



แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

WORKING MOTIVATION AND JOB SATISFACTION RELATING TO WORKING FROM  
HOME EFFICIENCY OF PRIVATE ORGANIZATIONS EMPLOYEES IN BANGKOK

เมธิทิพย์ ศิลประสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน  
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



เมธิทิพย์ ศิลประสิทธิ์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

WORKING MOTIVATION AND JOB SATISFACTION RELATING TO WORKING FROM  
HOME EFFICIENCY OF PRIVATE ORGANIZATIONS EMPLOYEES IN BANGKOK



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน

ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

เมธิทิพย์ ศิลประสิทธิ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.ภูริป มีถาวรกุล)

..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจวงศ์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจ  
กาญจน์)

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	เมธิทิพย์ ศิลประสิทธิ์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 404 คน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก 2. พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง 4. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

Title	WORKING MOTIVATION AND JOB SATISFACTION RELATING TO WORKING FROM HOME EFFICIENCY OF PRIVATE ORGANIZATIONS EMPLOYEES IN BANGKOK
Author	MAYTITIP SILPRASIT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Dr. Phutip Meethavornkul

The purposes of this research are to study working motivation and job satisfaction related to the working from home efficiency of private organizations employees in Bangkok. The sample size in this study was 404 employees of private organizations in Bangkok. The statistical analysis in this study described the percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance and Pearson product moment correlation coefficient. The results of this research were as follows: (1) the majority of employees were female, aged 26-35 years, single, held a Bachelor's degree or equivalent, with a staff position and had under five years or equivalent of work experience. Most employees had attitudes toward overall working motivation, job satisfaction and working from home efficiency at the high level; (2) employees with different ages, status and job positions had different overall working from home efficiency with a significance of 0.05 (3) Working motivation has positively correlated with working from home efficiency with a statistical significance of 0.01 at a moderate level; and (4) job satisfaction has positively correlated with working from home efficiency with a statistical significance of 0.01 at a moderate level.

Keyword : Working motivation, Job satisfaction, Working from home efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและเมตตาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร. ภูธิป มีถาวรกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะ ทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย และส่งผลให้เนื้อหาของงานวิจัยสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ และอาจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจพงษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่คอยให้ความรู้ อบรมสั่งสอน และชี้แนะต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้ในสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ประจำคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม และเจ้าหน้าที่ประจำห้องบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือตลอดการทำสารนิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนๆทุกคน ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด รวมทั้งขอบคุณผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่า ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ นิสิต นักศึกษาและผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่าน

เมธิทิพย์ ศีลประสิทธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
สมมติฐานการวิจัย .....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล .....	12
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	14



2.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน .....	14
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....	15
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	19
3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน .....	19
3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	20
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน .....	21
4.1 ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน.....	22
4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	22
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home).....	26
5.1 องค์ประกอบของการทำงานที่บ้าน (Work from Home) .....	26
5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) .....	27
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	28
6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	29
6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	30
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	32
ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง .....	33
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	34
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล .....	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) .....	48
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics).....	66
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	81
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	83
ความสำคัญของการวิจัย.....	83
สมมติฐานการวิจัย .....	84
สรุปผลการวิจัย .....	84
การอภิปรายผลการวิจัย .....	93
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย .....	100
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	103
บรรณานุกรม .....	104
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	126

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	48
ตาราง 2 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	49
ตาราง 3 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ .....	49
ตาราง 4 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
ตาราง 5 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	50
ตาราง 6 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน .....	51
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ของ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	51
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้าน ความต้องการในการดำรงอยู่ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	52
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้าน ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	53
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้า ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	55
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	56

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านทักษะที่หลากหลาย ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	57
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความชัดเจนของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	58
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความสำคัญของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	59
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความอิสระในการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	59
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	61
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	62
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	62
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่าย ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.....	64
ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน -ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	66
ตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุโดยใช้ Levene's test.....	67
ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุโดยใช้ Brown-Forsythe.....	68
ตาราง 23 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3.....	68
ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ.....	70

ตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test .....	71
ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Brown-Forsythe .....	71
ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test.....	72
ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้ F-test .....	73
ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วย LSD .....	73
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's test .....	75
ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยใช้ Brown-Forsythe ..	75
ตาราง 32 แสดงการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	76
ตาราง 33 ผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร .....	79
ตาราง 34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	81

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ในช่วงศตวรรษที่ 20 เกิดปัญหาเศรษฐกิจทั่วโลก เนื่องจากเป็นช่วงที่น้ำมันราคาแพงและหายาก ปัญหาการจราจรติดขัด การเพิ่มของธุรกิจด้านข้อมูลที่เข้ามาแทนที่โรงงานอุตสาหกรรม ทำให้หลายบริษัทในสหรัฐอเมริกาเริ่มทดลองการใช้เทคโนโลยีที่เรียกว่าการสื่อสารทางไกล (Teleworking) ที่มีความหมาย การทำงานทางไกล โดยการให้พนักงานสามารถทำงานจากสถานที่ตามความสะดวกของพนักงาน (Pearce, 2009, อ้างถึงใน อรุณกมล บุญทัศโร, 2565) จึงเกิดรูปแบบการทำงานที่เรียกว่า การทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อให้การทำงานยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งจากการทดลองของหลายๆ บริษัทในสหรัฐอเมริกานั้น พบว่าสามารถลดค่าใช้จ่ายได้หลายล้านเหรียญสหรัฐ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการประหยัดงบประมาณของบริษัท เช่น ค่าเช่าที่ ค่าน้ำ ค่าไฟ อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาของผู้หญิงที่ต้องทำงานควบคู่ไปกับการเลี้ยงดูลูกที่บ้านด้วย แต่การจะทำงานที่บ้านได้ต้องอาศัยเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวก (Reynolds, 2565)

ซึ่งในปัจจุบัน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่ก่อให้เกิดโรคปอดอักเสบ (pneumonia) โดยองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 สำหรับประเทศไทยนั้น เกิดการแพร่ระบาดมาอย่างต่อเนื่อง มีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2563 จึงได้มีการเริ่มใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน (พรก.ฉุกเฉินปี 2563) (กรมควบคุมโรค, 2564) เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 จึงทำให้ภาคเอกชนหลายบริษัทปรับตัวสู่การทำงานที่บ้านอย่างแพร่หลาย ด้วยการให้พนักงานทำงานจากที่พักอาศัยของตน ซึ่งเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) เนื่องจากการจำกัดการติดต่อระหว่างคนสู่คน เพื่อความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร และสามารถช่วยลดการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้ โดยการทำงานจากที่บ้านนั้น กล่าวได้ว่า เป็นการทำงานจากสถานที่ใดก็ได้โดยอาศัยเทคโนโลยีและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสถานที่อยู่ห่างไกลออกไป (มนัสนันท์ ศรีนาคาร์ และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553)

ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้การปรับรูปแบบการทำงานของแต่ละบริษัทนั้นรวดเร็วและง่ายขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองให้พนักงานทำงานต่อไปได้และยังคงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งในแต่ละแห่ง



มีวิธีการจัดการต่างกัน ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละบริษัท ลักษณะงาน และจำนวนพนักงาน (ชนกนันท์ ไตรชูวงศ์, 2563) อีกทั้งทำให้บริษัทมีต้นทุนที่ลดลง สืบเนื่องจากการใช้จ่ายที่น้อยลง จากการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) โดยศึกษาในระหว่างวันที่ 24 เมษายน – 1 พฤษภาคม 2563 จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในทีดีอาร์ไอทั้งหมด 97 คน คิดเป็น 71% ของจำนวนพนักงานทั้งหมด พบว่า การทำงานที่บ้านนั้น ส่งผลดีในการลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรและเพิ่มพูนผลิตภาพในการทำงานมากขึ้น อีกทั้ง พนักงานยังสามารถประหยัดเวลาในการเดินทางไปกลับทำงาน มีเวลาส่วนตัวมากขึ้น ได้ทำกิจกรรมที่ตนสนใจ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการที่พนักงานรู้สึกเป็นอิสระในการทำงานที่บ้าน รู้สึกในแง่บวกต่อการทำงาน อีกทั้งการประชุมกับองค์กรผ่านระบบออนไลน์ได้ง่ายขึ้น สะดวกและประหยัดเวลา เมื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จึงทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ สร้างงานคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และยังประหยัดค่าใช้จ่ายในองค์กร นอกจากนี้ การทำงานที่บ้านยังส่งผลดีต่อสังคมจากการช่วยลดปริมาณการจราจรในท้องถนน และลดมลภาวะทางอากาศได้อีกด้วย (เสาวรัช รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิตร, 2563)

ในปัจจุบัน ถึงแม้การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสจะลดลง แต่การทำงานที่บ้านอาจไม่ใช่แค่การทำงานที่เกิดขึ้นตามยุคสมัยเพียงเท่านั้น แต่เป็นการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด กับทุกๆ สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของทุกคน จนกลายเป็น “ความปกติใหม่” (New Normal) อย่างหนึ่งในสังคมและเป็นการช่วยลดต้นทุนให้กับองค์กรอีกด้วย และเชื่อว่าพนักงานทุกคนจะสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างไม่มีอุปสรรคใด โดยในหลายๆกรณี ไม่ว่าจะเป็นการเกิดปัญหาทางด้านการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เช่น ความไม่เสถียรของระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้การสื่อสารติดขัดและไม่สามารถดำเนินต่อได้อย่างราบรื่น หรือเรื่องของความถี่ในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ที่บ่อยเกินไป ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานเปลี่ยนไป เกิดการทำงานไม่เป็นเวลา เรื่องของสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน หากต้องทำงานอยู่ที่บ้าน อาจมีเรื่องของสิ่งรบกวนสมาธิในการทำงานต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อมที่บ้านไม่เอื้ออำนวย อาศัยอยู่ในบ้านกันหลายคน ทำให้มีเสียงดังรบกวน หรือการต้องเลี้ยงดูลูกที่บ้านในขณะที่ตนเองทำงานจากที่บ้านไปด้วย รวมถึงความต้องการทางสังคม บางคนอาจรู้สึกโดดเดี่ยวจากการต้องทำงานเพียงลำพัง รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากเจองานยาก อาจทำให้รู้สึกกดดันและบางครั้งเป็นปัญหาหนักจนทำให้สุขภาพจิตแย่ได้ ส่งผลในเรื่องของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านอีกด้วย (กุลนิษฐ์ เสถียรโกเศศ, 2563) หากการทำงานเกิดอุปสรรคหรือไม่มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญสำหรับทัศนคติในการทำงาน หากพนักงานไม่ได้รับ



การเติมเต็มทั้งความพึงพอใจและแรงจูงใจ เพื่อไปกระตุ้นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ลดลง ทำให้บริษัทสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ทรัพยากร และเวลาไปอย่างเปล่าประโยชน์ได้

