

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงาน
ที่บ้าน กรณีศึกษา บริษัทจำกัดแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจด้านการขายสินค้า
และการให้บริการประเภทลิสซิ่ง

The Factors Affecting of The Efficiency to Performance's Employees
During a Time of Working at Home a Case Study of Limited
Companies That Doing a Business for Sales Products
and Services in the Type of Leasing

ชญญณ์ท์ อินสว่าง¹ ฉัตรพล มณีกุล²

Chanyanat Insawang, Chartpol Maneeekool

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงานที่บ้าน และ (2) เพื่อนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงานที่บ้าน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการประเภทลิสซิ่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล 3 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์สหสัมพันธ์โดยวิธีการของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน คือ การรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานที่บ้าน ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานทั้งสามด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 64.70

คำสำคัญ (Keywords): การปฏิบัติงานที่บ้าน; ประสิทธิภาพ; ความพึงพอใจในการทำงาน

Received: 2021-04-13 Revised: 2021-05-03 Accepted: 2021-05-04

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Graduate Student in Master of Business Administration, Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University. Corresponding Author e-mail: mappingloving@hotmail.com

² สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Business Administration Program, Graduate School, Southeast Asia University

Abstract

This research is aimed to (1) To study an efficiency to Performance's Employees during time of working at home (2) To present the factors affecting the performance of employees during time of working at home. The sample used for this research was employees of a private companies operating a business of selling goods and providing leasing services in Bangkok 350 persons. The research tool was a questionnaire. The statistics used in this research are frequency, percentage, mean and standard deviation. Relationship of 2 variables and one-way analysis of variance for personal factors of 3 groups. Correlation Analysis by the Pearson Method And multiple regression analysis. The research findings revealed that the factor affecting the productivity of an employee's work at home affects the productivity of the employee during the work-at-home period is the perception of the benefits of working at home, the satisfaction of working at home, Technology appropriate to work at home, respectively at a statistical significance level of 0.05. The three factors affecting the efficiency of the work at home of employees were able to predict the productivity of the employees during the work at home period by 64.70 percent.

Keywords: Work Performance at Home; Efficiency; Satisfaction of Works

บทนำ (Introduction)

ผลกระทบจากการเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อและแพร่ขยายในวงกว้างในประเทศไทย การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 นั้น สามารถกระจายไปหาคนรอบข้างได้อย่างง่ายดาย โดยการแสดงอาการของโรคในผู้ติดเชื้อบางรายจะไม่แสดงอาการทำให้เดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้อื่นมีโอกาสสัมผัสและได้รับเชื้อจากผู้ติดเชื้อไวรัสโควิด-19 โดยไม่รู้ตัว (บุริศ ชันธเสมา, 2563) ดังนั้น เพื่อเป็นการลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 สิ่งที่สำคัญในการป้องกันการระบาดหลัก ๆ คือ การงดออกไปข้างนอกที่พำนักโดยไม่จำเป็น การปรับวิธีการทำงานในสำนักงาน ไปสู่การนั่งทำงานจากสถานที่พำนักได้ (Work from Home) เพื่อเป็นการลดการปฏิสัมพันธ์ของผู้คน เว้นระยะห่าง ลดการแพร่เชื้อ ซึ่งจะช่วยป้องกันและยับยั้งการเกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้มากขึ้น

ในช่วงที่มีไวรัสโคโรนาบริษัทต่าง ๆ ได้ปรับเปลี่ยนมาใช้การทำงานที่บ้าน เพื่อหลีกเลี่ยงการอยู่รวมกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อโรค ในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ส่งผลให้พนักงานหลาย ๆ คนเกิดความกังวลและไม่ชินกับการทำงานในรูปแบบใหม่ หรือคิดว่าการทำงานที่บ้านอาจจะไม่สะดวกต่อการทำงานเท่าที่ควรแต่เมื่อได้มีการเริ่มทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะการทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงานการทำงานที่บ้านทำ

