

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนใน
สถานการณ์การเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ประกาย วุฒิพิพัฒน์พงศ์^{1*} ธิติมา สุ่มแสนหาญ² และชูศักดิ์ อินทมนต์³

¹²³นักวิจัยอิสระ

WORK EFFICIENCY OF WORK FROM HOME OF THE EMPLOYEES OF PRIVATE
COMPANY IN THE SITUATION OF CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19)

SPREADING IN EASTERN ECONOMIC CORRIDOR

Prakai Wuttipattananpong^{1*} Thitima Somsanhan² and Chusak Inthamon³

¹²³Independent researcher

Corresponding author email: guy_jayo@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 9 กันยายน 2565

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 6 มกราคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 11 มกราคม 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน 2) ปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน และ 3) ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประกอบด้วย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบ t-test ร่วมกับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยระดับการศึกษา และปัจจัยตำแหน่งงาน มีผลต่อระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลงและด้านการวางแผนกลยุทธ์ และ 3) ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ด้านการวางแผนและกำกับดูแลและด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน การทำงานที่บ้าน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

Abstract

The objectives of this research were to study 1) personal characteristics and the average level of work from home efficiency. 2) Organizational empowerment factors affecting work at home performance, and 3) change management factors affecting work from home efficiency of private company's employees in the Eastern Economic Corridor during the COVID-19 Virus outbreak. Quantitative research was conducted with 400 questionnaire sets were used to collect data and statistical analysis, which included an independent sample t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis (MRA).

The study's result showed that 1) personal factors affected the level of work at home efficiency differently at .05 scale of statistical significance is gender factor. While the influence of age, education, and occupational prestige influencing the level of efficiency at home was similar. 2) Organizational Empowerment factors affecting work at home efficiency at the .05 level of statistical significance include change capability development and strategic planning and 3) change management factors affecting work from home efficiency at .05 scale of statistical significance including organizational improvement and development, planning and supervision and participation in change.

Keywords: Work efficiency, Work from home, Eastern Economic Corridor

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้เผชิญกับการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้ทุกอย่างในชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงอย่างคาดไม่ถึง ยอดผู้ป่วยติดเชื้อ ความวิตกกังวลในอนาคตที่ไม่แน่นอนและมาตรการล็อกดาวน์ ซึ่งมาตรการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการใช้ภายในประเทศ โดยเฉพาะธุรกิจที่เป็น Face-to-Face เช่น การท่องเที่ยว สันทนาการ โรงแรม จะมีที่เป็นไปในทิศทางบวกบ้าง คือ ธุรกิจออนไลน์ อาหารที่ส่งเดลิเวอรี่ โดยคาดการณ์ว่าการล็อกดาวน์ในระยะเวลา 1 เดือนจะลดการใช้ภายในถึงร้อยละ 7.3 และส่งผลให้ตัวเลข GDP ปี 2563 นี้ ตีลบร้อยละ 0.6 (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์, 2563) ซึ่งพัฒนา เหลืองนฤมิตชัย (2563) หัวหน้านักเศรษฐศาสตร์ กลุ่มธุรกิจการเงินเกียรตินาคินภัทร ได้ให้ความเห็นว่า วิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางทางโครงสร้างเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของไทยในหลายมิติ ในขณะเดียวกันก็สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความไม่

เท่าเทียมกันด้านเศรษฐกิจที่มีอยู่แล้วทั้งในระดับครัวเรือนและระดับธุรกิจ รวมถึงความไม่เท่าเทียมกันด้านการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา การทำงาน และการเข้าถึงแหล่งเงินทุน มากกว่านั้นวิกฤติของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นี้กำลังสร้างปัญหาหนี้ที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอยู่แล้วให้สูงขึ้นไปอีก ทั้งหนี้ครัวเรือน หนี้ธุรกิจเอกชน และหนี้ภาครัฐ จากการหยุดชะงักของกระแสเงินสด ซึ่งอาจทำให้ความสามารถในการรับผลกระทบด้านเศรษฐกิจของครัวเรือนและธุรกิจในอนาคตลดลง ความเสี่ยงที่จะเกิดการผิดนัดชำระหนี้มีสูงขึ้น จนสร้างความเสี่ยงต่อเสถียรภาพและการทำหน้าที่ของระบบการเงิน