ด้วยประเด็นที่กล่าวมาทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานเอกชนให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการให้ความช่วยเหลือพนักงานในการทำงานที่บ้าน เพื่อพัฒนาองค์กร และส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และคุณภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และช่วยผลักดันให้บุคลากรรักและภูมิใจในองค์กร รวมถึงงานที่ทำ (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) เนื่องด้วยเหตุการณ์ปัจจุบัน การทำงานที่บ้าน จึงเป็นสิ่งที่ใหม่มากกับสังคม แต่สามารถนำมาปรับใช้ในสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ซึ่งการทำงานที่บ้านเป็นทางเลือกใหม่ขององค์กรในการลดภาระค่าใช้จ่ายและประหยัดพลังงาน รวมถึงสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานด้วย (โสภิต บวรไชยชาญ, 2555)

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อการทำงานที่บ้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาและส่งเสริมองค์กรที่สามารถประยุกต์การทำงานให้มีรูปแบบการทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน สามารถเป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งตอบสนองของผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาการทำงานที่บ้าน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของพนักงาน

3. ผลการวิจัยสามารถนำมาเป็นแหล่งข้อมูล สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติ

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จำนวน 8 เขต จาก 50 เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตลาดพร้าว เขตห้วยขวาง เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตคลองเตย เขตบางกอกน้อย เขตบางรัก

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่และไม่สามารถทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัย โดยอาศัยสูตร W.G. Cochran (อริสรา คงอุดมสิน, 2563) ในการคำนวณกลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5% ซึ่งทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้ทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

### ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีบริษัทเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก อ้างอิงข้อมูลจากฐานเศรษฐกิจ (2559) 8 เขตพื้นที่ จาก 50 เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตลาดพร้าว เขตห้วยขวาง เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตคลองเตย เขตบางกอกน้อย เขตบางรัก เพราะเป็นแหล่งสำนักงานเอกชนและชุมชน ทำให้มีความหนาแน่นของจำนวนพนักงานเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากเขตพื้นที่ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 ทั้งหมด 8 เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตลาดพร้าว เขตห้วยขวาง เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตคลองเตย เขตบางกอกน้อย เขตบางรัก แบ่งเป็นทำเลละ 50 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และมีการบวกเพิ่ม เพื่อป้องกันการผิดพลาดและไม่สมบูรณ์ โดยมีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยทำงานจากที่บ้านจำนวน 414 ชุด

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในปัจจุบัน ทำให้ต้องจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

#### 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

##### 1.1.1 เพศ

###### 1.1.1.1 หญิง

###### 1.1.1.2 ชาย

##### 1.1.2 อายุ

###### 1.1.2.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

###### 1.1.2.2 26 – 35 ปี

###### 1.1.2.3 36 – 45 ปี

###### 1.1.2.4 46 ปีขึ้นไป

##### 1.1.3 สถานภาพ

###### 1.1.3.1 โสด

###### 1.1.3.2 สมรส

###### 1.1.3.3 หย่าร้าง

##### 1.1.4 ระดับการศึกษา

###### 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

###### 1.1.4.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

###### 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

##### 1.1.5 ตำแหน่งงาน

###### 1.1.5.1 ผู้จัดการ

###### 1.1.5.2 หัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม

###### 1.1.5.3 พนักงานทั่วไป

##### 1.1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน

###### 1.1.6.1 ต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า

###### 1.1.6.2 6 - 10 ปี

###### 1.1.6.3 11 - 15 ปี

###### 1.1.6.4 15 – 20 ปี

###### 1.1.6.5 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

## 1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

1.2.1 ความต้องการในการดำรงอยู่

1.2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์

1.2.3 ความต้องการด้านความก้าวหน้า

## 1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.1 ทักษะที่หลากหลาย

1.3.2 ความชัดเจนของงาน

1.3.3 ความสำคัญของงาน

1.3.4 ความอิสระในการทำงาน

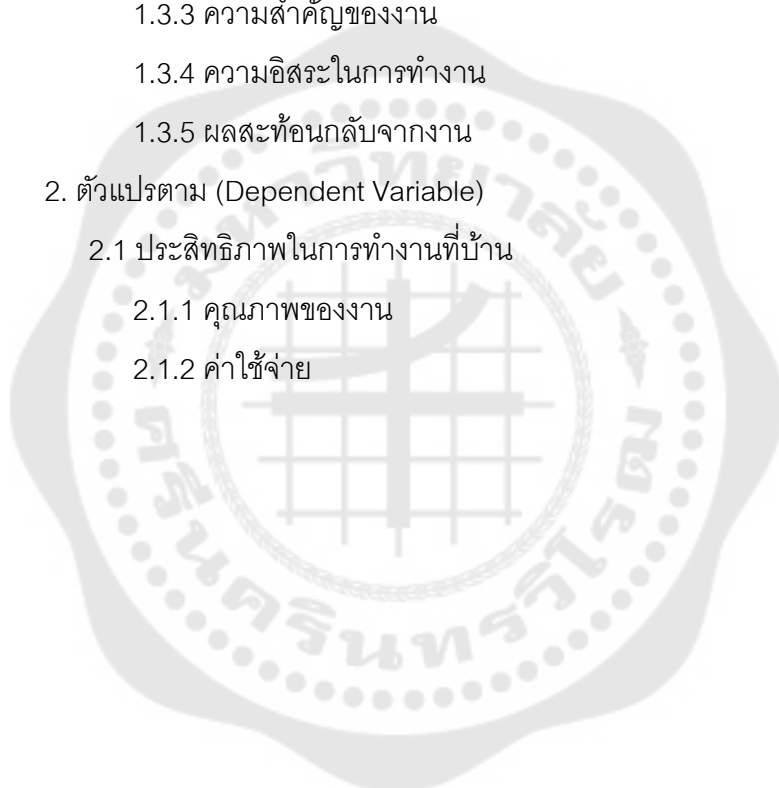
1.3.5 ผลสะท้อนกลับจากงาน

## 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

### 2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

2.1.1 คุณภาพของงาน

2.1.2 ค่าใช้จ่าย



## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานที่บ้าน หมายถึง การทำงานจริงจากที่บ้าน แต่เปลี่ยนสถานที่ทำงานจากในสำนักงานมาเป็นที่บ้านหรือที่พัก โดยจากภูมิหลังที่กล่าวมาในปัจจุบัน ได้มีการเริ่มต้นทำงานที่บ้าน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19

2. พนักงานเอกชน หมายถึง บุคลากรที่ทำงานโดยได้รับค่าจ้างในสถานธุรกิจ ซึ่งไม่ใช่หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และมีนายจ้างเป็นเจ้าของหรือผู้ดำเนินการ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัย

3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้วิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพ ตำแหน่งงาน เป็นต้น

4. แรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน หมายถึง แรงผลักดันในตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งช่วยกระตุ้นบุคคลให้ทำงานสำเร็จด้วยความเต็มใจตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

5. ความต้องการในการดำรงอยู่ หมายถึง ความจำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมที่ดี ความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

6. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ หมายถึง ต้องการจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ตาม

7. ความต้องการด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม เจริญในหน้าที่การงาน และใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ที่สุด

8. ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน หมายถึง ทัศนคติเชิงบวกต่องานของตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกมีความมุ่งมั่นและกำลังใจ ส่งผลให้งานเกิดคุณภาพที่ดี

9. ทักษะที่หลากหลาย หมายถึง ทักษะที่ประกอบด้วยความหลากหลายต่างๆที่ต้องใช้ในการทำงาน ความถนัดที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ทำ เมื่อบุคคลได้ใช้ทักษะที่หลากหลายก่อให้เกิดความท้าทายและสนุกไปกับงาน หากการทำงานมีการใช้ทักษะที่หลากหลาย งานนั้นย่อมมีความหมายมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

10. ความชัดเจนของงาน หมายถึง บุคคลสามารถทำงานต่างๆ ได้ตามกระบวนการ ตั้งแต่เริ่มต้นงานจนกระทั่งงานสำเร็จ และเกิดผลงานให้เห็นชัดเจน

11. ความสำคัญของงาน หมายถึง บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในงานที่ทำต่อหน่วยงานและองค์กร ซึ่งเป็นผลให้พนักงานเกิดความรอบคอบต่องานและมีความสำนึกรับผิดชอบในงานมากยิ่งขึ้น

12. ความอิสระในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้รับโอกาสให้มีอิสระและตัดสินใจในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถกำหนดการดำเนินงานด้วยตนเองภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ

13. ผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง บุคคลได้ทราบถึงผลลัพธ์จากงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

14. ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งได้รับการระงานตามที่ได้รับมอบหมายจริงให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กร

15. คุณภาพของงาน คือ เกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อผู้ผลิตและผู้ใช้ ได้มาตรฐาน รวดเร็ว พึงพอใจต่อผลการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

16. ค่าใช้จ่าย คือ การดำเนินงานที่ลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรให้มากที่สุด เกิดประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในองค์กร เช่น เงิน แรงงาน วัสดุเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า และไม่สูญเปล่า

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน -ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความอิสระในการทำงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ณิชามล พองน้ำ (2557) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความเป็นส่วนตัวของคุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ วชิรวชิร งามละม่อม (2558) ที่กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล แสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ มีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของคุณลักษณะ

#### ส่วนประกอบของลักษณะส่วนบุคคล

ปรมะ สตะเวทิน (2546) กล่าวถึงลักษณะประชากรของคุณลักษณะดังนี้

1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความแตกต่างและหลากหลายตามช่วงอายุของคุณลักษณะ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม แต่ละช่วงอายุจะมีมุมมองและความคิดต่างกันไป ส่งผลให้องค์กรมีความต้องการสิ่งต่างๆจากแต่ละช่วงอายุแตกต่างกันไป (พิชชากร จวงวาณิชย์, 2560) เช่น กลุ่มคนสูงวัย ลักษณะนิสัยจะมีความจริงจัง ความอดทนสูง อนุรักษ์นิยม กลุ่มวัยกลางคน ชอบทำอะไรง่ายๆ

ไม่ต้องเป็นทางการ กลุ่มวัยรุ่นยุคใหม่ จะมีความรักอิสระสูง ทำงานที่มีความยืดหยุ่น เชื่อมมั่นในตนเอง

2. เพศ ลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพของเพศชายและเพศหญิง ทำให้เกิดการกำหนดลักษณะประจำของเพศนั้นๆ โดยจะมีค่านิยม ทศนคติ และบทบาททางสังคมที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมักจะมีจิตใจที่อ่อนไหว เข้าอกเข้าใจผู้อื่นได้ดี แต่ผู้ชายมักจะใช้เหตุผลมากกว่า รักอิสระตรงไปตรงมา

