

การพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ
จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

Self-Development in Duty of Supplies Officer in State University
Phitsanulok Province During Covid-19 Situation

ลภัสรดา กลมพุก¹ วิจิตรา จำลองราชภู² จีรพงษ์ มหนิธิวงศ์³

Lapathrada Klompuk, Wichitra Chamlongrath, Jiraphong Mahanithiwong

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐจังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 3) ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน 4) ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน กับการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก

Received: 2022-06-26 Revised: 2022-08-07 Accepted: 2022-08-09

¹ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University. Corresponding Author email: lapatrada_bud@hotmail.com

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University

³ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, Faculty of Management Science, Pibulsongkram Rajabhat University

ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 69.20

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาตนเองในการทำงาน; การทำงานที่บ้าน; สถานการณ์โควิด-19

Abstract

The objective of this research was to investigate the motivation factors, hygiene factors, and work from home-related factors affecting the self-development at work of the procurement workers in public universities, Phitsanulok Province during the COVID-19 pandemic. The sample consisted of 111 procurement workers in public universities, Phitsanulok province. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using statistics to determine frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results revealed as follows: 1) overall opinion towards the motivation factors of the sample was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was work nature; 2) overall opinion towards the hygiene factors of the sample was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was the relationship between supervisors and subordinates and co-workers; 3) overall opinion towards the work from home-related factors of the sample was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was perceived usefulness; and 4) from the stepwise multiple regression analysis between the motivation factors, hygiene factors, and work from home-related factors affecting the self-development at work of the procurement workers in public universities, Phitsanulok Province during the COVID-19 pandemic, it was found that work from home-related factor had the highest predictive power for self-development with a statistical significance level of 0.001 as represented by a 69.20 percent accuracy in its predictability.

Keywords: Self-Development; Work from Home; The Covid-19 Situation

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลที่ดีต่อทั้งตนเองและองค์กร (จิราธร โหมตสุวรรณ, 2560) การพัฒนาตนเองยังช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้อง

อาศัยปัจจัยหลายอย่างเข้ามาประกอบ เพื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (กมลชนกนันท์ เอี่ยมแมนศรี, 2558; บัตรกรงไทย, 2564) ดังนั้นการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น จึงทำให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตขององค์กรตกต่ำ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดของเฟรดเดอริก เฮอริซ เบอร์ก และคณะ (Herzberg. et al., 1959) ที่ว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมีความจำเป็นในการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ได้เริ่มแพร่ระบาดอย่างต่อเนื่องไปทั่วโลกเมื่อปลายปี พ.ศ. 2562 และมีแนวโน้มของการมีผู้ติดเชื้อสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการใช้ชีวิต ต้องสวมหน้ากากอนามัย และรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบปกติใหม่ (New Normal) (บัญชา เกิดมณี และคณะ, 2563) ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2563) ได้ออกประกาศแนวทางการป้องกันโรค โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนอยู่บ้าน (Stay at Home) ทำงานที่บ้าน (Work from Home : WFH) รักษา ระยะห่างทางกายภาพ (Physical Distancing) รักษา ระยะห่างทางสังคม จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้รูปแบบการปฏิบัติงานในองค์กรปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานที่บ้าน เพื่อลดการปฏิสัมพันธ์และการรวมกลุ่มซึ่งเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19

สถาบันการศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกก็ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 เช่นเดียวกัน จึงมีการปรับรูปแบบเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ เปลี่ยนมาเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ มีการปรับรูปแบบวิธีการทำงาน โดยเน้นการทำงานที่บ้านในรูปแบบออนไลน์ หรือจัดประชุมผ่านระบบทางไกล (จังหวัดพิษณุโลก, 2564) รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบันศึกษาก็จำเป็นต้องปรับรูปแบบวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์โควิด-19 เช่น งานด้านพัสดุ ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติงานตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพิษณุโลกทั้งหมด 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เกือบ 4,000 ล้านบาท (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้รูปแบบการทำงานจะปรับเปลี่ยนจากเดิม ในส่วนงานพัสดวยังคงต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนปฏิบัติการ

การปฏิบัติงานพัสดุยังพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น 1) การเปลี่ยนแปลงกฎหมายระเบียบ วิธีปฏิบัติ ที่มีการปรับปรุงเพิ่มเติม และอาจทำให้เข้าใจยากต้องใช้การตีความ อีกทั้งเป็นงานที่มีความเสี่ยงในเรื่องการเกิดข้อผิดพลาด และมีกระบวนการดำเนินงานหลายขั้นตอน ทำให้

บางครั้งบุคลากรไม่ได้ศึกษาและติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอาจส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานและองค์กร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563)

2) ด้านการจัดหาพัสดุ ได้แก่ มีขั้นตอนและกระบวนการในการจัดซื้อจัดจ้างที่มากเกินไป และมีระบบโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับการจัดซื้อจัดจ้างมากเกินไปทำให้เกิดความสับสน ลำบากในการติดตั้งโปรแกรมในอุปกรณ์ทำงานของตนเอง (อุรา วงศ์ประสงค์ชัย และคณะ, 2556)

3) ในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) บุคลากรมีการทำงานที่บ้าน ตามมาตรการของทางรัฐบาล ทำให้ไม่สามารถตรวจรับพัสดุ และครุภัณฑ์เพื่อทำการเบิกจ่ายได้ (กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2564) จากปัญหาการปฏิบัติงานพัสดุข้างต้น ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุเป็นบุคลากรที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและมีการกิจที่สำคัญต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการจัดซื้อจัดจ้างถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้มีการใช้ทรัพยากรของแผ่นดินทั้งรูปแบบของเงินและวัสดุอุปกรณ์ ก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการภาครัฐ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านงานพัสดุ จะต้องมีการทั้งปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูนที่มีความสมดุลกัน เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีความสุข บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบทั้งในช่วงสถานการณ์โควิด-19 การปฏิบัติงานด้านพัสดุจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรับรู้ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการพัฒนาตนเองในการทำงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ยังเป็นเรื่องใหม่ ยังมีผู้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับประเด็นนี้อยู่เป็นจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงศึกษาเพิ่มเติมในสถานการณ์ โควิด-19 ซึ่งไม่เคยมีการอธิบายหรือตรวจสอบเชิงประจักษ์ถึงปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจูน ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน และศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ทั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในช่วงสถานการณ์วิกฤต

