบัติเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.5 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงาน ที่น้อยกว่า 3 ปี จนถึง 10 ปี จะมีประสิทธิภาพการทำงานทางด้านเวลาน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุงานมากขึ้น สามารถที่จะรับมือกับการทำงานได้ทุกรูปแบบ เป็นผลมาจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงาน

1.6 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ด้านระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าพนักงานเอกชนที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานและระดับหัวหน้างานเมื่อทำงานจากที่บ้านการมีสมาธิและความรับผิดชอบในงานจะแตกต่างกัน ดังนั้นผลงานของคนสองกลุ่มนี้จะแตกต่างกันทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงาน โดยตำแหน่งงานที่สูง จะสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน โดยพนักงาน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 42,000 69,000 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน ของพนักงานจะพบว่า พนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน น้อยกว่า 69,000 บาทขึ้นไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ที่สูง นั้นมีความพร้อมในการจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลในด้านคุณภาพและด้านต้นทุนที่จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐานส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย โดยผลการวิจัยพบว่า

2.1 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้าน คุณภาพของงาน จากการทดลองสมมติฐานพบว่า ค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีผลต่อพนักงานในด้านคุณภาพของงานมากที่สุดถึง 0.348 เป็นปัจจัยที่องค์กรควรคำนึงถึงเพราะการปล่อยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานอย่างเต็มที่ส่งผลต่อคุณภาพของการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานรองลงมาที่ระดับ 0.216 เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพเนื่องจาก ในการทำงานบรรยากาศรอบข้างย่อมมีส่วนอย่างมากในการทำงาน การมีสมาธิ ความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านอยู่ที่ระดับ 0.169 เป็นสิ่งที่ช่วยให้การทำงานจากที่บ้านราบรื่น และส่งผลต่อคุณภาพของการทำงาน ส่วนปัจจัยด้าน

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านอยู่ที่ระดับ -0.097 จะส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกันและส่งผลเล็กน้อย พนักงานบางกลุ่มอาจจะไม่คุ้นชินกับการทำงานจากที่บ้านหรือระบบที่ทางองค์กรนำมาใช้งาน โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน

2.2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน พบว่า ค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรด้านความไว้วางใจขององค์กรจะมีผลต่อพนักงาน ในด้านปริมาณงานมากที่สุดที่ระดับ 0.561 จากการทำงานจากที่บ้านจะต้องมีความไว้วางใจให้การจัดการงานของหัวหน้างานและตัวพนักงาน ซึ่งหัวหน้างานจะต้องมีความเข้าใจและมอบหมายให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านอยู่ที่ระดับ 0.315 จากปัจจัยสภาพแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านปริมาณงานเช่น บรรยากาศรอบๆ ความสว่างของโต๊ะทำงาน เสียงที่รบกวน จะมีผลต่อสมาธิในการทำงาน ปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณของงาน

2.3 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรด้านปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีผลต่อพนักงานในด้านเวลามากที่สุดที่ระดับ 0.416 พบว่าในการทำงานของพนักงาน พนักงานจะต้องมีสมาธิและโฟกัสกับงานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าสภาพแวดล้อมดี บรรยากาศเหมาะสม คนในครอบครัวเข้าใจ ก็จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและใช้เวลาเหมาะสมกับงาน ปัจจัยทางด้านความไว้วางใจขององค์กรรองลงมาที่ระดับ 0.264 หัวหน้าจะต้องมีความไว้วางใจเชื่อมั่นในตัวพนักงาน ให้ได้จัดการงานเองตามความเหมาะสม ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่ระดับ 0.179 พบว่า เทคโนโลยีในองค์กรรวมไปถึงระบบในการทำงาน ถ้าระบบภายในองค์กรดีก็จะส่งผลให้ระยะเวลาในการทำงานจะราบรื่นและรวดเร็วมากขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านพบว่าส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกันและส่งผลเล็กน้อยที่ระดับ -0.169 จากการทำงานที่บ้านทรัพยากรมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจะต้องมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ให้ทั่วถึงกับพนักงานเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