3. สถานภาพทางสังคม เป็นสิ่งที่สังคมกำหนดขึ้นภายหลังการเกิด อันเนื่องจากการกระทำของตน และเป็นหน้าที่ของบุคคลที่มีต่อผู้อื่น เพื่อให้ความสัมพันธ์ทางสังคมมีระเบียบแบบแผน ซึ่งบุคคลเดียวอาจมีหลายสถานภาพได้ ส่งผลให้บุคคลมีประสบการณ์และเป้าหมายต่างกัน

4. การศึกษา บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ในสาขาวิชาและยุคสมัยที่ต่างกัน ย่อมมีความคิด อุดมการณ์ ทศนคติและความต้องการที่แตกต่างกัน

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากปัจจัย ดังนี้

1. อายุ บุคคลที่มีอายุมาก ถือว่ามีประสบการณ์ทำงานที่สูง ทำให้เกิดผลผลิตของงานที่ดีได้ ถึงแม้ส่วนมากผลงานจะลดน้อยลงไปตามอายุที่เพิ่มขึ้น แต่บุคคลที่มีอายุมากมักจะมีอัตราการลาออกน้อยและขาดงานน้อยกว่าพนักงานอายุน้อยๆ และมักจะทำงานที่เดิมไปเรื่อยๆ

2. เพศ การเรียนรู้ แรงจูงใจ ความสามารถและการแก้ไขปัญหาในการทำงานของเพศชายและเพศหญิง พบว่า ไม่มีผลต่อการทำงาน เพียงแต่ผลการวิจัยของนักจิตวิทยากล่าวถึงลักษณะเรื่องเพศ คือ เพศหญิงจะมีลักษณะที่คล้อยตามได้ง่ายมากกว่าเพศชาย และเพศชายมักจะคิดเชิงรุก และความมุ่งหวังที่จะสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพ พบว่า สถานภาพของบุคคลก่อให้เกิดความแตกต่างกันของอัตราการลาออกจากงาน โดยบุคคลที่สมรสแล้วมีจำนวนการลาออกน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด อีกทั้งเห็นคุณค่าในงานอีกด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงาน ผู้อาวุโสจะมีผลงานเป็นที่น่าพอใจสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ (ปรมะ สตะเวทิน, 2548, น. 112)

จากแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำลักษณะส่วนบุคคลจากแนวคิดของปรอมะ สตะเวทิน (2546) และกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) มาใช้ในการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรม การใช้ชีวิต ความคิด ทักษะ และเป้าหมายในชีวิตที่ต่างกัน โดยศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่นำมาพิจารณา ถึงแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน กล่าวคือ ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพเท่าใด ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน โดยแรงจูงใจของพนักงานมีความแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรควรเข้าใจว่าสิ่งใดเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคลากรทำงานได้เต็มความสามารถและผลงานมีประสิทธิภาพ

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray, 1970, อ้างถึงใน อารีรัตน์ ศรีวิพันธ์, 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สถานการณ์ภายในซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มของกิจกรรมต่างๆ นำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตาม เป็นแรงกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของตนเอง และเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

ซึ่งสอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2551) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ คือ การที่ร่างกายและจิตใจของบุคคลได้รับการกระตุ้นให้ตอบสนองตามที่ต้องการ โดยอาจเกิดจากสิ่งเร้าต่างๆที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการในสิ่งที่ตนชอบหรือสนใจ

### 2.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

อุษา ฤทธาภิรมย์ (2550, น. 2-3) กล่าวว่า การที่พนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการแต่ละบุคคล จะสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความน่าจะเป็นให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ในทางกลับกัน หากขาดแรงจูงใจ อาจทำให้เสียเวลาทำงาน การขาดงานที่เพิ่มขึ้น และความใส่ใจรับผิดชอบในงานจะลดลง

ซึ่งสอดคล้องกับ คม สุวรรณพิมล (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ บุคลากรได้สมปรารถนากับความต้องการของตนเอง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุความสำเร็จของบริษัท และยังสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรมากเท่าใด ผลผลิตของงานจะเพิ่มขึ้นเท่านั้น ซึ่งการสร้างแรงจูงใจสามารถมีได้หลายประการ เช่น การให้รางวัลหรือคำชมเชย

จากที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและความคิดของแต่ละบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆอย่างต่อเนื่อง หากสิ่งจูงใจได้รับการตอบสนอง จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

### ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ ถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้พนักงานในองค์กรแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ดังนั้น หลายๆองค์กรจึงใช้วิธีสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยกระตุ้นพลังในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร
2. พนักงานอาจเกิดความพยายามและมุ่งมั่นในการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีมากขึ้น
3. ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร เนื่องจากพนักงานเกิดการพัฒนาดตนเองเพื่อต้องการงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี
4. เมื่อได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่พนักงานต้องการ ทำให้การทำงานได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ การที่องค์กรพยายามสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความรักและภักดีต่อองค์กร ซึ่งสามารถช่วยลดอัตราการลาออกได้ด้วย

### 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในเรื่องนี้มากมาย ดังนี้

สจวร์ต คิวตระกูล (2544, น. 116) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) มาสโลว์ (Maslow, 1970) เชื่อว่าองค์กรจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรที่สามารถร่วมมือกันทำงานได้อย่างดี ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรสามารถรับรู้ความต้องการของบุคคลที่แตกต่างกัน วางแผนดำเนินงาน และใช้วิธีการจูงใจอย่างเหมาะสม

วิล พรมดาว (2563) กล่าวว่า มาสโลว์ ตั้งสมมติฐานจากสิ่งจูงใจที่ทำให้มนุษย์เกิดความต้องการอยู่เสมอ โดยได้รับการกระตุ้นให้สนองความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้นก่อน

แล้วจึงสนองความต้องการด้านอื่น โดยจะเกิดขึ้นตามลำดับที่ละชั้นของความต้องการจากชั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการลำดับต่ำสุด เช่น อาหาร ยา ที่พักอาศัย
2. ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นกับร่างกาย กัลวการสูญเสียดังกล่าวภัยอันตราย การมีงานที่มั่นคง มีระบบประกันช่วยเหลือ
3. ความต้องการทางสังคม มนุษย์ต้องการความรักในรูปแบบต่างๆ ความสัมพันธ์อันดีในสังคม การยอมรับจากบุคคลอื่น การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในสังคมนั้นๆ
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ หมายถึง การต้องการการยอมรับจากผู้อื่นในเรื่องของความสำเร็จ ความสามารถ รวมถึงการมีชื่อเสียงเกียรติยศที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
5. ความต้องการสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ที่สามารถค้นพบตนเองและได้รับความสำเร็จในเป้าหมายชีวิต

สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอเฟอ์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory) อัลเดอเฟอ์ (Alderfer, 1972, อ้างถึงใน นันทนา จงดี, 2560) ได้ศึกษาและนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการมาพัฒนาต่อจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ความต้องการดำรงอยู่ คือความต้องการขั้นพื้นฐานในการใช้ชีวิต ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย เป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 ประกอบด้วย น้ำ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม รวมถึงสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ดี
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คือการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม เช่น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือคนในครอบครัว
3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต ความก้าวหน้าในงาน โดยบุคคลจะใช้ทักษะ ความสามารถของตน เพื่อทำงานให้เต็มความสามารถที่ตนเองมี รวมทั้งต้องการโอกาสในการค้นหาความรู้เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้กับตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทฤษฎีของอัลเดอเฟอ์และทฤษฎีของมาสโลว์มีความคล้ายคลึงกัน พบว่าทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์นั้น ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของบุคคลออกตามลำดับขั้น โดยลำดับขั้นที่ต่ำกว่าจะได้รับการตอบสนองจนพอใจก่อน บุคคลจึงจะมีความ



ต้องการที่สูงขึ้นไปอีกขั้น แต่ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์พบว่า บุคคลหนึ่งสามารถมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งได้พร้อมๆกัน และสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆกันได้โดยไม่ต้องเรียงลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับ ริงส์เวิร์ค ประเสริฐศรี (2548) กล่าวว่าทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังก็ได้ และมีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ

1. ความอยู่รอด คือ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ที่สามารถทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ทั้งทางด้านร่างกายและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ เช่น การจูงใจด้วยเงินเดือนที่ดีและเหมาะสม ซึ่งสามารถทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ รวมถึงทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน

2. การมีสัมพันธภาพ คือ การต้องการที่จะได้รับความสัมพันธ์ที่ดีจากคนในสังคม เพื่อนร่วมงาน รวมถึงครอบครัว ประกอบด้วย ความผูกพันต่อกัน การยอมรับทางสังคม เช่น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันภายในองค์กร ผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆที่พนักงานสามารถทำร่วมกันได้

3. ความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วยความต้องการได้รับการยกย่อง รวมกับ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เช่น องค์กรได้ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง โดยจัดอบรมเสริมสร้างความรู้และทักษะต่างๆ และการประเมินผลเพื่อเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงาน

ดังนั้น ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ไม่ได้จัดแนวคิดตามกลุ่มความต้องการของคนแบบของมาสโลว์ใหม่แต่อย่างใด เพียงแต่มองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมีความเชื่อมโยงกัน และมีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง ทั้งนี้ในมุมมองของอัลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับจากมากที่สุดไปถึงต่ำสุดเหมือนของมาสโลว์ แต่อาจเกิดขึ้นพร้อมกันหลายๆอย่างได้ (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2527, น. 46)

สมยศ นาวิการ (2527) อธิบายว่าแม้ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์จะมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ แต่ยังคงมีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. ทฤษฎีอัลเดอร์เฟอร์ ไม่ได้ระบุว่าความต้องการแต่ละอย่างจะเรียงลำดับอย่างไร เพียงแต่อ้างว่าหากความต้องการในการดำรงชีพไม่ได้รับการตอบสนอง อิทธิพลความต้องการด้านนี้จะรุนแรงขึ้น และความต้องการด้านอื่นๆ ยังคงต้องการให้มุ่งไปสู่เป้าหมาย

2. ทฤษฎีอัลเดอร์เฟอร์ เน้นประเด็นที่ว่าแม้ความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการดังกล่าวอาจจะมีอิทธิพลต่อไปในการตัดสินใจ เช่น เราอาจมีเงินเดือนที่ดีและ

งานมั่นคง แต่เราจะแสวงหางานที่เงินเดือนมากขึ้นต่อไป และความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วยังเป็นแรงจูงใจต่อไป

จากทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์นี้ สามารถนำไปประยุกต์เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและกระตือรือร้นในการทำงานได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535, น. 127) ดังนี้

1. การตอบสนองความต้องการทางร่างกาย โดยการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้จ่ายสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และสวัสดิการ เช่น ระบบประกันสุขภาพ วันลาพิเศษ ค่าทำงานล่วงเวลา

2. การตอบสนองด้านความสัมพันธ์ทางสังคม การทำให้พนักงานรู้สึกมีความรักใคร่สามัคคีและรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร เช่น จัดงานเลี้ยงสังสรรค์สำหรับพนักงาน ให้มีโอกาสได้พบปะพูดคุยกัน

3. การตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จกระทำโดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสมควรเพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถที่เขามีอยู่

จากทฤษฎีอัลเดอร์เฟอร์ สรุปได้ว่า มนุษย์มีความอยากได้ที่แตกต่างกันและมีความอยากได้หลายสิ่งในเวลาเดียวกัน และเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความปลอดภัย ต้องการเป็นที่รักและได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของพนักงาน หากพนักงานได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ทุกทฤษฎีค่อนข้างที่จะคล้ายคลึงกัน คือเป็นสิ่งพื้นฐานที่พนักงานในองค์กรต้องการในการทำงาน เมื่อแรงจูงใจของพนักงานเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีโอกาสที่อัตราการลาออกของพนักงานน้อยลง ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนา องค์กรก็เติบโตตามไปด้วย โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Alderfer, 1972 อ้างถึงใน นันทนา จงดี (2560) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้วิจัยเห็นตรงกับทฤษฎีที่ว่า ความต้องการของมนุษย์ที่สามารถสร้างแรงจูงใจนั้น ไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับความสำคัญและสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้หลายๆอย่าง และมีองค์ประกอบและความสำคัญที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ซึ่งตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการ แบ่ง



ออกเป็น 3 ด้านคือ 1. ความต้องการดำรงอยู่ 2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ 3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจ คือความรู้สึกของมนุษย์ที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เป็นนามธรรมที่อาจสังเกตจากการแสดงออกได้ยาก มีความแตกต่างกันและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความรู้สึก มักจะเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการตามที่คาดหวังไว้อย่างสมบูรณ์ แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง อาจเกิดการผิดหวังและไม่พอใจได้ (วิรุฬห์ พรรณเทวี, 2542)

ซึ่งสอดคล้องกับ พัฒนา พรหมณี (2563) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดจากความรู้สึกภายใน เป็นส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการกระทำและทัศนคติต่างๆ หากมีการตอบสนองตามความต้องการที่คาดหวัง จะทำให้บุคคลรู้สึกพอใจและทำกิจกรรมใดๆเกิดผลสำเร็จ

#### 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความคิดเห็นต่องานที่ทำ โดยมีผู้กล่าวถึงเรื่องความพึงพอใจไว้หลากหลาย ดังนี้

ธัญญา ผลอนันต์ (2547, น. 73) กล่าวว่า ความพึงพอใจของพนักงาน มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เมื่อพนักงานมีความพอใจ จะทำให้ทำงานได้อย่างมีสุข ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ และผลลัพธ์เชิงบวก ในทางกลับกัน หากพนักงานไม่มีความพึงพอใจในงาน อาจทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำและคุณภาพงานลดได้

ยงยุทธ เกษสาคร (2544) ได้กล่าวว่า มนุษย์จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้เมื่อตนเองรู้สึกมีสถานภาพทางสังคมสูงจากหน้าที่การงาน ซึ่งปัจจัยหลัก ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ ค่าจ้าง ความเป็นธรรม มนุษย์สัมพันธ์ สวัสดิการที่ดี มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โดยสิ่งเหล่านี้เกิดจากการบริหารงานและการวางแผนที่ดีขององค์กร

จากการศึกษา กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติต่องานในเชิงบวก หากมีการตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นของการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดกำลังใจ เต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขเวลาทำงาน ซึ่งส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพ

### 3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ปริญญญา สัตยธรรม (2550) กล่าวว่า ส่วนประกอบที่ทำให้บุคคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

1. อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป
2. สถานภาพทางสังคมที่เป็นระดับคุณค่าทางสังคมของบุคคลนั้น เช่น การเลื่อนขั้น การมีเกียรติยศ ได้รับการยกย่องและความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน
3. อายุ มีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ
4. เงิน ได้แก่ รายได้หรือเงินเดือน
5. คุณภาพของการบริหารและควบคุมงาน

Hackman and Oldham, 1980, อ้างถึงใน นิภาวรรณ วงศ์วิง (2562) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่จะช่วยอธิบาย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความคิดเห็นว่า หากบุคคลมีความพึงพอใจในงาน จะสามารถทำงานออกมาได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมที่ดีต่อไป (Hackman และ Oldham, 1980)

โดยการวิจัยครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดองค์ประกอบของคุณลักษณะความพึงพอใจในการทำงาน ของคุณลักษณะของงาน 5 ประการ ที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง ลักษณะของงานต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ทำหาย สนุกไปกับงานที่ทำ ส่งผลให้นำไปสู่ทักษะที่หลากหลายยิ่งขึ้น
2. ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนเสร็จสมบูรณ์ โดยสามารถระบุได้ว่าตนเป็นผู้ทำ และเกิดผลงานให้เห็นอย่างชัดเจน
3. ความสำคัญของงาน หมายถึง การรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัตินั้นสำคัญต่อองค์กร จะทำให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบงานมากยิ่งขึ้น
4. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้สำเร็จลุล่วงด้วยตนเอง รวมทั้งพิจารณาการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง
5. ผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ให้ผลสะท้อนกลับในด้านประสิทธิผลของงานแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เมื่อบุคคลได้ทราบถึงผลลัพธ์โดยตรงจากงาน จะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น

อีกทั้ง นิภาวรรณ วังคะวิง (2562, น. 38) ได้กล่าวถึง เรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและผลลัพธ์ของงาน ดังนี้

1. ความรู้ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน ทำให้บุคคลปฏิบัติงานเกิดคุณภาพที่ดี

2. ความต้องการเจริญก้าวหน้า บุคคลที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งความรู้ รวมถึงทักษะการทำงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าในงาน มักมีแรงจูงใจสูง หากงานที่ทำมีความท้าทาย

3. ความรู้สึกพอใจต่อปัจจัยอื่นๆ เช่น ค่าตอบแทน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สามารถทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะมีความเกี่ยวข้องกันทางด้านความรู้สึก ทัศนคติ และอารมณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะประกอบอยู่ในลักษณะการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ เมื่อเกิดความพึงพอใจแล้ว จากนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งจากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980, อ้างถึงใน นิภาวรรณ วังคะวิง, 2562) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำเอาทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานจากลักษณะงาน 5 ประการ ได้แก่ 1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง งานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญหลายๆอย่างในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ 2. ความชัดเจนของงาน คือ ลักษณะงานซึ่งพนักงานแต่ละบุคคลได้ปฏิบัติงานนั้นๆ เริ่มจากกระบวนการจนถึงขั้นตอนสุดท้าย 3. ความสำคัญของงาน คือ ลักษณะงานซึ่งพนักงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนได้อย่างอิสระ กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง 4. ความมีอิสระในการทำงาน คือ ลักษณะงานซึ่งพนักงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนอย่างอิสระ กำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง 5. ผลสะท้อนกลับจากงาน หมายถึง งานที่ให้ผลสะท้อนกลับชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานแก่พนักงาน

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานในองค์กรต่างๆ จะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุขและทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้นั้น สิ่งสำคัญส่วนหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

#### 4.1 ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงาน คือการทำงานให้เสร็จ โดยใช้ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาอย่างไม่สูญเปล่า ได้แก่ การทำงานเสร็จในระยะเวลาอันเหมาะสมและได้ผลลัพท์งานที่ดี บุคลากรมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีวิธีการทำงานที่ได้ผลดี มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งทำให้อรรถประโยชน์ของตนเองและขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับ กานดา ความมาก (2555) กล่าวว่า ผลผลิตที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรและสูญเสียเวลาได้อย่างน้อยที่สุด และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถวัดผลงานได้จากผลผลิตที่มีคุณภาพและสำเร็จผลตามที่คาดหวังไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2550) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงานว่า เป็นการทำงานที่ได้ผลผลิตมากขึ้นหรือเท่าเดิม แต่ไม่ต้องเพิ่มต้นทุน โดยดำเนินการอย่างประหยัดทั้งในด้านเวลา แรงงาน ทรัพยากรต่างๆ และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ รวดเร็ว และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และยังปฏิบัติด้วยความตั้งใจ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

#### 4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

นฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2549) ได้กล่าวถึงแนวคิดประสิทธิภาพของการทำงานว่า คือ การทำงานให้ได้คุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างประหยัด ลดต้นทุนและความสูญเปล่า เพื่อตอบสนองต่อลูกค้าหรือผู้ใช้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538) กล่าวว่า สามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานได้หลายด้าน รวมถึงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรตามแต่จุดมุ่งหมาย

1. ด้านต้นทุนของการผลิต ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เงิน แรงงาน วัสดุ โดยใช้ให้เกิดประโยชน์และเสียหายน้อยที่สุด
2. ด้านขั้นตอนการบริหาร ประกอบด้วย การทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้องตามมาตรฐาน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินงานเพื่ออำนวยความสะดวก
3. ด้านผลผลิตและผลลัพท์ ประกอบด้วย การทำงานที่มีคุณภาพ บุคลากรมีจิตสำนึกในการทำงานที่ดี สามารถสร้างงานให้เกิดผลกำไร ส่งผลให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

สอดคล้องกับ Peterson and Plowman, 1989, อ้างถึงใน กัญติมา ศรีสุริยงค์ (2561) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วยองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ทำแล้วเกิดคุณภาพ เนื่องจากผลลัพธ์ของงานตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีความรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้ผู้ผลิตและผู้บริโภคได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่สุด ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งองค์กรและลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

2. ปริมาณงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานตรงตามเป้าหมายขององค์กร จากการจัดวางแผนและบริหารเวลา ทำให้ผลงานมีปริมาณตามที่กำหนดไว้ในแผนดำเนินงาน เพื่อเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3. เวลา หมายถึง เวลาที่ดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงานตามที่องค์กรได้วางแผนไว้ และมีการพัฒนาวิธีการทำงานให้เร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ในกระบวนการทำงานทั้งหมดมีการลงทุนน้อย แต่ได้ผลกำไรมาก โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และสูญเปล่าน้อยที่สุด

ส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้งานมีคุณภาพและก่อให้เกิดประสิทธิภาพคือบุคลากรในองค์กร ดังนั้น พจนี พจนพาณิชย์กุล (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนนั้น สามารถพัฒนาได้หลากหลายรูปแบบ แต่ส่วนสำคัญคือการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนตนเอง วิเคราะห์ว่าตนเองมีความสามารถด้านใด และมีการพัฒนาต่อยอดอย่างมุ่งมั่น ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพราะคนที่มีความรู้มาก หากการทำงานพบกับอุปสรรค จะสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างง่าย รู้จักวางแผนและตั้งเป้าหมายการทำงาน มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ดี จะส่งผลให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

นฤมล กิตตะยานนท์ (2527) กล่าวถึงแนวคิดที่แต่ละคนจะถูกกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ความรู้และทักษะ รวมถึงความสนใจในเรื่องต่างๆ

2. เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจสูง จะมีความพยายามทุ่มเททั้งกายและใจให้แก่งาน

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร

สรุปได้ว่า การทำงานต่างๆจะเกิดประสิทธิภาพได้ พนักงานจะต้องมีความสามารถและชำนาญการในงาน อีกทั้งองค์กรสามารถจูงใจพนักงานให้ดำเนินงานที่ได้คุณภาพดี สูญเปลืองเวลา และค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา การทำงานที่มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีการบริหารงาน ให้กับตนเองอย่างเหมาะสม และทำให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างรวดเร็ว โดยไม่มีข้อผิดพลาด ผลงานมีคุณภาพ และสามารถให้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson and Plowman, 1989 อ้างถึงใน กัญศิธมา ศรีสุริยงศ์ (2561) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์ประกอบของแนวคิดดังกล่าว เพื่อวัดประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ในครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้นำเอาด้านปริมาณงานและด้านเวลาที่ใช้ในการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน เนื่องจากในด้านปริมาณงาน กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) กล่าวว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนงานของพนักงานแต่ละคน โดยปริมาณงานต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร การทำงานจากที่บ้านจึงมีการวางแผนงานในการทำงานอย่างเหมาะสมกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความไว้วางใจต่อพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from Home : กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานในรูปแบบ Work from Home มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้บริหารอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยความไว้วางใจต่อพนักงาน เพราะได้มีการกำหนดขอบเขตของปริมาณงานไว้อย่างชัดเจนแล้ว พนักงานทุกคนต้องทำงานให้เป็นไปตามแผนขององค์กรที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรมีการวัดผลการปฏิบัติงานในระบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะต้องทำงานจากที่บ้าน พนักงานต้องปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งรายบุคคลและรายแผนกอยู่แล้ว

ในด้านเวลา เวลาในการปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยที่การกำหนดเวลาควรมีความทันยุคทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว (เป็ทมาพร ท่อชู, 2565) โดยที่



ปัจจุบันนี้ การทำงานจากที่บ้านมีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลา ไม่ได้มีเวลาเข้าและออกงานที่แน่นอนเหมือนตอนอยู่ที่สำนักงาน รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินงานที่พนักงานสามารถวางแผนให้ตรงกับความต้องการของตนเองด้วย โดย อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า (2563) กล่าวว่า จุดเด่นที่สำคัญของการทำงานที่บ้าน คือเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยสามารถตัดสินใจเลือกเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง แต่ต้องอยู่บนแนวทางข้อตกลงระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถใช้ระบบการทำงานแบบ Work from Home ในธุรกิจ B2B กล่าวว่า การทำงานจากที่บ้านนั้นมีความยืดหยุ่นสูง ไม่มีเวลาเข้าออกงานเหมือนอยู่ที่สำนักงาน เพียงแต่ต้องมีผลลัพธ์ในการทำงานตามที่กำหนด โดยที่พนักงานจะได้รับผลตอบแทนตามขอบเขตงานของตนเอง ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้ตามที่เหมาะสม ผลวิจัยพบว่า พนักงานเข้าใจเวลาที่ยืดหยุ่นจากการทำงานที่บ้าน จำนวนร้อยละ 92.8 นั้นหมายความว่า พนักงานมีความเข้าใจในเรื่องเวลายืดหยุ่นในขณะที่ทำงานจากที่บ้านอย่างเหมาะสม

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่าด้านปริมาณงาน แต่ละองค์กรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่และปริมาณงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานทุกคน โดยต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจนอยู่แล้ว ดังนั้น ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน ย่อมต้องทำงานให้บรรลุตามปริมาณงานและเป้าหมายขององค์กร และในด้านเวลา การทำงานจากที่บ้านมีเวลางานที่ยืดหยุ่น มีการปรับเวลาเข้าและออกงาน แต่พนักงานยังคงต้องกำหนดเวลาทำงานให้ชัดเจน เพราะพนักงานทุกคนจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกันเสมือนทำงานในสำนักงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การวัดประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านได้อย่างแท้จริงมาจากองค์ประกอบของแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ที่เกี่ยวกับคุณภาพของงานที่ได้มาตรฐาน ทำให้ผู้ผลิตและผู้บริโภคได้รับประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่สุด และด้านค่าใช้จ่าย คือกระบวนการทำงานมีการลงทุนน้อย แต่ได้กำไรมาก โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า ซึ่งการทำงานจากที่บ้าน ถือว่าส่งผลในด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง ซึ่ง Bergen (2564) นักข่าวจาก Bloomberg กล่าวว่า ในผลประกอบการไตรมาสแรกของบริษัท Alphabet ซึ่งเป็นบริษัทผู้บริหารของ Google สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร รวมถึงค่าเดินทางของพนักงานได้มากขึ้น เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีพ.ศ. 2562 ซึ่งแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 2 ด้าน จึงเป็นการคำนึงถึงคุณภาพและผลลัพธ์ของการทำงานจากที่บ้านโดยตรง รวมทั้งการลดภาระค่าใช้จ่ายทั้งต่อองค์กรและพนักงานด้วย

## 5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

กานต์ บุญศิริ (2563) กล่าวว่า Work from Home สามารถแปลได้แบบตรงๆ ก็คือ “การทำงานที่บ้าน” หมายถึง การทำงานจริง โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากในสำนักงานของหน่วยงานปกติมาเป็นที่บ้านหรือที่พัก ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องสำหรับ สถานการณ์ปัจจุบัน เพราะด้วยสาเหตุของการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ขึ้นทั่วโลก

กรุงเทพมหานคร (2563) ระบุว่า “Work from home (WFH)” หมายถึง “การทำงานที่บ้าน” เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้เกิดลักษณะการทำงานรูปแบบใหม่ที่ไม่ว่าจำเป็นต้องทำงานจากสำนักงาน แต่สามารถติดต่อสื่อสารกันผ่านเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว และช่วยลดต้นทุนให้กับองค์กรได้ พนักงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระ โดยสามารถสร้างงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้การทำงานที่บ้านอาจไม่ใช่แค่เพราะช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสอีกต่อไป แต่อาจเป็นการทำงานที่กำลังจะกลายเป็นทางทางเลือกและทางรอดใหม่ขององค์กรในอนาคต

ดังนั้น การทำงานที่บ้าน ไม่ใช่เรื่องใหม่แต่อย่างใด แต่เกิดขึ้นมานานแล้วหลาย 10 ปี ก่อน โดยเกิดขึ้นที่สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกๆ มีการใช้ Teleworking เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน และหลังจากนั้นมา ทางรัฐบาลสหรัฐอเมริกา มีการสนับสนุนโครงการ Work from home โดยใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารเข้ามาช่วยมีบทบาทให้มากขึ้น ทำให้การทำงานสามารถมีความยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถทำงานที่ไหนก็ได้โดยมีประสิทธิภาพเหมือนเดิม (Tahmincioglu, 2003)

ถึงแม้ในอนาคตสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสจะทุเลาลง แต่การทำงานที่บ้านถือเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตทางสังคม กลายเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่สำหรับหลายๆ องค์กรในประเทศไทย เนื่องจากองค์กรสามารถลดต้นทุนที่เกิดขึ้นได้อย่างมาก อีกทั้ง ทำให้พนักงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญในองค์กรมีชีวิตที่ดีขึ้น

### 5.1 องค์ประกอบของการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

กานต์ บุญศิริ (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานที่บ้าน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจและเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ดังนี้

1. มีการมอบหมายหรือการอนุญาตจากองค์กรให้ทำงานที่พักรองตนเอง
2. การทำงานที่เสมือนจริงเหมือนอยู่ในสำนักงานของหน่วยงาน เพียงแค่เปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่พักรองตนเอง



3. มีการเตรียมความพร้อมหรือได้รับการสนับสนุนให้เกิดความสะดวก และเครื่องมือในการทำงานที่บ้านหรือที่พัก

4. มีการบริหารจัดการและควบคุมการทำงานด้วยตนเองในขณะที่ทำงานอยู่ที่พัก โดยไม่มีใครตามมาควบคุม

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ซึ่งเป็นองค์กรที่สนับสนุนด้านเทคโนโลยีและธุรกรรมผ่านทางออนไลน์ได้จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน โดยเน้นย้ำการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่ากระบวนการทำงาน จึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ติดต่อสื่อสารกันเป็นประจำ เพื่อให้พนักงานแต่ละแผนกได้ทราบถึงความก้าวหน้าของงาน ทำให้เกิดการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ

2. รายงานผลการทำงาน โดยมุ่งเน้นแค่ผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ หากงานไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ หรือต้องการการสนับสนุนจากหัวหน้าแผนก จะได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆได้

3. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ควรมีการกำหนดผลลัพธ์และระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างชัดเจนทั้งรายแผนกและรายบุคคล เพื่อให้สามารถวัดผลได้

## 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home)

จักรกฤษณ์ สิริวิน (2563) กล่าวว่า แนวคิด Work from Home นั้นไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับหลายๆอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพอิสระ แต่เมื่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ผู้บริหารหลายองค์กรมีความคิดในการปรับเปลี่ยนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Louise Goss บรรณาธิการบริหารนิตยสาร The Homeworker กล่าวว่า แนวคิด Work from Home นี้มีข้อดีทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพราะสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายทั้งต่อพนักงานและองค์กร อีกทั้ง ช่วยส่งเสริมด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการทำงานได้มากขึ้นกว่าเดิม และยังลดการขาดงานได้อีกด้วย

เรืองศักดิ์ บุญยยาตรา (2564) กล่าวว่า การทำงานแบบ Work from Home ทำให้เกิดอิสรภาพในการทำงานมากขึ้น โดยสามารถปรับสถานที่ทำงานและตารางเวลาได้อย่างยืดหยุ่น ทำให้บริษัทผู้นำทางด้านเทคโนโลยีหลายแห่งมีนโยบายการทำงานจากที่บ้านได้ ซึ่งหมายความว่าหากหมดยุคสมัยของการแพร่ระบาดของโควิด-19 ไปแล้ว การทำงานที่บ้านจะไม่จำกัดเฉพาะกลุ่มอาชีพ แต่จะรวมไปถึงพนักงานประจำด้วย ซึ่งถือเป็นการดึงดูดกลุ่มคนมีความสามารถให้เข้ามาทำงานได้มากขึ้น อีกทั้งยังสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน โดยเวด ฟอสเตอร์ ซีอีโอของบริษัท

Zapier เทคโนโลยีที่ช่วยในการทำงานจากที่บ้านมาตั้งแต่ปี 2012 โดยมีพนักงานทำงานคนละที่ทั่วโลก กล่าวถึงส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานแบบ Work from home ได้สำเร็จ คือพนักงานภายในทีมหรือแผนกต้องสื่อสารกันให้มาก เชื่อใจและร่วมมือกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน ในระหว่างทำงานต้องสร้างกระบวนการที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานได้ และการจัดสรรเครื่องมือในการทำงานให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้