ในทางสังคมนั้นรัฐบาลได้ประกาศนโยบายเพื่อควบคุมและลดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และได้ออกประกาศให้หน่วยงานราชการทุกแห่งจัด รูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) อย่างเต็มรูปแบบ (จิราภรณ์ ศรีแจ่ม, 2563) โดยให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากการทำงานที่สำนักงานมาเป็นการทำงานที่บ้าน เพื่อลดการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และหยุดยั้งการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้หลายองค์กรต้องออกนโยบาย ให้พนักงานในบริษัททำงานที่บ้านแทนการทำงานจากอาคารสำนักงานเดิมซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่บ้านมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่เป็นระยะเวลานาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการปรับตัวของการทำงานบางสายอาชีพ (McKinsey Global Institute, 2021) สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ที่พบว่า โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นสิ่งที่ไม่อาจคาดการณ์และควบคุมได้ ส่งผลกระทบอย่างมากต่อธุรกิจทุกภาคส่วนและชีวิตประจำวันและชีวิตการทำงานของประชาชน ส่งผลให้พนักงานไม่สามารถเข้ามาทำงานร่วมกันที่สำนักงานได้อีก องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยการจัดการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยให้พนักงานทำงานที่บ้านอย่างเลี่ยงไม่ได้ ใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีทั้งหมดที่มีในการปรับตัวในช่วงระยะเวลานี้ ๆ พนักงานที่เป็นกลไกหลักอย่างหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรต้องมีการปรับตัวในการทำงานที่บ้านผ่านระบบการทำงานทางไกล (Telework) เช่นกัน แต่จากผลการศึกษาของธนิยา รุจนเวชช์ (2564) พบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานที่บ้านและส่งมอบงานได้ตามกำหนดเวลา แต่อุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้านคือเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงาน เนื่องจากความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีของพนักงานมีพื้นฐานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bloom and Roberts (2015) ได้ทำการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่บริษัทเว็บไซต์ท่องเที่ยวของจีน โดยได้แยกบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทำงานที่บ้าน และกลุ่มทำงานในที่ทำงาน พบว่า บุคลากรที่ทำงานจากที่บ้านมีความสำเร็จมากกว่าอีกกลุ่มถึงร้อยละ 13.5 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ Xiao et al (2021) ที่ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบต่อสุขภาพทางกายและจิตใจ ในระดับปัจเจกบุคคลของการทำงานที่บ้านในประเทศฮ่องกงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลต่อการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเกือบร้อยละ 100 มาเป็นการทำงานที่บ้านแทนการทำงานในที่ทำงาน พบว่า ผลกระทบต่อสุขภาพกายนั้นมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก จะพบผลกระทบต่อสุขภาพกายในกลุ่มคนที่ขาดการเคลื่อนไหวของร่างกาย ไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนอิริยาบถและมี

พฤติกรรมการรับประทานอาหารที่มีโภชนาการไม่เหมาะสม และผลกระทบทางด้านจิตใจโดยก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้น โดยเฉพาะในเพศหญิงที่มีบุตรเนื่องจากจะไม่สามารถควบคุมบุตรไม่ให้ออกมาทำงานได้ ในทางกลับกันผลการศึกษาของ Vyas and Butakhieo (2020) กลับชี้ให้เห็นว่า บุคลากรที่ทำงานที่บ้านจะชอบและอยากหาเวลาเพิ่มในการทำงานที่บ้าน เพราะสามารถจัดสรรเวลาเพื่อการพักผ่อนได้ การทำงานที่บ้านส่งผลดีต่อสุขภาพ โดยร้อยละ 80 ของคนทำงาน มีความรู้สึกผ่อนคลายเมื่อทำงานที่บ้าน เช่นเดียวกับการวิจัยของ Purwanto et al. (2020) ที่พบว่า การทำงานที่บ้านทำให้รู้สึกมีความสุขและผ่อนคลาย ไม่ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและไม่ต้องมีความเครียดกับการติดขัดของการเดินทางมาโรงเรียน