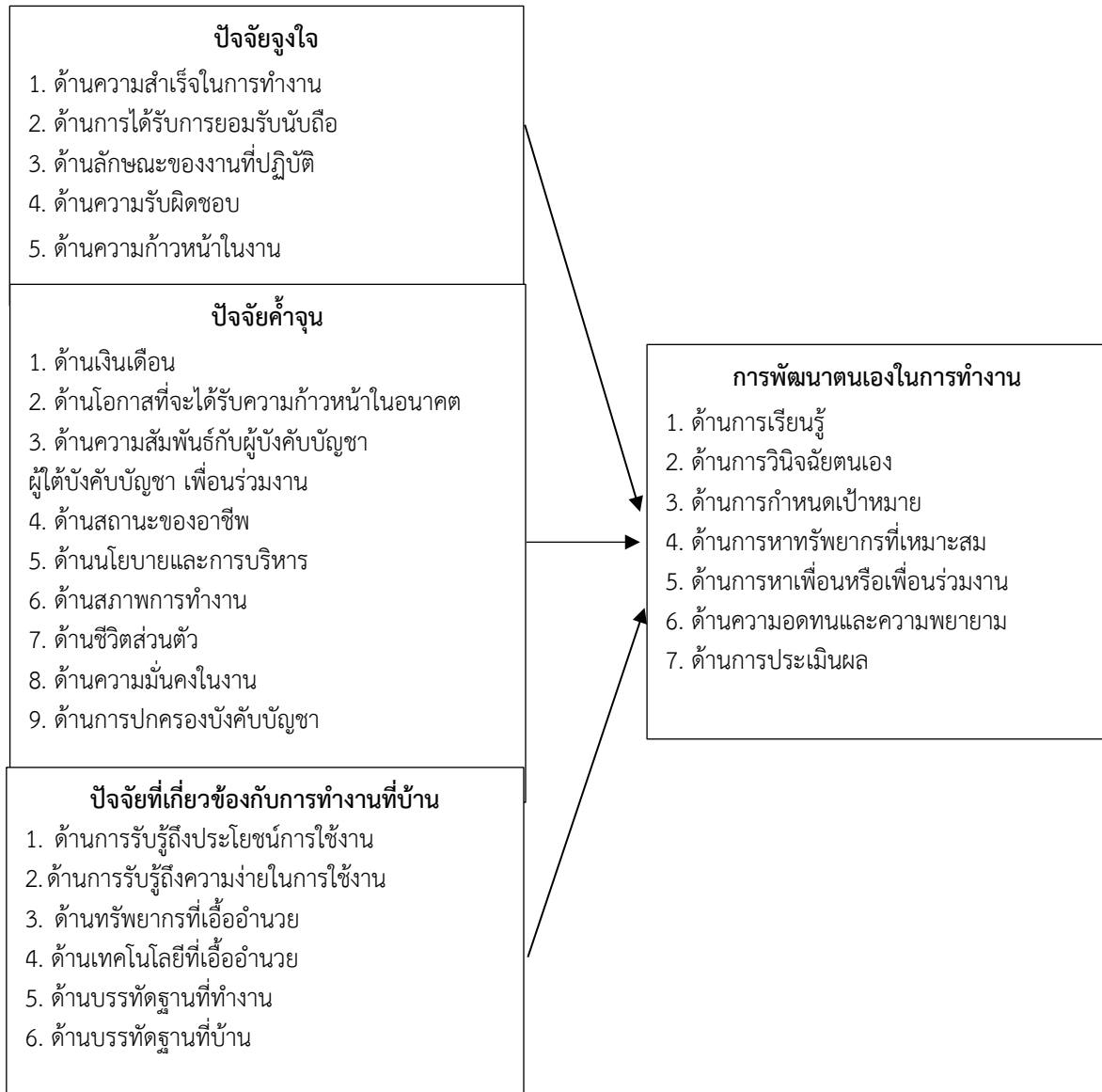
วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐจังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐจังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ข้อมูลเป็นแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Data) โดยเก็บรวบรวมในช่วงเดือนมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2565 ซึ่งอยู่ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 152 ราย ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 113 ราย 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 35 ราย 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก จำนวน 4 ราย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ที่ถูกคัดเลือกมาจากประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในแต่ละระดับชั้นแบบสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) (วิจิตร จ่าลองราษฎร์, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 ราย จำแนกตามมหาวิทยาลัย ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 82 ราย 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จำนวน 26 ราย 3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก จำนวน 3 ราย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน เป็นคำถามแบบปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้พิจารณาเพื่อประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและประเด็นที่ทำการวิจัย (Index of item – Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่า ค่าถามมีค่า IOC = 0.50-1.00 ทุกข้อ นั่นคือ แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหาผ่านเกณฑ์และนำมาใช้ได้

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach 's alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับที่ค่าระดับความเชื่อมั่นยอมรับเท่ากับ 0.80 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.918 – 0.922 โดยมีค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมเท่ากับ 0.921

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยใช้ Google Form และส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย

3. เมื่อได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ครบถ้วนและถูกต้อง โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ สามารถเก็บแบบสอบถามออนไลน์ได้ทั้งหมด 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติคำนวณ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนายโดยประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน เป็นตัวแปรต้น และการพัฒนาตนเองในการทำงาน เป็นตัวแปรตาม และทดสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ด้วยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้ด้วยค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าค่า VIF มีค่าน้อย เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า VIF มีค่าใกล้ 10 มาก แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณมีมาก นั่นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity โดยข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (วิจิตร จำลองราษฎร์, 2561)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.28 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.64 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.77 ดำรงตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.46 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.53 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยนเรศวร คิดเป็นร้อยละ 73.87