กรณีศึกษาของบริษัท โลกออนไลน์ ประเทศไทย บริษัทด้านเทคโนโลยีชื่อดังในประเทศไทย ได้มีการวางแผน Work from Home ให้พนักงานมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน หลังจากเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 โดยมีการจัดตั้งทีมดูแลสวัสดิการของพนักงานในช่วงวิกฤตที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยดูแลความปลอดภัย ตลอดจนให้คำแนะนำในด้านต่างๆ มีการจัดอบรมให้พนักงานมีการเตรียมพร้อมสู่การทำงานรูปแบบใหม่ ได้แก่ วิธีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เหมือนทำงานที่สำนักงาน ปราศจากสิ่งรบกวนให้มากที่สุด กำหนดเวลาทำงานอย่างชัดเจน อีกทั้งได้มีการวางแผนดำเนินงานให้พนักงานสามารถบริการลูกค้าต่อได้โดยไม่ให้การบริการต้องหยุดชะงัก (WP, 2563)

การทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในมาตรการที่ช่วยควบคุมและลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้ เนื่องจากเป็นการจำกัดการติดต่อระหว่างผู้คน ซึ่งในปัจจุบันนี้ หลายบริษัทต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานเข้าสู่การทำงานจากที่บ้านโดยทันที เพราะสภาวะแวดล้อมที่ผลักดันให้จำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว และแต่ละองค์กรจึงพยายามวางแผนในการบริหารงานรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นสัญญาณหนึ่งที่ทำให้เห็นว่าในอนาคตอาจมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน โดยหลายองค์กรเลือกนำไปปฏิบัติแล้วพบว่าการทำงานที่บ้านนั้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือผลลัพธ์ของงาน ยังคงได้ผลผลิต อีกทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่าย และใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าอีกด้วย อีกทั้งพนักงานได้มีอิสระต่อการทำงาน และปรับสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ง่ายขึ้น เนื่องจากไม่ต้องใช้เวลาในการเดินทางไปทำงาน ทำให้การทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กิตติยา ยุทธนาปกรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ผลวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านอายุ เนื่องจากผู้ที่มีอายุมากจะพบเจออุปสรรคและเรียนรู้การแก้ปัญหาจากประสบการณ์ที่มากกว่า ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี ด้าน

ระดับการศึกษา ซึ่งพนักงานในระดับปริญญาตรีจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อาจเพราะสามารถรับการเรียนรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน อาจเพราะพนักงานที่ทำงานมานาน จะมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และพยายามพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

นันทนา ทองแสน (2559, น. 129-130) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากจะมีความอดทนและชำนาญในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาทำงานน้อย อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาทำงานที่มากกว่า เพราะอาจจะมีการมีประสบการณ์น้อยและทักษะในการทำงานที่อาจจำเป็นต้องเพิ่มพูนอยู่เสมอ

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้ ด้านเพศ เพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติที่ต่างกัน เพศชายอาจมีความทุ่มเทในการทำงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากมีความทะเยอทะยานสูงกว่า จึงก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่า ด้านอายุ พนักงานที่มีอายุมาก อาจมีความต้องการก้าวหน้าทางการงานน้อยกว่าพนักงานอายุน้อย ด้านสถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพโสดจะมีความทุ่มเทในงานมากกว่า ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีภาระหน้าที่และความซับซ้อนในงานน้อย จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่า ด้านระยะเวลาทำงาน พนักงานที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาทำงานน้อย มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า เนื่องจากมีความเข้าใจในเทคโนโลยีและการทำงานใหม่ๆ

## 6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นันทนา จงดี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจตามทฤษฎีอัลเดอร์เฟอร์และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจตามทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความ

เจริญเติบโต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจภาพรวมในระดับมาก โดยมีความต้องการความสัมพันธ์มากที่สุด เพราะพนักงานต้องการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกัน และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สุพรรณษา แสันทวีสุข (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย กล่าวได้ว่า พนักงานที่ต้องการได้รับความสำเร็จจะทุ่มเทในการทำงานในขอบเขตความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นมีความน่าสนใจและทำให้รู้สึกมีคุณค่า อีกทั้งพนักงานมีอิสระในการรับผิดชอบต่องานของตนเอง ส่งผลให้สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยด้านแรงจูงใจที่ส่วนใหญ่มีระดับความคิดในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และมีความสัมพันธ์ต่อกันทางบวก กล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นเหมือนแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพสูง เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจ ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ไม่เกิดความขัดแย้ง และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองด้วย โดยองค์กรสามารถวางแผนบริหารงานด้านสวัสดิการต่างๆ และการให้รางวัลแก่พนักงาน ทั้งด้านตัวเงินและคำชมเชย

### 6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุรเดช เดชวาทกุล (2563) ได้ศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานได้ใช้ทักษะและความสร้างสรรค์ เกิดความท้าทายจนกระทั่งผลงานสำเร็จลุล่วงและเกิดผลที่ชัดเจน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของงานที่ทำ มีโอกาสได้แก้ไขปัญหางานด้วยตนเอง ทำให้พัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้นทำให้การ

ทำงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ วิทยา จุฬหัตถการสาธิต (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชันส์ จำกัด ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ทิศทางเดียวกัน กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานพอใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

ชโลธร แจ่มจำรัส (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว กลุ่มประชากร พนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 22-25 ปี และทำงานอยู่ในบริษัทระหว่าง 6 - 9 เดือน ซึ่งพบว่าพนักงานมีการรับรู้คุณลักษณะของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานสูงสุด รองลงมาคือ ผลป้อนกลับของงาน, ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน, ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ และความสำคัญของงานตามลำดับ

สุวิทย์ มั่นคง (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพาเนียน กรุ๊ป จำกัด ผลวิเคราะห์พบว่า ภาพรวมความพึงพอใจด้านลักษณะงาน 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านเอกลักษณ์ของงานมีความเห็นมากที่สุด อาจเพราะส่วนใหญ่พนักงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นระดับปฏิบัติการ จึงมีความต้องการความชัดเจนด้านขอบเขตหน้าที่ของตน เนื่องจากเอกลักษณ์ของงานคือการเข้าใจภาพรวมของงานทั้งหมด แต่พนักงานส่วนใหญ่จะมีลักษณะงานแบบเดิมประจำ จึงไม่สามารถเห็นภาพรวมของกระบวนการทั้งหมดได้ ซึ่งความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ต้องการสูง ส่งผลให้มีทัศนคติในการทำงานที่สูงตามไปด้วย

สรุปการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวมาข้างต้นได้นำมาใช้ประกอบในการอ้างอิงและเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดและแบบสอบถามในการวิจัย

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1.การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประชากรในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานเอกชนที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร และเคยทำงานที่บ้านหรือ Work from Home ซึ่งไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่และไม่สามารถทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัย โดยอาศัยสูตร Cochran (Cochran, 1977) ในการคำนวณกลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5% (สร้อยบุญพัชร แป้นเกตุ, 2560)

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

โดยที่ n แทนขนาดตัวอย่าง

P แทนสัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม = 0.50

e แทนระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (ระดับ 0.05)

z แทนค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = 0.50

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง



$$n = \frac{0.05 (1-0.5) 1.96^2}{0.05^2} = 384.16$$

จากผลการคำนวณจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) = 384.16 คน หมายถึง การประมาณค่าร้อยละโดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 384 คน แต่เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะเป็นไปอย่างสะดวกและราบรื่น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง และมีการบวกเพิ่ม เพื่อป้องกันการผิดพลาดและไม่สมบูรณ์ โดยมีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยทำงานจากที่บ้านจำนวน 414 ชุด แต่มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 10 ชุด เนื่องจากบางส่วนที่ตอบไม่ใช่พนักงานเอกชน และไม่ได้อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 404 ชุด ซึ่งไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง ถือได้ว่าผ่านกำหนดตามเกณฑ์

### ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยจะทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานเอกชนที่เคยทำงานที่บ้าน หรือ Work from Home ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกสุ่มจากเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานครที่มีบริษัทเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก อ้างอิงข้อมูลจากฐานเศรษฐกิจ (2559) 8 เขตพื้นที่ จาก 50 เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตลาดพร้าว เขตห้วยขวาง เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตคลองเตย เขตบางกอกน้อย เขตบางรัก เพราะเป็นแหล่งสำนักงานเอกชนและชุมชน ทำให้มีความหนาแน่นของจำนวนพนักงานเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากเขตพื้นที่ที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 ทั้งหมด 8 เขต ได้แก่ เขตวัฒนา เขตลาดพร้าว เขตห้วยขวาง เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตคลองเตย เขตบางกอกน้อย เขตบางรัก แบ่งเป็นทำเลละ 50 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน และมีการบวกเพิ่ม เพื่อป้องกันการผิดพลาดและไม่สมบูรณ์ โดยมีการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เคยทำงานจากที่บ้านจำนวน 414 ชุด

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นต้องรักษาระยะห่างทำสังคม ทำให้ต้องจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 หญิง

1.2 ชาย

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากคนที่อายุ 25 – 60 ปี โดยแบ่งอายุออกเป็น 4 ช่วง โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 25}{4} \\ &= 8.75 \text{ คิดเป็นประมาณ} \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

2.1 ต่ำกว่าหรือเทียบเท่ากับ 25 ปี

2.2 26 ปี – 35 ปี

2.3 36 ปี – 45 ปี

2.4 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

3.1 โสด

3.2 สมรส



4. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
  - 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 4.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
  - 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงานวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
  - 5.1 คณะกรรมการผู้บริหาร
  - 5.2 ผู้จัดการ
  - 5.3 หัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม
  - 5.4 พนักงานทั่วไป
6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
  - 6.1 ต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า
  - 6.2 6 – 10 ปี
  - 6.3 11 - 15 ปี
  - 6.4 15 – 20 ปี
  - 6.5 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า คำถามมีจำนวน 23 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ถลชันันท์ บุตรขุนทอง, 2559)

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 29) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 – 5.00	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชน โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน คำถามมีจำนวน 23 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 – 5.00	พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย ค่าถามจำนวน 21 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผล ดังนี้ (ธวัชชัยวรสถิตย์, 2562)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 – 5.00	พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตารางเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาทุกส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  – Coefficient of Alpha) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ค่าอัลฟาที่ได้ จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  หากค่าที่ได้ความใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 โดยระดับสัมประสิทธิ์อัลฟาเป็นที่ยอมรับเฉลี่ยทุกด้านของแบบสอบถามได้ที่ 0.89 ซึ่งถือว่าเป็นที่ยอมรับได้