ให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ไม่มีสิ่งอื่นคอยดึงความสนใจไปจากงาน งานที่ทำนั้นเสร็จเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยการทำงานที่บ้านพนักงานมีอิสระในด้านเวลาในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเพราะการทำงานที่บ้านทำให้ไม่ต้องรีบออกจากบ้านเพื่อไปทำงาน และไม่ต้องรีบออกจากที่ทำงานเพื่อจะกลับบ้าน ทำให้มีเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น ในส่วนของการแต่งตัวพนักงานไม่ต้องกังวลเรื่องเครื่องแบบต่าง ๆ ที่จะต้องใส่ในเวลาทำงานแต่สามารถใส่ชุดอยู่บ้านในการทำงานได้ การทำงานที่บ้านยังช่วยลดค่าใช้จ่ายโดยตรงโดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับบริษัทและพนักงาน (Brie Weiler Reynolds, 2021)

จากสถานการณ์ข้างต้นจะเห็นว่า การทำงานที่บ้านส่งผลให้พนักงานมีความสุขมากขึ้น ผลของงานที่ทําก่อนมาก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดค่าเสื่อมอุปกรณ์ในออฟฟิศ และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติงานจากที่อยู่อาศัย พนักงานก็จะซื้อของเหล่านั้นด้วยเงินของตนเอง ทำให้ต้นทุนของบริษัทลดลง หากว่าพนักงานทำงานที่บ้านแล้วเกิดป่วย ก็ยังสามารถทำงานจากที่บ้านได้โดยไม่ต้องเดินทางไปออฟฟิศ เพื่อเพิ่มความเสี่ยงที่จะเป็นคนที่แพร่กระจายเชื้อโรคให้กับเพื่อนร่วมงานในบริษัท จากผลการวิจัย ได้พบว่าการทำงานที่บ้าน ทำให้พนักงานมีความพอใจในงานที่ทำสูงมาก และนี่ก็เป็นผลที่ทำให้อัตราการลาออกจากงานที่ต่ำลงกว่าครึ่ง ทำให้บริษัทไม่แบกรับปัญหา ในการจ้างพนักงานใหม่ สอนงานใหม่ ส่งผลให้อัตราการจ้างพนักงานใหม่ลดลงด้วย นอกจากนี้ การทำงานที่บ้านยังมีผลต่อสังคมจากการช่วยลดปริมาณการจราจรในท้องถนน ซึ่งมีผลในการลดการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง และมลพิษทางอากาศลงด้วย (พิชญ์พีชี สายเชื้อ, 2563)

สำหรับข้อมูลที่กล่าวมาก่อนหน้านี้สามารถเห็นได้ว่าการทำงานที่บ้านส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จึงมีผู้ที่ได้ศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการศึกษางานวิจัยของ Vasil Yassenov, (2020) ที่กล่าวถึงเรื่อง การตอบสนองต่อการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จากการใช้คำสั่งอยู่แต่ในบ้าน เนื่องจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ผ่านการศึกษากลุ่มพนักงานในสหรัฐอเมริกาที่ทำงานจากที่บ้าน พบว่า กลุ่มพนักงานในสหรัฐอเมริกาที่ทำงานจากที่บ้านสามารถทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าการทำงานที่บริษัทหรือสำนักงาน และ ยังพบอีกว่า กลุ่มพนักงานที่มีค่าจ้างต่ำกว่ามีโอกาสทำงานจากที่บ้านได้น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีค่าจ้างสูงกว่าถึงสามเท่า ซึ่งสรุปได้ว่า การทำงานที่บ้านนั้นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในบางอาชีพ การทำงานที่บ้านไม่ได้ลด Productivity (ผลผลิต) แต่สามารถลดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเช่าสถานที่ทำงาน ค่าไฟฟ้าในสำนักงานได้เป็นอย่างมาก

จากประเด็นดังกล่าวที่ได้เขียนมาในข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการทำงานที่บ้านผ่านสถานการณ์โควิด 19 ที่กำลังระบาด โดยมีความสนใจศึกษากลุ่มประชากรพนักงานของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการประเภทเอสซีจี ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งองค์กรดังกล่าวเห็นความสำคัญและให้ความสำคัญห่วงใยในเรื่องของการทำงานที่บ้าน