จากผลการวิจัยจากนักวิชาการหลายหน่วยงานในช่วงต้นชี้ให้เห็นว่า การทำงานที่บ้านส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งล้วนแล้วแต่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตามสิ่งแวดล้อมและสภาพทางจิตใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านว่าหากพนักงานต้องย้ายที่ทำงานไปอยู่ที่บ้านหรือที่พักของตน จะมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างไร และจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อองค์กรของตนอย่างไร โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมุ่งเน้นการศึกษาถึงปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและปัจจัยการบริหารการจัดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานในบริษัทเอกชนเหล่านั้นได้ ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานที่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานทั้งในหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานภาคเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษพื้นที่อื่น ๆ ของไทยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารการจัดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

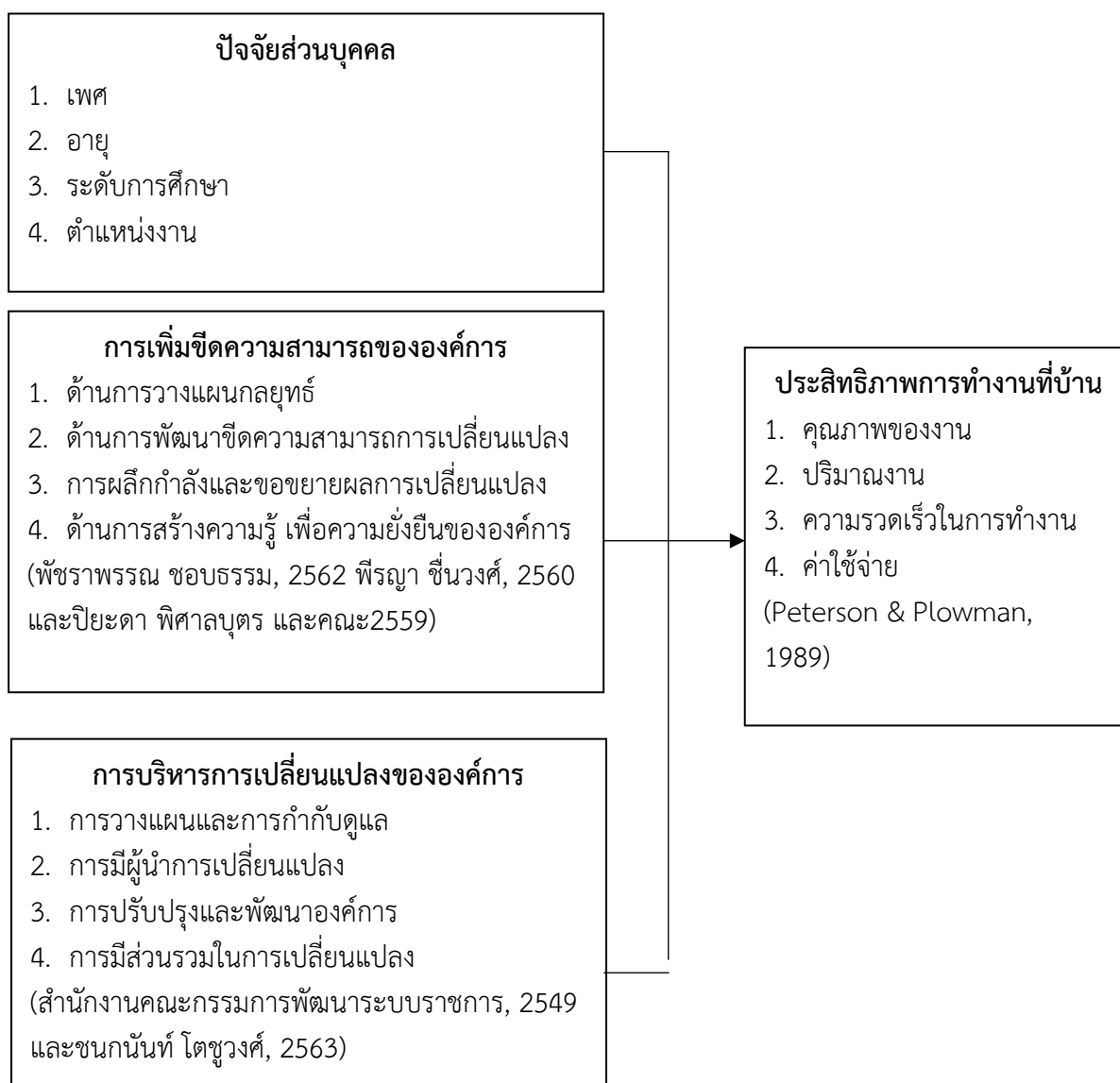
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2. ปัจจัยด้านการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนที่เคยทำงานที่บ้านในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม ขนาดของกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรของ Cochran โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน แต่ผู้วิจัยเก็บเพิ่มอีก 15 ชุด รวมเป็น 400 ชุด เพื่อความแม่นยำและทดแทนแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) โดยทำการเก็บแบบสอบถามออนไลน์จนครบจำนวน 400 ตัวอย่าง ทำการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 - เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 ซึ่งในการตอบแบบสอบถามจะมีคำถามคัดกรองเพื่อเลือกตอบเฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานของบริษัทเอกชนที่เคยทำงานที่บ้าน เพื่อให้ได้คำตอบที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ โดยได้ทำการประเมินค่าความเที่ยงตรงกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม (Rovinelli & Hambleton, 1977) และผลการตรวจสอบสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าระหว่าง 0.870-0.977 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 จึงสามารถนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการเก็บแบบสอบถามวิจัยต่อไปได้ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรองว่า ท่านเคยทำงานที่บ้านหรือไม่ จำนวน 1 ข้อโดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Response Question) แบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน จำนวน 4 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Response Question) แบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว (Check List)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ 2) ด้านการพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการผลิกลำลัง และขยายผลการเปลี่ยนแปลง และ 4) ด้านการสร้างความรู้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร จำนวน 14 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบชนิดปลายปิด (Close-ended Response Question) ด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนและการกำกับดูแล 2) การมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร 4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง จำนวน 16 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบชนิดปลายปิด (Close-ended Response Question) ด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประสิทธิผลการทำงานที่บ้าน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) ความรวดเร็วในการทำงาน และ 4) ค่าใช้จ่าย จำนวน 13 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบชนิดปลายปิด (Close-ended Response Question) ด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้การวิเคราะห์ตามหลักสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร และการจัดการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีจำนวนตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) เพื่อปรับค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและการจัดการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 400 ชุด ซึ่งประกอบไปด้วยเพศชายจำนวน 211 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.80 และเพศหญิงจำนวน 189 คิดเป็นร้อยละ 47.30 ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 36-49 ปี กว่าร้อยละ 60.00 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทร้อยละ 54.30 และ 25.80 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือพนักงานมากถึงร้อยละ 51.80 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผู้วิจัยสามารถที่จะสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับเฉลี่ยของปัจจัยที่ใช้ศึกษา