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อ

งานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 404 ตัวอย่าง

### การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) เป็นการตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) โดยการลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชน และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเอกชน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชน และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

### 2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

โดยที่ P แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

f แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ  $\bar{x}$ ) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

โดยที่  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

$$\sum x^2 \text{ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง}$$

$$(\sum x)^2 \text{ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง}$$

$$n \text{ แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{cronbach's alpha} = \frac{\frac{K \text{covariance} \sqrt{\text{variance}}}{1 + (k+1) \text{covariance} \sqrt{\text{variance}}}}$$

โดยที่ cronbach's alpha แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

$k$	แทน จำนวนคำถาม
$\frac{\text{covariance}}{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
$\sqrt{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติ t-test for Independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ และสถานภาพ ใช้สูตรดังนี้

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $s_1^2 = s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่  $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2 กรณีทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน  $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$



$$\text{โดยที่ } df = \frac{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}$$

โดยที่ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{x}_1$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$  แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$s_1^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$s_2^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$n_1$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$n_2$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, \quad df_1 = k-1, \quad df_2 = n-k$$

โดยที่ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

$MS_B$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

df แทน ชั้นแห่งความอิสระ

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$n-k$  แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์, 2557)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2} ; N-k \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่ม  $i$  และ  $j$

$\frac{t_{1-\alpha}}{2} ; N-k$  แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ  $t$ -distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS)

$N_i$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม  $i$

$N_j$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม  $j$

$\alpha$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย  $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$

เมื่อ  $\beta$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_B$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

$K$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน ขนาดประชากร

$S_i^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum y^2$	แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลัง 2
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	n	แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยความหมายของค่า r คือ ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด หรือที่เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์สูงมาก แต่ถ้าค่า r เข้าใกล้ -1 จะแสดงถึงความสัมพันธ์ที่มีทิศทางในทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก เกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์	ความหมาย
0.81 -1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 -0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 -0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 -0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 -0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 414 ฉบับ เมื่อนำมาคัดกรองความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่า มีแบบสอบถามจำนวน 10 ฉบับที่ไม่สมบูรณ์ จึงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 404 ฉบับ และได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ซึ่งกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t – Distribution
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
LSD	แทน	การทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Sig(2-tailed)	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติในตาราง t-test
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS) โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เพื่ออธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตาราง 1 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	233	57.7
ชาย	171	42.3
รวม	404	100.00

จากตาราง 1 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิงจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 และเพศชายจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

ตาราง 2 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี	39	9.7
26 – 35 ปี	287	71.0
36 – 45 ปี	75	18.6
46 ปีขึ้นไป	3	0.7
รวม	404	100.00

จากตารางที่ 2 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ช่วงอายุที่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	281	69.6
สมรส	123	30.4
รวม	404	100.00

จากตารางที่ 3 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 และสถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

ตาราง 4 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	1.7
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	386	95.5
สูงกว่าปริญญาตรี	11	2.7
รวม	404	100.00

จากตารางที่ 4 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษاپริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้จัดการ	7	1.7
หัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม	14	3.5
พนักงานทั่วไป	383	94.8
รวม	404	100.00

จากตารางที่ 5 ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ



ตาราง 6 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปีหรือเทียบเท่า	202	50.0
6 - 10 ปี	143	35.4
11 - 15 ปี	47	11.6
14 - 20 ปี	10	2.5
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	2	0.5
รวม	404	100.00

จากตารางที่ 6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีหรือเทียบเท่า จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 – 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความต้องการในการดำรงอยู่	4.11	0.35	มาก
ความต้องการด้านความสัมพันธ์	3.98	0.33	มาก
ความต้องการด้านความก้าวหน้า	3.95	0.45	มาก
ระดับความคิดเห็น	4.01	0.31	มาก

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.98 และ 3.95 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความต้องการในการดำรงอยู่	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง จุดที่ทำงาน	4.25	0.63	มากที่สุด
2. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต	4.36	0.61	มากที่สุด
3. ในระหว่างการทำงานที่บ้าน ท่านได้รับเงินเดือนตามปกติเหมือนกับทำงานที่สำนักงาน	4.16	0.75	มาก
4. ในระหว่างการทำงานที่บ้านท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบของท่าน	3.91	0.78	มาก
5. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆเพื่อตอบสนองการทำงานจากที่บ้านอย่างเหมาะสมจากทางองค์กรของท่าน	3.86	0.80	มาก
6. ท่านคิดว่าองค์กรสนับสนุนการทำงานของท่าน ให้อยู่บนความปลอดภัย	4.03	0.70	มาก
7. ท่านสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างมีความสุข	4.21	0.74	มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น	4.01	0.31	มาก

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง จุดที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และท่านสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 4.36 และ 4.21 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก 4 ข้อ คือ ในระหว่างการทำงานที่บ้าน ท่านได้รับเงินเดือนตามปกติเหมือนกับทำงานที่สำนักงาน ในระหว่างการทำงานที่บ้านท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบของท่าน ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆเพื่อตอบสนองการทำงานจากที่บ้านอย่างเหมาะสมจากทางองค์กรของท่าน และท่านคิดว่าองค์กรสนับสนุนการทำงานของท่านให้อยู่บนความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 3.91 3.86 และ 4.03 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความต้องการด้านความสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.85	0.58	มาก
2. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานของท่านแสดงความพึงพอใจกับงานของท่าน	4.07	0.59	มาก
3. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบในการทำงานต่างๆ	3.97	0.75	มาก
4. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน	4.00	0.68	มาก
5. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับการแสดงความคิดเห็นของท่าน	4.08	0.65	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ความต้องการด้านความสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. หัวหน้างานยอมรับในการตัดสินใจในการทำงานของท่านในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน	4.09	0.66	มาก
7. ท่านคิดว่าท่านได้รับภาระงานในขณะที่ทำงานจากที่บ้านอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.99	0.66	มาก
8. ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ต่างคนต่างทำงานจากที่บ้านของตนเอง	3.97	0.73	มาก
9. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ	3.99	0.68	มาก
10. องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	3.87	0.73	มาก
ระดับความคิดเห็น	3.98	0.33	มาก

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 10 ข้อ คือ ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานของท่านแสดงความพึงพอใจกับงานของท่าน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบในการทำงานต่างๆ ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับการแสดงความคิดเห็นของท่าน หัวหน้างานยอมรับในการตัดสินใจในการทำงานของท่านในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน ท่านคิดว่าท่านได้รับภาระงานในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน อย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ต่างคนต่างทำงานจากที่บ้านของตนเอง ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเมื่อท่านต้องการ

ความช่วยเหลือ และองค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 4.07 3.97 4.00 4.08 4.09 3.99 3.97 3.99 และ 3.87 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้า ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความต้องการด้านความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	3.97	0.65	มาก
2. องค์กรของท่านได้พิจารณาในการประเมินการทำงานอย่างเป็นธรรม	4.00	0.72	มาก
3. องค์กรของท่านได้พิจารณาการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม	3.90	0.78	มาก
4. องค์กรของท่านมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน หรือปรับเปลี่ยนภาระงานให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม	3.93	0.75	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น	3.93	0.73	มาก
6. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้	4.02	0.81	มาก
ระดับความคิดเห็น	3.95	0.45	มาก

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้า ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 6 ข้อ คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน องค์กรของท่านได้พิจารณาในการประเมินการทำงานอย่างเป็นธรรม องค์กรของท่านได้พิจารณาการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม องค์กรของท่านมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน

หรือปรับเปลี่ยนภาระงานให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 4.00 3.90 3.90 3.93 และ 4.02 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านทักษะที่หลากหลาย	4.02	0.37	มาก
ด้านความชัดเจนของงาน	4.01	0.37	มาก
ด้านความสำคัญของงาน	3.99	0.37	มาก
ด้านความอิสระในการทำงาน	4.03	0.41	มาก
ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน	3.99	0.39	มาก
ระดับความคิดเห็น	4.01	0.29	มาก

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านทักษะที่หลากหลาย ด้านความชัดเจนของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านผลสะท้อนกลับจากงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 4.01 3.99 4.03 และ 3.99 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านทักษะที่หลากหลาย ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านทักษะที่หลากหลาย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน องค์กรของท่าน มีการมอบหมายงานที่ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	4.21	0.66	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านมีการทำงานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้นถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน	4.12	0.68	มาก
3. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน งานที่ท่านทำอยู่ มีความหลากหลาย จึงมีโอกาสใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน	3.88	0.71	มาก
4. งานที่ท่านทำอยู่ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานจากที่บ้าน	3.84	0.72	มาก
5. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพตน	4.04	0.75	มาก
ระดับความคิดเห็น	4.02	0.377	มาก

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านทักษะที่หลากหลาย ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 และมีความคิดเห็นในระดับมาก 4 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้นถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย จึงมีโอกาสใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน งานที่ท่านทำอยู่ใช้ทักษะที่หลากหลายในการ



ทำงานจากที่บ้าน และในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพตน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 3.88 3.84 และ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความชัดเจนของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความชัดเจนของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ จนเห็นผลความสำเร็จจากความทุ่มเท	4.01	0.45	มาก
2. องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานในการทำงานจากที่บ้านให้ทำหลายส่วนงาน	4.04	0.57	มาก
3. ความสำเร็จจากงานที่ท่านได้ทำจากการทำงานที่บ้านของท่านส่งผลกระทบต่อส่วนงานของผู้อื่นด้วย	3.93	0.75	มาก
4. ท่านมีโอกาสที่จะทำงานจากที่บ้านให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบ	4.08	0.73	มาก
ระดับความคิดเห็น	4.01	0.377	มาก

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความชัดเจนของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 4 ข้อ คือ ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ จนเห็นผลความสำเร็จจากความทุ่มเท องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานในการทำงานจากที่บ้านให้ทำหลายส่วนงาน ความสำเร็จจากงานที่ท่านได้ทำจากการทำงานที่บ้านของท่านส่งผลกระทบต่อส่วนงานของผู้อื่นด้วย และท่านมีโอกาสที่จะทำงานจากที่บ้านให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 4.04 3.93 และ 4.08 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความสำคัญของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสำคัญของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.งานที่ท่านทำมีความสัมพันธ์กับงานของคนอื่น	4.01	0.52	มาก
2. ท่านได้ทำงานที่ทำให้รู้ว่าตนเองทำงานจากที่บ้านได้ดีแค่ไหน	4.06	0.59	มาก
3. งานของท่านส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน	3.94	0.78	มาก
4. องค์กรของท่านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อตัวท่านและบุคลากรทุกระดับ	3.97	0.75	มาก
ระดับความคิดเห็น	4.01	0.377	มาก