โดยมีมาตรการให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้โดยไม่ต้องเดินทาง อย่างไรก็ตาม การทำงานที่บ้านยังเป็นรูปแบบใหม่ในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กร รวมถึงยังขาดความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเมื่อต้องทำงานอยู่ที่บ้าน เมื่อเกิดสถานการณ์ที่ต้องเว้นระยะห่างทางสังคม จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงานที่บ้าน” เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน หากต้องเผชิญกับสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ หรือมีความจำเป็นอื่น ๆ ที่จะต้องทำงานจากบ้านภายในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงานที่บ้าน
2. เพื่อนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงานที่บ้าน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงานที่บ้านกรณีศึกษา พนักงานของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการประเภทลิสซิ่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มเป้าหมาย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งซึ่งดำเนินธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการ ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,599 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการประเภทลิสซิ่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน ตามสูตรของ Krejcie & Morgan, (1970)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการประเภทลิสซิ่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแผนกในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน 1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การทำงานที่บ้าน 2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน 3. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scales) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977: 14) อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, (2559: 38-39)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน แบ่งเป็น 4 ด้าน 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะข้อคำถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 1977: 14) อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, (2559: 38-39)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยตรง ดังนี้

4.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขอ อนุญาตและชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

4.1.2 ประสานขอความร่วมมือจากองค์กรสาขาหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

4.1.3 เข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาขอความร่วมมือกับ บริษัทเอกชนสาขาหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครโดยอ้างอิงหนังสือขอความร่วมมือทางวิชาการฯ เพื่อ ขอความร่วมมือในการดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด โดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งคำถามแบบปลายปิด (Close ended Questions) เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จากพนักงานของบริษัทเอกชนสาขาหนึ่งซึ่งดำเนินธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการ

4.1.4 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความ ครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการหาข้อมูลด้วยการค้นคว้าจากเอกสารและ บทความที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้เป็นแนวทางในการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. เชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้วิเคราะห์ ลักษณะตัวแปรต้นและตัวแปรตาม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ บ้านของพนักงาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) คือ การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วน บุคคลกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยส่วนบุคคล 2 กลุ่ม โดยทดสอบความสัมพันธ์ของตัว แปร 2 ตัว (Independent-sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA : F-test) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล 3 กลุ่มขึ้นไป การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ภายในระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็น วิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวขึ้นไปเพื่อใช้ในการศึกษา

ผลการวิจัย (Research Results)

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการประเภทลิสซิ่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 52 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 63.71 มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 78 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 62.86 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 45.43 และแผนกในการปฏิบัติงาน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90

ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. การรับรู้ถึงประโยชน์การทำงานที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=.267$) สามารถกล่าวเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านทัศนคติการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X}=3.89$, $S.D.=.410$ ด้านความเชื่อในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=.444$) ด้านช่วงเวลาการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=.453$)

2. ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}=4.58$, $S.D.=.491$) สามารถกล่าวเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านนโยบายที่สนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=.956$) ด้านความชอบในการปฏิบัติงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.75$, $S.D.=.661$) ด้านความคาดหวังต่อการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.63$, $S.D.=.801$)

3. เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}=3.55$, $S.D.=.416$) สามารถกล่าวเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=2.83$, $S.D.=.945$) ด้านสัญญาณอินเทอร์เน็ตในการสื่อสาร ($\bar{X}=4.26$, $S.D.=.878$)

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}=4.21$, $S.D.=.619$) สามารถกล่าวเป็นรายด้านได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=.812$) ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=.779$) ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=.833$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=1.353$)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน แผนกในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในช่วงการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ($Beta=.728$) การรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานที่บ้าน ($Beta=.134$) และเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน ($Beta=.054$) โดยการวางแผนสอบบัญชีทั้งสามด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการสอบบัญชีได้ ร้อยละ 64.70