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	
1. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	3.54	0.98	มาก	1
2. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลง	3.45	0.91	มาก	4
3. ด้านการผลิีกำลังและขยายผลการเปลี่ยนแปลง	3.46	0.95	มาก	3
4. ด้านการสร้างความรู้ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร	3.51	0.97	มาก	2
รวม	3.49	0.95	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยในด้านการวางแผนกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.54$, SD. = 0.98) รองลงมา คือ ด้านการสร้างความรู้เพื่อความยั่งยืนขององค์กร ($\bar{X} = 3.51$, SD. = 0.97) ด้านการผลิีกำลังและขยายผลการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.46$, SD. = 0.95) และด้านการพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, SD. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	
1. การวางแผนและการกำกับดูแล	3.72	1.00	มาก	1
2. การมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.55	0.92	มาก	2
3. การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร	3.44	0.81	มาก	4
4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	3.48	0.87	มาก	3
รวม	3.54	0.90	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการจัดการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยในด้านการวางแผนการและการกำกับดูแลเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$, $SD. = 1.00$) รองลงมาคือด้านการผู้นำความเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.55$, $SD. = 0.92$) ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.48$, $SD. = 0.87$) และด้านการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.44$, $SD. = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\bar{X}$	SD	แปลผล	
1. คุณภาพของงาน	3.08	0.78	ปานกลาง	2
2. ปริมาณงาน	3.06	0.88	ปานกลาง	3
3. ความรวดเร็วในการทำงาน	2.99	0.94	ปานกลาง	4
4. ค่าใช้จ่าย	3.48	0.77	มาก	1
รวม	3.15	0.84	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$, $SD. = 1.00$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.08$, $SD. = 0.78$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.06$, $SD. = 0.88$) และด้านเวลา (ความรวดเร็วในการทำงาน) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.44$, $SD. = 0.81$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 : ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสถานการณ์การเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