2.4 ปัจจัยการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุน ค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรด้านปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีผลต่อพนักงานในด้านต้นทุนการทำงานมากที่สุดที่ระดับ 0.269 เพราะเป็นการทำงานจากที่บ้านของพนักงานซึ่งพนักงานเองจะต้องมีการจัดเตรียมสถานที่ที่เหมาะสมกับการทำงานอยู่แล้วเพื่อการทำงานที่ราบรื่นและมีสมาธิในส่วนขององค์กรจะได้รับผลประโยชน์ในเรื่องของต้นทุน แต่อาจจะต้องนำไปลงทุนในด้านอื่นๆแทน ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านรองลงมาที่ระดับ 0.266 พบว่าการทำงานผ่านอุปกรณ์ Laptop Smart phone ของทางองค์กรจะสามารถช่วยลดทั้งระยะเวลาและต้นทุน รวมไปถึงช่วยลดค่าอุปกรณ์สำนักงาน ปัจจัยทางด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ที่ระดับ 0.179 จากการทำงานจากที่บ้านพนักงานเองจะต้องมีการคำนึงถึงตัวงานที่จะมอบหมาย ว่าพนักงานมีความพร้อมที่จะทำงานจากที่บ้านมากน้อยเพียงใด ซึ่งหัวหน้างานจะต้องส่งต่องานที่จะให้ปฏิบัติและเข้าใจถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของตัวพนักงานเพื่อไม่ให้เป็นภาระที่ตัวพนักงาน โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านต้นทุนการทำงาน ซึ่งทางองค์กรจะลดค่าใช้จ่ายต่างๆได้มากขึ้น เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา รวมไปถึงอาจจะค่าเช่าสถานที่ปฏิบัติงาน

สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย โดยผลการวิจัยพบว่า

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านคุณภาพของงาน ค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญจะมีผลต่อพนักงานในด้านคุณภาพของงานมากที่สุดที่ระดับ 0.418 จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเอง อยากที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ มีสมาธิในการทำงานมากยิ่งขึ้นและสามารถคิดงานได้อย่างต่อเนื่อง จะสามารถมีเวลากับงานได้มากยิ่งขึ้น ปัจจัยแรงจูงใจด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดรองลงมาที่ระดับ 0.298 พนักงานจะตั้งใจทำงานออกมาให้มีคุณภาพของงาน เพื่อที่จะ

ช่วยเหลือองค์กรส่งผลกับความก้าวหน้าของพนักงาน โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน ค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดจะมีผลต่อพนักงานในด้านปริมาณงานมากที่สุดที่ระดับ 0.333 จะทำให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพัน ทั้งในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือกันในการทำงาน อย่างไรก็ตามภาระกันทำให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น ส่วนแรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญจะมีผลต่อพนักงานในด้านปริมาณงานที่ระดับ 0.299 พนักงานมีแรงผลักดัน เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จรวมไปถึงต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานและภายในองค์กร โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดจะมีผลต่อพนักงานในด้านเวลามีค่ามากที่สุดถึง 0.321 พนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันกับพนักงานด้วยกันเองและองค์กร มีความห่วงใยเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นในการทำงานของพนักงานจะมีการจัดการงานที่ดีขึ้น เพื่อความราบรื่นในการทำงาน รวมไปถึงมีแรงผลักดันที่จะทำงานจากที่บ้านโดยคำนึงถึงผลลัพธ์และความสำเร็จของงานเพิ่มมากขึ้น ในส่วนแรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ จะมีผลต่อพนักงานในด้านเวลาอยู่ในระดับ 0.282 การทำงานจากที่บ้าน พนักงานเองจะมีการพัฒนาเพื่อการส่งต่องานที่ระยะเวลาที่เหมาะสม เมื่อมีการได้รับมอบหมายงานก็มีแรงผลักดันในการพัฒนาเทคนิคใหม่ๆ ระยะเวลาในการทำงานดีขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างาน โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน ค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญจะมีผลต่อพนักงานในด้านต้นทุนการทำงานมีค่ามากที่สุดที่ระดับ 0.552 องค์กรและพนักงานสามารถลดต้นทุนในการเดินทาง ในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ไม่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ส่งผลให้ต้นทุนในการทำงานลดลงไปได้ ซึ่งการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชน ตัวพนักงานเองจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน ทั้งสถานที่และอุปกรณ์เพื่อที่จะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในบางองค์กรอาจจะไม่ได้มีความพร้อมทั้งทางด้านอุปกรณ์และทางด้านเทคโนโลยีให้พนักงานทุกคน ก็อาจจะต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานก่อน โดยพนักงานจะมีแรงผลักดันที่จะช่วยเหลือองค์กรในช่วงแรก เพราะต้องการที่จะเป็นที่ โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 41-60ปี จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด เห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะให้ผลการทำงานที่แตกต่างกันเป็นอย่างมาก ดังนั้นทางองค์กรจะต้องรักษาพนักงานกลุ่มนี้ไว้อย่างดี เพราะเป็นกำลังสำคัญในการทำงานและในมุมมองของพนักงานก็ถือเป็นโอกาสสำคัญในการทำงานและพัฒนาตนเองให้ทำงานได้ดีเหมือนกับกลุ่มคนที่มีอายุมากและยังเป็นโอกาสในการเจริญเติบโต