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงานที่บ้าน กรณีศึกษา พนักงานของบริษัทเอกชนที่ประกอบธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการประเภทลิขสิทธิ์ซึ่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องการทำงานทางไกลและที่บ้าน Telework and work at home ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากที่บ้านเข้ามาเป็นทางเลือกใหม่ในการทำงาน แต่ยังติดปัญหาเรื่องของกฎระเบียบภายในองค์กร สายการบังคับบัญชา โครงสร้างต่างๆ หรือแม้แต่ระบบในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบพนักงานที่ทำงานทางไกลหรือทำงานจากที่บ้านกับพนักงานที่ทำงานในรูปแบบเดิม พบว่าการทำงานทางไกลและทำงานจากที่บ้านมีผลงานดีกว่าพนักงานที่ทำงานในรูปแบบเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโท ปุริศ ชันธเสมา (2563) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วง โควิดระบาศ โควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านมากโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะเป็นการป้องกันและลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นลำดับที่สอง คือการรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้และการเข้าใจในงาน หมายถึงสิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ และเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vasil Yassenov. (2020) ได้ศึกษาเรื่อง Who Can Work from Home? ผลการศึกษาพบว่าพนักงานรับรู้ถึงประโยชน์ในการทำงานที่บ้านมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานจากที่บ้านได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานจากที่บ้านได้ดีมากกว่าการไปทำงานในออฟฟิศ และการทำงานที่บ้านยังเป็นผลดีกับองค์กรในด้านการลดค่าใช้จ่ายภายในองค์กรอีกด้วย จากการสำรวจพบว่าพนักงานที่มีผลตอบแทนที่สูงจะมีโอกาสทำงานที่บ้านได้มากกว่าพนักงานที่มีค่าตอบแทนที่น้อยกว่าถึง 3 เท่า นั้นแสดงให้เห็นว่าการ

ที่เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีค่าตอบแทนที่มากกว่าได้ทำงานที่บ้านจะช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายได้เป็นอย่างมาก

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นลำดับที่สาม คือ เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวชาลิณี ฐิติโชติพัฒนา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานอยู่ในระดับมาก เป็นปัจจัยที่มีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการทำงานจากทางไกลจะต้องทำงานผ่านระบบขององค์กรโดยการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต หากเทคโนโลยีเอื้ออำนวยก็จะส่งผลให้งานที่ทำสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่หากระบบหรือเทคโนโลยีไม่เพียงพอต่อความต้องการอาจส่งผลเสียต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การรับรู้ถึงประโยชน์การทำงานที่บ้าน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงการบริหารจัดการเวลา เพื่อเป็นการวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สามารถควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่สุด และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงการทำงานเสร็จได้อย่างรวดเร็วการบริหารเวลาในการทำงานให้ดี นอกจากจะช่วยให้งานสำเร็จเสร็จเร็วตามเป้าหมายได้แล้ว ยังสามารถสร้างชีวิตที่สมดุลระหว่างเรื่องงาน และครอบครัวได้มากยิ่งขึ้น
2. ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในการปฏิบัติงานที่บ้านส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความเข้าใจในวิธีการทำงานที่สามารถเรียนรู้ได้ง่าย และไม่ต้องอาศัยประสบการณ์ หรือคู่มือแนะนำในการใช้งานให้เกิดความยุ่งยากและสับสนต่อการทำงาน และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับลักษณะการทำงานที่บ้านไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแบบปกติ
3. เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่บ้าน ด้านอุปกรณ์ที่เพียงพอและเหมาะสม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีขององค์กรช่วยประสานงานกับผู้อื่นในช่วงเวลาการทำงานที่บ้านได้สะดวกมากขึ้นเพื่อรองรับการทำงาน อำนวยความสะดวกและรวดเร็วในการทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือนอกองค์กร โดยเน้นการนำเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบงานให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์การทำงานรูปแบบใหม่

และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการไม่เจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานในขณะทำงานที่บ้านเพราะหากมีปัญหาด้านเทคโนโลยีอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงเวลาการทำงานที่บ้านในประชากรหรือรูปแบบธุรกิจด้านการขายสินค้าและการให้บริการประเภทอื่น ๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด
3. ควรพิจารณาและศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัญหาที่ทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงหรือไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนทิศทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้สอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชาลณี ฐิติโชติพัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีศ ชันธเสมา. (2563). ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิชญ์พจี สายเชื้อ. (2563). ทำงานที่บ้าน อย่างไร ให้ได้งาน. สืบค้น 15 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.prachachat.net/crs-hr/news-396699>.
- มนัสนันท์ ศรีนาการ และพิจิต พัทธ์เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม. 6(1), 109-118.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Brie Weiler Reynolds. (2021). *11 Companies That Hire for Remote Sales Jobs*.

Retrieved January 31, 2021, from <http://www.moneytalksnews.com/slideshows/11-companies-that-hire-for-remote-sales-jobs/>.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.

Yasenov, V. I. (2020). *Who Can Work from Home?*, Retrieved January 15, 2021, from <https://www.healthaffairs.org/topics>.