การทดสอบสมมติฐาน	Sig.	แปลผล
เพศ	0.008	แตกต่างกัน
อายุ	0.155	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	0.219	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	0.229	ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4 พบว่า มีปัจจัยด้านเพศเพียงด้านเดียว ที่มีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงจะมีระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านสูงกว่าเพศชายอยู่ .207 หน่วย ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 : ปัจจัยด้านการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสถานการณ์การเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis ตามวิธี Stepwise

การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity Statistic	
	b ₀	Standard Error	β ₀			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.702	0.146		18.458*	0.000		
การพัฒนาขีดความสามารถ	0.386	0.071	0.458	5.443*	0.000	0.320	3.124
การเปลี่ยนแปลง							
การวางแผนกลยุทธ์	-0.155	0.066	-0.198	-2.350*	0.019	0.320	3.124
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	F	Sig	Durbin-watson	
0.316	0.100	0.095	0.703	21.948*	0.000	2.011	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis ตามวิธี Stepwise พบว่า ค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกปัจจัย แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาการสหสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) โดยค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 21.948 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลระหว่างกลุ่มมีค่าเป็น 21.948 เท่า ของความแปรปรวนของข้อมูลภายในกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .316 หรือร้อยละ 31.60 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) = .100 แสดงว่า ตัวแปรต้นสามารถจัดความผิดพลาดที่เกิดจากการพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.00 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Squarer) เท่ากับ .095 ค่า Sig. ของโมเดล = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า มีปัจจัยด้านการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลง (X_1) และด้านการวางแผนกลยุทธ์ (X_2) โดยสามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.702 + 0.386(X_1) - 0.155(X_2)$$

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 : ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในสถานการณ์การเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis ตามวิธี Stepwise

การบริหารการ เปลี่ยนแปลงขององค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity Statistic	
	b_0	Standard Error	β_0			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.455	0.158		15.571*	0.000		
การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร	0.591	0.096	0.624	6.184*	0.000	0.206	4.859
การวางแผนและกำกับดูแล	-0.416	0.069	-0.541	-5.986*	0.000	0.257	3.897
การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง	0.156	0.069	0.176	2.268*	0.024	0.350	2.860
R	R ²	Adjusted R ²	SE (est.)	F	Sig	Durbin-watson	
0.411	0.169	0.163	0.702	26.808*	0.000	2.019	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis ตามวิธี Stepwise พบว่าค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกปัจจัย แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาการสหสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) โดยค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 26.808 หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลระหว่างกลุ่มมีค่าเป็น 26.808 เท่า ของความแปรปรวนของข้อมูลภายในกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .411 หรือร้อยละ 41.10 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) = .169 แสดงว่า ตัวแปรต้นสามารถจัดความผิดพลาดที่เกิดจากการพยากรณ์ได้ร้อยละ 16.90 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว (Adjusted R Squarer) เท่ากับ .163 ค่า Sig. ของโมเดล = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า มีปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์

การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ (X_1) ปัจจัยด้านการวางแผนและกำกับดูแล (X_2) และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X_3) โดยสามารถแสดงสมการความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.455 + 0.591(X_1) - 0.416(X_2) + 0.156(X_3)$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยด้านเพศเพียงด้านเดียว ที่มีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงจะมีระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านสูงกว่าเพศชายอยู่ .207 หน่วย ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน มีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพราะว่าเพศหญิงนั้นเมื่อดูจากผลการทดสอบสมมติฐานจะพบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านจะสูงกว่าเพศชายอยู่ .207 หน่วย แสดงให้เห็นว่า เพศหญิงเมื่อทำงานอยู่บ้าน จะให้ความสนใจและตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ชาย จึงทำให้งานที่ทำออกมานั้นโดยรวมมีประสิทธิภาพที่สูงกว่าเพศชาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของชนกันท์ โตชูวงศ์ (2563) ที่พบว่า พนักงานบริษัทที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านคุณลักษณะของเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพอีกด้วย (อรนิภา กุลสมบุญสินธ์ และเจริญชัย เอกมาไพศาล, 2560) ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกันกับสุพัฒน์ ปิ่นหอมและคณะ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สอดคล้องกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะเดียวกัน Fukushima et al. (2021) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลการทำงานที่บ้านต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจระหว่างคน 2 กลุ่มคือ กลุ่มคนที่ทำงานที่บ้านและไม่ได้ทำงานที่บ้าน พบว่าระยะเวลาของการนอนหลับมีมากขึ้นในกลุ่มที่ทำงานที่บ้านและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าจะมีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อยลงก็ตาม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลงและด้านการวางแผนกลยุทธ์ โดยที่ผู้บริหารองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจในการดำเนินการ การออกแบบแนวทางการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปปฏิบัติโดยทั่วทั้งองค์การ รวมทั้งแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ สอดคล้องกันกับงานวิจัยของพัชรพรรณ ขอบธรรม (2562) พบว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นหน้าที่แรกของผู้บริหารองค์การ โดยมีกระบวนการ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและพันธกิจขององค์การ 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ 3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การ 4) เลือกกลยุทธ์ขององค์การและ 5) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดการนำไปปฏิบัติโดยทั่วทั้งองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกันกับงานวิจัยของธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ (2564) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล ถือเป็นความสามารถอย่างหนึ่งขององค์การในการประสานงานร่วมมือกันกับแผนกต่าง ๆ ขององค์การได้อย่างสอดคล้องกันไปพร้อมกับ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก รวมไปถึงการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและผู้จัดการเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน ซึ่งไม่เพียงแต่จะหลีกเลี่ยงอุปสรรคในการดำเนินงาน แต่ยังช่วยแปลงกลยุทธ์ขององค์การเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มุ่งหวังได้ ส่วนด้านการพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารขององค์การมีการกำหนดขีดความสามารถของพนักงาน และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์การ ซึ่ง Bloom and Roberts (2015) ค้นพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มทำงานที่บ้าน จะมีความสำเร็จมากกว่าและมีความแตกต่างกับกลุ่มที่ทำงานในสำนักงานอยู่มากพอสมควร อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการออกแบบแนวทางการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพจากฝ่ายบริหาร จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานในสถานที่อื่น ๆ นอกที่ทำงาน จะสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันได้ สอดคล้องกันกับปิยะดา พิศาลบุตร และคณะ (2559) กล่าวว่า บุคลากรของแต่ละองค์การมีความต้องการที่แตกต่างกัน โดยขึ้นกับปัจจัยหลาย ๆ ส่วน ดังนั้นการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนหรือของหน่วยงานในองค์การ จึงควรมีการกำหนดน้ำหนัก หรือความสำคัญของสมรรถนะแต่ละด้านด้วย เพื่อให้การเพิ่มขีดความสามารถ ขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกันกับพิริญา ชื่นวงศ์ (2560) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจในอนาคตจำเป็นต้องมีแนวคิดการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ มีแรงขับเคลื่อน กระตือรือร้น และเป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อ ผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพมากขึ้น และให้ความสำคัญต่อการมุ่งสู่ความสำเร็จที่เป็นเลิศโดยเป็นการผสมผสานความต้องการความก้าวหน้าและการพัฒนาของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ ปัจจัยด้านการวางแผนและกำกับดูแล และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปรับปรุงและพัฒนาองค์การนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างรูปแบบและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการวัดผลลัพธ์จากระบบการทำงานที่บ้าน ตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับวรรณสม เมฆสุวรรณ และเอกสิทธิ์ สนามทอง (2564) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การถือเป็นกระบวนการสำคัญที่เป็นการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งการพัฒนาองค์การนี้เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์การให้ไปทำตามที่ต้องการ หรือเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่และสิ่งที่ท้าทายได้ นอกจากนี้อุทัย ปริญาสุทธีรัตน์ (2561) กล่าวว่า เมื่อความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้้องค์การจำเป็นต้องปรับตัวด้วยการนำแนวคิดการพัฒนาองค์การมาใช้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอีกด้วย ส่วนด้านการวางแผนและกำกับดูแลโดยนำเทคนิคการพัฒนาองค์การรูปแบบต่าง ๆ มาปรับใช้กับ้องค์การ เช่น ผู้บริหารของ้องค์การกำหนดนโยบายการสนับสนุนการทำงานที่บ้าน การจัดทำแผนการทำงานที่บ้านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ้องค์การ และการวางแผนเพื่อนำเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับพนักงานบริษัทเอกชน สอดคล้องกับเกษม แก้วสนั่น และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2564) กล่าวว่า การวางแผนเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของ้องค์การ และเป็นการหาวิธีการต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งก่อนที่ผู้บริหารจะออกแบบโครงสร้าง้องค์การ ควรพิจารณากำหนดแผนกลยุทธ์ หรือชุดของแผนเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของ้องค์การ และด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เช่น มีการประชุมร่วมกันบุคลากรใน้องค์การ หรือบุคลากรร่วมกันในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องสร้างใน้องค์การ เพื่อให้การบริหารจัดการได้อย่างถูกประเด็น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549) สอดคล้องกับนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ (2560) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจตลอดจน การประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน จะนำไปสู่เป้าหมายของ้องค์การได้ ซึ่งผลการศึกษาของ Kurland and Bailey (2014) เรื่องข้อดีและความท้าทายในงานจากการทำงานทางไกลชี้ให้เห็นว่า เกิดข้อได้เปรียบจากทำงานที่อาคารสำนักงาน ต่อ้องค์กรในลักษณะการมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ลดอัตราการลาออกจากบริษัท แต่ในด้านของความท้าทายยังคงเป็นเรื่องของวิธีการวัดผลและตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ความแตกต่างทางเพศเป็นส่วนหนึ่งที่บ่งชี้ว่าพนักงานแต่ละคนทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ถึงแม้ผลการศึกษาจะบ่งชี้ว่า เพศหญิงนั้นมีระดับเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านสูงกว่าเพศชาย แต่ในความเป็นจริงแล้ว ผลการศึกษานี้ อาจไม่ได้สะท้อนถึงพนักงานในทุกสายอาชีพ และไม่ว่าผลการวิเคราะห์เชิงสถิติจะออกมาแบบใด สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องหาแนวทางหรือกลยุทธ์เชิงรุกในการกระตุ้นและขับเคลื่อนให้พนักงานทุกคนในองค์กร สามารถที่จะทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดอยู่เสมอไม่ว่างานนั้นจะทำงานที่ได้ก็ตาม การทำงานที่บ้านอาจมีเงื่อนไขและความซับซ้อนมากกว่าการทำงานในสำนักงาน แต่ถ้าผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมที่ดีและมีการจัดการที่เหมาะสมแล้ว การทำงานที่ไหนๆ ก็จะมีปัญหาใหญ่อีกต่อไป