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกัน ในด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน โดยพนักงานที่มีสถานะโสดจะมีระยะเวลาที่จะจดจ่ออยู่กับงานที่จะต้องทำ รวมไปถึงจะทุ่มเทให้กับงานได้มากกว่าพนักงานที่มีสถานะสมรสที่มีครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญโดยการจัดหาวิธีการแก้ปัญหาหรือรับฟังข้อจำกัด จัดหาให้มีผู้เชี่ยวชาญการทำงานจากที่บ้านเข้ามาอบรม เพื่อที่จะไม่ให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกันในด้านปริมาณงานและต้นทุนการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ต้องการการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถมากกว่าพนักงานระดับการศึกษาที่สูงกว่า เพื่อยกระดับตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่สูงขึ้น องค์กรสามารถนำแรงจูงใจในการทำงานทั้งในรูปแบบรางวัลและการยอมรับ เพื่อผลลัพธ์ทางด้านประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น พนักงานระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อาจมีความเข้าใจในสายงาน และวิธีการทำงาน แต่อาจจะต้องหางานที่ท้าทายเพื่อที่จะทำให้มีการพัฒนาศักยภาพและส่งผลดีกับตัวพนักงาน

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกันในด้านเวลา โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ต้องการการพัฒนาศักยภาพเพื่อที่จะลดเวลาการทำงานให้สั้นลง ทางองค์กรจะต้องเล็งเห็นการพัฒนาของกลุ่มอายุงานที่น้อย เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี มีการอบรมจากผู้ที่มิอายุงานที่มาก จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกันในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา พบว่าพนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้างานจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าเพราะมีสมมติในการทำงานที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดหาวิธีเพื่อสร้างผลลัพธ์การทำงานที่เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดให้มีการวิเคราะห์เพื่อหาสิ่งที่จะสามารถนำมาพัฒนาให้เกิดการทำงานจากที่บ้านแบบไม่ติดขัดโดยจะต้องเป็นการร่วมมือร่วมใจภายในองค์กร

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกันในด้านคุณภาพการทำงานและด้านต้นทุนการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า องค์กรเองจะต้องมีการสนับสนุนและทำให้เกิดความพร้อมกับการทำงานพนักงานที่อยู่ในช่วงรายได้น้อย เพื่อที่จะเป็นการช่วยเหลือและจัดการหาทางออกที่ดี ที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจจะมีการให้พนักงานได้เลือกการเข้ามาทำงานที่องค์กรตามความเหมาะสม ร่วมกับการทำงานจากที่บ้าน

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และต้นทุนการทำงาน องค์กรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในปัจจัยด้านความไว้วางใจต่อพนักงาน จากการวิจัยการทำงานจากที่บ้านจะประสบความสำเร็จ จะขึ้นอยู่กับความไว้วางใจระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ที่จะต้องมีการให้ความรับผิดชอบและทำให้เกิดการจัดการงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อเป็นการทำงานจากที่บ้านแบบ หากมีการจับผิดการทำงาน กดดัน หรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่พอใจ จะเกิดความเครียดทั้งในตัวหัวหน้างานและพนักงาน ซึ่งหัวหน้าเองควรที่จะให้ความไว้วางใจ รวมไปถึงถึงองค์กรและผู้บริหารเองก็ต้องมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

จากผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้านมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และต้นทุนการทำงาน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทางองค์กรจะต้องมีการรับฟังปัญหา โดยทางองค์กร อาจจะต้องมีการสนับสนุนและเข้ามาแก้ไขปัญหาให้กับพนักงานที่สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่พร้อม อาจจะมีมองหาสถานที่ทำงานแบบ Coworking Space เพื่อที่จะลดอุปสรรค เรื่องของอากาศ เสียงดัง

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านเวลา และต้นทุนการทำงานทางองค์กรเองจะต้องมีการจัดเตรียมและลงทุนกับทรัพยากร ทางองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและเตรียมความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์ต่าง เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดความง่ายต่อการทำงานของพนักงาน ที่จะต้องใช้ในการทำงานนอกสถานที่ เช่น Laptop Notebook หรืออุปกรณ์สื่อสาร รับฟังในสิ่งที่พนักงานประสบปัญหา จัดหาวิธีและปรับเปลี่ยนทันที เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงาน

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านเวลา องค์กรและผู้บริหารควรที่จะต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีขององค์กร โดยจะต้องคำนึงถึงเทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบัน ถ้ามีการใช้งานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้านแล้วได้รับผลกระทบในทางลบ ทั้งในตัวพนักงาน

และในประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งทีทางองค์กรและผู้บริหารจะต้องทำ คือการปรับปรุงเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานจากที่บ้านให้มากที่สุด เช่นระบบต่างที่จะนำมาใช้งาน ควรจะลองรับการทำงานทั้ง Laptop และ Mobile จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และต้นทุนการทำงานองค์กรและผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้ว่สิ่งที่พนักงานปฏิบัติมีความสำคัญกับองค์กร หัวหน้างานหรือผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่ากับงานที่พนักงานทำ ยินดีและชื่นชมกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นในตัวพนักงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องการทำงาน มีการเพิ่มตำแหน่งหรือให้สิ่งตอบแทนกับพนักงานที่ถูยอมรับและประสบความสำเร็จในการทำงานจากที่บ้าน

จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา พบว่าความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดจะเกิดจากสองปัจจัยหลัก ได้แก่ การเกิดความผูกพันและรู้สึกรักองค์กร และการเกิดความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ทางองค์กรและผู้บริหารควรที่จะคิดกลยุทธ์ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้ความสำคัญกับงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติ ไม่ใช่ให้พนักงานทำเองอย่างเดียว การให้พนักงานได้มีส่วนร่วมให้การคิดและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. การศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากที่บ้านและปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน เป็นการเก็บข้อมูลของพนักงานบริษัทเอกชน ไม่ได้มีการแยกประเภทสายงานและลักษณะการทำงานที่มีการปฏิบัติหรือเกิดขึ้นจากการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งอาจจะทำให้ผลลัพธ์ดังกล่าวคลาดเคลื่อนได้ เนื่องจากลักษณะบางสายงานอาจจะไม่ได้เหมาะสมกับการทำงานจากที่บ้าน

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเอกชน ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานะการ สภาพแวดล้อม หรือช่วงเวลาที่เกิดการปฏิบัติงาน โดยสามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับความคิดเห็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมหรือมีการปรับเปลี่ยนข้อคำถามให้เหมาะสมกับองค์กรของผู้วิจัยเพื่อที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับองค์กรให้มากที่สุด

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและข้อดีข้อเสียระหว่างการทำงานจากที่บ้านกับการทำงานที่องค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการหาปัจจัยส่งผลกระทบต่อองค์กร

3. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนอกเหนือจากพนักงานบริษัทและเพิ่มการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมไปถึงแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดเชิงลึก และทำให้มีความเข้าใจในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น

4. ควรขยายขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาจากในกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดในภูมิภาคอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กิระธองกูร ที่ให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ประเด็นที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ รองศาสตราจารย์ ดร.อินทกะ พิริยะกุล และ อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงศ์ ที่ได้ให้การตรวจสอบ แนะนำ เสนอแนะ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบ

ขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ที่ได้กรุณาให้ความรู้ตลอดการศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และอำนวยความสะดวกต่างๆเป็นอย่างดีตลอดการศึกษาขอขอบคุณเพื่อนๆ SWUMBA รุ่น 22 ทุกท่านรวมถึงบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม และขอขอบคุณ ภัทรพรวิวัฒน์ พิภักดิ์ ชลธิชา กรภัทร พรรณรวิ วรรณญา ณิชวีณ์ สำหรับความช่วยเหลือที่ตีมาโดยตลอดทั้งทางตรงและทางอ้อม ในครั้งนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังว่าสารนิพนธ์นี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะประโยชน์และเป็นการพัฒนาการทำงานที่ดีขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กร ก้าวเดินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐฉินันท์ มรกตศรียรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯและในปริมณฑลภาวะวิกฤติโควิด-19. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรัจ รัตนคำฟูม และเมธาวี รัชตวิจิน. (2564). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นจาก, <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- กานต์ บุญศิริ. (2563). การทำงานจากที่บ้าน Work From Home. สืบค้นจาก, <https://shorturl.asia/XW1z9>
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤติโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. สารนิพนธ์ บธ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สินีพร อ่อนทรัพย์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (work from home): กรณีศึกษาของกิจการรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- A.Pearce, J. (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. *Organizational Dynamics*, 38(1), 16-25.
- BrandInside. (2564). Work from Home มีทั้งบวกและลบ มีเวลามากขึ้นแต่ประสิทธิภาพลดลง. สืบค้นจาก, <https://shorturl.asia/xlliq>
- Del I. Hawkins, & David L. Mothersbaugh. (2010). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy*. United States New York City: McGraw-Hill.
- Petersen, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. University of California: R.D. Irwin.
- Verbeke, A. (2008). *Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*: Golden Springs Publishing.
- Srisupan. (2012). ทฤษฎีของการจูงใจ (Theories of motivation). สืบค้นจาก, <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>