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ผลสรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นปัจจัยจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลกในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวม

ปัจจัยจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.18	0.49	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.87	0.61	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.54	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.11	0.54	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.81	0.68	มาก
รวม	4.04	0.47	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.54) รองลงมาในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.49) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.54) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.61) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ผลสรุปได้ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวม

ปัจจัยค่าจ้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเงินเดือน	3.66	0.70	มาก
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.75	0.76	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.25	0.54	มากที่สุด
ด้านสถานะของอาชีพ	4.09	0.66	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	0.69	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.97	0.78	มาก

ด้านชีวิตส่วนตัว	3.99	0.72	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	4.00	0.73	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.86	0.73	มาก
รวม	3.95	0.57	มาก

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.64) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.73) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.72) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.78) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.73) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.76) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุใน มหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ผลสรุปได้ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุใน มหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์ โควิด-19 โดยภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	4.04	0.60	มาก
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	3.96	0.67	มาก
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	3.59	0.81	มาก
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	3.64	0.81	มาก
ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	3.61	0.89	มาก
ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	3.80	0.66	มาก
รวม	3.77	0.61	มาก

จากตาราง 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.67) บรรทัดฐานที่บ้าน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.66)

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.81) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.89) และทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ในตาราง 4 และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ในตาราง 5 ผลสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ที่ส่งต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

	SM	SH	SW	SD	VIF
SM	1	0.843**	0.565**	0.403**	1.470
SH	-	1	0.660**	0.490**	1.772
SW	-	-	1	0.832**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่ SM คือ ปัจจัยจูงใจ SH คือ ปัจจัยค้ำจุน SW คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

และ SD คือ การพัฒนาตนเองในการทำงาน

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน กับการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 โดยรวมพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.403 – 0.832 โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านมากที่สุด รองลงมา ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ Multicollinearity Test พบว่าค่า VIF ของตัวแปรมีค่าตั้งแต่ 1.470 – 1.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ระหว่างความสัมพันธ์ภายในตัวแปรอิสระ

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

ตัวแปร	b	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.219	0.230		0.955	0.342
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านรวม (SW)	0.940	0.060	0.832	15.643	0.001***
R					0.832
R ²					0.692
Adjust R ²					0.689
MSE					0.149

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ของปัจจัย จูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน กับการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสมการพยากรณ์สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ถูกต้องร้อยละ 69.20 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านเท่านั้น ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน (b = 0.940) ในขณะที่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณด้วยวิธี Stepwise ของตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานในทิศทางเดียวกันโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์โควิด-19 สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาพร แม้นเหมือน และพิพัฒน์ ไทยอารี (2563) ที่พบว่า ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 บุคลากรมีความกังวลในเรื่องของลักษณะงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของหน่วยงานเกี่ยวกับทักษะประยุกต์ และต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงาน โดยไม่เดือดร้อนต่อตนเองและครอบครัว ทั้งนี้จากนโยบายในการ