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลงสำหรับธุรกิจในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ปกติเช่นนี้ การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเป็นเรื่องที่ยากต่อการคาดเดา โดยเฉพาะภาวะโรคระบาดใหม่ร้ายแรงที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเตรียมแผนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินเช่นนี้ตลอดเวลา ความสามารถด้านการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเฉียบพลันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญขององค์กรธุรกิจในปัจจุบันและในอนาคต การส่งเสริมนโยบายด้านการเตรียมความพร้อมและการปรับตัวตามสถานการณ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญและมีการเตรียมพร้อมตลอดเวลา

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญ นั้นหมายความว่า นอกจากองค์กรจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถการเปลี่ยนแปลงดังที่ได้กล่าวมาแล้ว องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนทุกภาคส่วนในองค์กรในการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่า องค์กรได้ถูกสร้างขึ้นและกำกับดูแลอย่างมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กรจึงเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยให้องค์กรสามารถผ่านพ้นวิกฤตครั้งนี้ไปได้และสามารถดำรงอยู่ท่ามกลางความไม่แน่นอนอันเนื่องมาจากภัยคุกคามที่ยากจะควบคุมเช่นนี้

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้สามารถเข้าใจได้ว่า เมื่อเกิดวิกฤตการณ์หรือภาวะฉุกเฉินใด ๆ ที่ยากจะคาดเดาขึ้นในประเทศหรือในสังคม ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเตรียมความพร้อมในการรับมือและความสามารถในการปรับเปลี่ยนเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร การวางแผนและการนำกลยุทธ์ขั้นสูงเข้ามารับมือกับสถานการณ์แบบนี้ จะเป็นสิ่งท้าทายที่จะสามารถวัดความสามารถหรือฝีมือของผู้บริหารองค์ว่า สามารถที่จะเอาตัวรอดจากสถานการณ์เหล่านี้ได้หรือไม่ ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