ดำเนินงานแบบ Work from Home ตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ทำให้หน่วยงานต้องกำหนดแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการกำหนดการควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผลในช่วงดำเนินงานแบบ Work from Home มีการกำหนดขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าไปเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้ออนไลน์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษิกา นุชอุดม (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ซึ่งครอบคลุมถึงสถานการณ์ การส่งเสริมการทำงานผ่านระบบทางไกลและการทำงานที่บ้าน ด้วยการประกาศแนวทางการทำงานที่บ้านที่ควบคุมวิธีการทำงาน รวมไปถึงความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุขมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ซึ่งหมายถึงการรับรู้ สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงานที่บ้าน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน ตลอดจนความเข้าใจและการสนับสนุนของคนในครอบครัวในการทำงานที่บ้านจะส่งผลต่อปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยา เชื้อววัฒนกุล และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ที่พบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ และแนวคิดนโยบายองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานจากที่บ้าน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดการยอมรับและนำระบบการทำงานจากที่บ้านมาปรับใช้ในอนาคตได้ อย่างไรก็ตามในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าเงินของ Herzberg et al. (1959) ไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่บ้านเท่านั้นที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่าในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 บริบทการทำงานมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบจากการทำงานที่ทำงานมาเป็นการทำงานที่บ้าน ดังนั้นบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1.1 หน่วยงานควรมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยสนับสนุน ส่งเสริม สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานที่บ้าน การทำงานผ่านระบบทางไกล และอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานที่บ้าน เช่น โปรแกรมซูม (Zoom Meeting) มีการเพิ่มพื้นที่การเก็บข้อมูล และการพัฒนาระบบออนไลน์ เป็นต้น เพื่อให้สามารถทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 หน่วยงานควรมีการประกาศแนวทางการทำงานที่บ้านที่ควบคุมวิธีการทำงาน รวมไปถึงไปถึงความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรรับรู้สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานที่บ้าน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่บ้าน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสนองต่อความ

ต้องการและเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลผ่านตัวแปรการพัฒนาตนเองในการทำงาน และส่งผลต่อผลการดำเนินงานหรือประสิทธิภาพขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในภาครัฐและภาคเอกชนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาคเอกชน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรที่อยู่ในภาครัฐกับภาคเอกชน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลชนกนันท์ เอี่ยมแมนศรี. (2558). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานนานาชาติสุวรรณภูมิ*. ปริญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*. สืบค้น 18 กันยายน 2564, จาก https://www.mhesi.go.th/images/2563/pusit/MHESI-ActionPLAN2021_v2.pdf
- แก้วบุตรา สิงห์ประทุม. (2561). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสว่นนเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 23(1), 1-18.
- จิราธร โหมตสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของบุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 10(3), 270-285.
- นเรศวร, มหาวิทยาลัย. กองคลัง สำนักงานอธิการบดี. (2564). *ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563*. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.finance.nu.ac.th/web2014/index.php?p=newsshow.php&id=292>
- ดิจิตัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2563). *คู่มือการปฏิบัติราชการนอกสถานที่*. สืบค้น 21 เมษายน 2563, จาก <https://www.onde.go.th/assets/portals/1/files>
- บัตรกรุงไทย. (2564). *5 วิธีพัฒนาตนเองในการทำงาน สร้างความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.ktc.co.th/article/knowledge/tips-develop-your-skills-at-work>

- บัญชา เกติมณี และคณะ. (2563). แนวคิดและทิศทางการแก้ปัญหาโควิด-19. วารสารก้าวทันโลก วิทยาศาสตร์ 20(1), 1-12.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลักขิกา นุชอุดม. (2564). ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิจิตรา จำลองราษฎร์. (2561). การวิจัยธุรกิจทางการเงินและการบัญชี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
- วีรยา เขียววัฒนะกุล และอานนท์ ทับเที่ยง. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. ENGINEERING TRANSACTIONS. 22 (2 (47)): 105-112.
- สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. (2564). รายงานการวิเคราะห์ผลจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ. สืบค้น 19 กันยายน 2564, จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/Lists/Purchase/Attachments/652/report63_240364.pdf.
- สมภาพ ห่วงทอง และสุทธิศักดิ์ สุริรักษ์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติการโรงพยาบาลบ้านคา จังหวัดราชบุรี. วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม. 1(1), 51-64.
- สาธารณสุข, กระทรวง. ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค. (2563). ข้อมูลสำหรับการป้องกัน ตนเองจากโรค COVID-19 เอกสารเผยแพร่สำหรับประชาชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อุมพร แม้นเหมือน และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2563). ความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 9(2), 1-16.
- อูรา วงศ์ประสงค์ชัย และคณะ. (2556). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของผู้ปฏิบัติงานพัสดุมหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 7(1), 139-148.
- Herzberg, F., Mausner B. and Synderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3 rd ed.). New York: Harper & Row.