จะเป็นแหล่งข้อมูลชั้นดีที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไปในอีกหลายปีต่อจากนี้ โดยผู้บริหารองค์กรทั้งหลายจะต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ ทั้งในทางธุรกิจและในทางสังคมและสิ่งแวดล้อม สำหรับประเด็นที่ควรนำไปศึกษาในครั้งต่อไปนั้น ผู้ศึกษาควรที่จะศึกษาถึงลงไปให้เห็นถึงรากเหง้าของปัญหาด้านการพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นการนำโมเดลขององค์กรที่มีสมรรถนะสูงและการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวกว่ารูปแบบการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน เพราะองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่นั้นมีจุดเด่นที่ความเร็วในการปรับเปลี่ยนองค์กร และมีความสามารถสูงในการปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ศึกษาสามารถที่จะนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ได้ด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกษม แก้วสนั่น และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2564). การจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6 (4), 88-108.
- จิราภรณ์ ศรีแจ่ม (2563). *วันที่ไทยรู้จัก COVID-19*. สืบค้นจาก, <https://news.thaipbs.or.th/content/290347>
- ชนกันนท์ โตชูวงศ์ (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- ธनिया รุจนเวชช์. (2564). *การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล)
- ธีทัต ตรีศิริโชติ. (2564). การปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 3 (2), 62-72.
- ณัฐฉินันท์ มรกตศิริวรรณ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19*. สืบค้นจาก, https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:184406.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินฉา ศิริวรรณ (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาวิทยาลัยวารสาร*, 4 (1), 176-187.

- ปิยะดา พิศาลบุตร จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 9 (1), 1315-1326.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4 (2), 92-100.
- พัชรพรณ ขอบธรรม. (2562). การวางแผนกลยุทธ์: เครื่องมือสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 1 (2), 55-75.
- รัฐบาลไทย. (2563). รัฐบาลขอความร่วมมือทุกหน่วยงาน “Work from Home” หลังสงกรานต์. สืบค้นจาก, <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/40921>.
- วรรณศม เมฆสุวรรณ และเอกสิทธิ์ สนามทอง. (2564). รูปแบบการพัฒนางานองค์การเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การธุรกิจเอกชนในประเทศไทย. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6 (4), 160-175.
- ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจธนาคารไทยพาณิชย์. (2565). ประเทศไทยหลังโควิด-19 ตอนที่ 1 : ผลกระทบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานไทย. สืบค้นจาก, <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/business-maker/thailand-after-covid-ep1.html>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549). *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารบ้านเมืองที่ดี: การบริหารการเปลี่ยนแปลง*. นนทบุรี: สหมิตรพรินติ้ง.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม มณฑิรา ลีลาประชากุล นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ วิวัฒน์ วรวงษ์ นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 3 (2), 520-533.
- อุทัย ปริญาสุทธีรัตน์ (2561). การพัฒนางานองค์การ: ประเด็นทบทวนสู่การประยุกต์ใช้เพื่อการจัดการชุมชน. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38 (6), 24-48.
- อรนิภา กุลสมบูรณ์สินธุ์ และเจริญชัย เอกมาไพศาล (2560). อิทธิพลของคุณลักษณะทางเพศต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้จัดการโรงแรม: กรณีศึกษาผู้จัดการโรงแรมเพศหญิงในเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารธรรมศาสตร์*, 36(3), 148-182.
- Bloom, N., & Roberts, J. (2015). *A working from home experiment shows high performers like it better*. Retrieved from <https://hbr.org/2015/01/a-working-from-homeexperiment-shows-high-performers-like-it-better>.
- Fukushima, N., Machida, M., Kikuchi, H., Amagasa, S., Hayashi, T., & Odagiri, Y., (2021). Associations of working from home with occupational physical activity and sedentary behavior under the COVID-19 pandemic. *J Occup Health*, 63, 1, 22-32.

- Kurland, B. N., & Bailey, E. D. (2014) *The Advantages and Challenges of Working Here. Organizational Dynamics*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/247748414>
- McKinsey Global Institute. (2021). *The future of work after COVID -19*. Retrieved from, www.mckinsey.com/mgi.
- Purwanto, A., Asbari, M., Suryani, P., Cahyono, Y., Fahlevi, M., & Mufid, A. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers' performance during the COVID-19 pandemic: an exploratory study. *Int J Sci Res Methodol*, 29 (62), 35-44.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2020). The Impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Des Prac*, 4, 59-76.
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *J Occup Med*, 63, 181-90.