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความสำคัญของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 4 ข้อ คือ งานที่ท่านทำมีความสัมพันธ์กับงานของคนอื่น ท่านได้ทำงานที่ทำให้รู้ว่าตนเองทำงานจากที่บ้านได้ดีแค่ไหน งานของท่านส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน และองค์กรของท่านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อตัวท่านและบุคลากรทุกระดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 4.06 3.94 และ 3.97 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความอิสระในการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความอิสระในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานจากที่บ้านและระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง	4.06	0.59	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านความอิสระในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. องค์กรให้อิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงานจากที่บ้านด้วยตนเอง	3.94	0.78	มาก
3. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานจากที่บ้านได้ด้วยตนเองตั้งต้นจนจบ	3.97	0.75	มาก
4. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาการทำงานจากที่บ้านได้ด้วยตนเอง	4.03	0.69	มาก
5. องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน	4.01	0.72	มาก
ระดับความคิดเห็น	4.03	0.41	มาก

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านความอิสระในการทำงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 5 ข้อ คือ ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานจากที่บ้านและระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง องค์กรให้อิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงานจากที่บ้านด้วยตนเอง ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานจากที่บ้านได้ด้วยตนเองตั้งต้นจนจบ ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาการทำงานจากที่บ้านได้ด้วยตนเอง องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน โดยมีความเฉลี่ย 4.05 4.11 3.98 4.03 และ 4.01 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลงานจากการทำงานที่บ้านให้ฉันรับรู้	4.02	0.54	มาก
2. หัวหน้างานให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านของท่าน	4.08	0.63	มาก
3. งานของท่านสะท้อนไปยังผลการทำงานจากที่บ้าน	3.96	0.75	มาก
4. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับงานของท่าน	3.94	0.77	มาก
5. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่	3.99	0.74	มาก
ระดับความคิดเห็น	3.99	0.39	มาก

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 5 ข้อ คือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลงานจากการทำงานที่บ้านให้ฉันรับรู้ หัวหน้างานให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านของท่าน งานของท่านสะท้อนไปยังผลการทำงานจากที่บ้าน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับงานของท่าน และในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 4.08 3.96 3.94 และ 3.99 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	4.08	0.27	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.00	0.35	มาก
ระดับความคิดเห็น	4.05	0.26	มาก

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าเฉลี่ย 4.08 และ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน	4.34	0.62	มากที่สุด
2. ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา	4.26	0.55	มากที่สุด
3. การทำงานที่บ้าน ทำให้ท่านจดจ่อกับงานมากขึ้นจึงทำให้งานมีคุณภาพ	3.99	0.75	มาก
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	3.87	0.71	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.02	0.65	มาก
6. ผลงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานที่บ้านเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	4.16	0.62	มาก
7. ผลงานที่ท่านทำงานจากที่บ้านสำเร็จดีเมื่อเทียบกับการทำงานที่สำนักงานของท่าน	4.00	0.67	มาก
8. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานที่บ้านเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามเป้าหมายอยู่เสมอ	4.04	0.57	มาก
9. มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานที่บ้านให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น	4.05	0.65	มาก
10. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล เช่น การใช้ zoom, MS Team เพื่อการทำงานจากที่บ้าน	4.06	0.64	มาก
11. ท่านสามารถทำงานที่บ้านเสร็จและส่งมอบตามที่กำหนด	4.07	0.62	มาก
12. ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านมีการวางแผนโดยกำหนดระยะเวลาในการทำงานให้เสร็จอย่างชัดเจน	4.10	0.59	มาก
13. ท่านมีการสรุปผลการทำงานจากที่บ้านเพื่อนำไปปรับปรุงในการทำงานอื่นๆต่อไป	4.04	0.71	มาก
ระดับความคิดเห็น	4.07	0.27	มาก

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดมี 2 ข้อ คือ ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้

มาตรฐาน และในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 และ 4.26 ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นในระดับมากมี 11 ข้อ คือ การทำงานที่บ้าน ทำให้ท่านจดจ่อกับงานมากขึ้น จึงทำให้งานมีคุณภาพ งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ผลงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานที่บ้าน เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผลงานที่ท่านทำงานจากที่บ้านสำเร็จดี เมื่อเทียบกับการทำงานที่สำนักงานของท่าน ท่านมีการปรับปรุงการทำงานที่บ้านเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ . มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานที่บ้านให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล เช่น การใช้ zoom, MS Team เพื่อการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถทำงานที่บ้านเสร็จและส่งมอบตามที่กำหนด ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านมีการวางแผนโดยกำหนดระยะเวลา ในการทำงานให้เสร็จอย่างชัดเจน และท่านมีการสรุปผลการทำงานจากที่บ้านเพื่อนำไปปรับปรุงในการทำงานอื่นๆต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 3.87 4.02 4.16 4.00 4.04 4.05 4.06 4.07 4.10 และ 4.04 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่าย ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่บ้านเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ	3.90	0.61	มาก
2. ท่านมีการวางแผนในการทำงานที่บ้านให้ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้	4.06	0.57	มาก
3. ท่านทำงานจากที่บ้านด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	3.95	0.78	มาก
4. ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น	4.01	0.78	มาก
5. ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่เสมอ	4.03	0.71	มาก



ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านค่าใช้จ่าย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด	4.01	0.67	มาก
7. ท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.62	มาก
8. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน โดยใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลต่างๆ ทำให้ให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด	4.03	0.61	มาก
ระดับความคิดเห็น	3.99	0.35	มาก

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมากทั้งหมด 8 ข้อ คือ ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่บ้านเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ ท่านมีการวางแผนในการทำงานที่บ้านให้ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ ท่านทำงานจากที่บ้านด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่เสมอ ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด ท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน โดยใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลต่างๆ ทำให้ให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 4.06 3.95 4.01 4.03 4.01 4.00 และ 4.03 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

$H_0$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน ด้วยสถิติ Independent sample t-test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น p-value ต้องน้อยกว่า 0.05 ถึงจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน -ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality Mean					
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพในการ	หญิง	4.06	0.27	1.801	392.59	0.72
ทำงานที่บ้าน จำแนกตามเพศ	ชาย	4.02	0.23			

จากตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน จำแนกตามเพศ พบว่ามี p-value เท่ากับ 0.72 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05

ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) กล่าวคือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.2** พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

$H_0$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน โดยจะทดสอบที่ค่าความแปรปรวนก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะวิเคราะห์จากตาราง One-way analysis of variance ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะวิเคราะห์จากตาราง Brown-Forsythe test หาก p-value น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และหากยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จะใช้วิธีวิเคราะห์จาก Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทดสอบค่าความแปรปรวน (Levene's Test) ของแต่ละกลุ่ม ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene	Sig.
	Statistics	
ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามอายุ	9.709	0.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 สรุปผลได้ว่า ค่าความแปรปรวนภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามอายุ มี p-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.005 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงใช้สถิติตาราง Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุโดยใช้ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามอายุ	5.406	3	37.62	0.003*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 สรุปผลได้ว่า ความแตกต่างของภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามอายุ มี p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตาราง 23 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3

อายุ	ต่ำกว่าหรือ เทียบเท่า 25 ปี	26 – 35 ปี	36 - 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี	-	0.196 (0.033*)	0.199 (0.039*)	-
26 – 35 ปี	-0.196 (0.033*)	-	-	-
36 - 45 ปี	-0.199 (0.039*)	-	-	-
46 ปีขึ้นไป	-	-	-	-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วย Dunnett's T3 พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี กับ 26 – 35 ปี มี p-value เท่ากับ 0.033 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปีโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.196

พนักงานที่มีอายุกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี กับ 36 – 45 ปี มี p-value เท่ากับ 0.039 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปีโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.199 และสำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.3** พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

$H_0$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

เนื่องจากหลังเก็บแบบสอบถามแล้วพบว่า มีการตอบแบบสอบถามเพียงแค่ 2 กลุ่ม คือ โสดและสมรส ไม่มีการตอบในส่วนของหย่าร้าง จึงใช้สถิติ Independent sample t-test เพื่อทดสอบกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น p-value ต้องน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality Mean					
	สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพในการ	โสด	4.06	0.29	2.735	368.57	0.007*
ทำงานที่บ้าน จำแนกตาม	สมรส	4.00	0.17			
สถานภาพ						

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มี p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

ดังนั้น ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.4** พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

$H_0$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน โดยจะทดสอบที่ค่าความแปรปรวนก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะวิเคราะห์จากตาราง One-way analysis of variance ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะวิเคราะห์จากตาราง Brown-Forsythe test หาก p-value น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และหากยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จะใช้วิธีวิเคราะห์จาก Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทดสอบค่าความแปรปรวน (Levene's Test) ของแต่ละกลุ่ม ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistics	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	12.353	0.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 สามารถสรุปผลได้ว่า ความแปรปรวนภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มี p-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงใช้สถิติตาราง Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	1.032	2	10.715	0.38

จากตาราง 26 สรุปผลได้ว่า ความแตกต่างภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามระดับการศึกษา มี p-value เท่ากับ 0.38 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



**สมมติฐานที่ 1.5** พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

$H_0$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน โดยจะทดสอบที่ค่าความแปรปรวนก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะวิเคราะห์จากตาราง One-way analysis of variance ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะวิเคราะห์จากตาราง Brown-Forsythe test หาก p-value น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และหากยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จะใช้วิธีวิเคราะห์จาก Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทดสอบค่าความแปรปรวน (Levene's Test) ของแต่ละกลุ่ม ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 27 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene	Sig.
	Statistics	
ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	0.41	0.65
จำแนกตามตำแหน่งงาน		

จากตาราง 27 พบว่า ค่าความแปรปรวนภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน มี p-value เท่ากับ 0.65 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก

( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน จึงวิเคราะห์สถิติ F-test จากตาราง One-way analysis of variance

ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยใช้ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.619	0.809	12.23	0.000*
	ภายในกลุ่ม	401	26.526	0.066		
	รวม	403	28.145			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 สรุปผลได้ว่า ความแตกต่างภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน มี p-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วย LSD

ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการ	หัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม	พนักงานทั่วไป
ผู้จัดการ	-	0.537 (0.000*)	0.457 (0.000*)
หัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม	-0.537 (0.000*)	-	-
พนักงานทั่วไป	-0.457 (0.000*)	-	-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 สรุปได้ว่า ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ด้วย LSD พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ คือ

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการ กับ หัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม มี  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.537

พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการ กับ พนักงานทั่วไป มี  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.475 และสำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 1.6** พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

$H_0$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน โดยจะทดสอบที่ค่าความแปรปรวนก่อน หากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากัน จะวิเคราะห์จากตาราง One-way analysis of variance ถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จะวิเคราะห์จากตาราง Brown-Forsythe test หาก  $p\text{-value}$  น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และหากยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) จะใช้วิธีวิเคราะห์จาก Fisher's Least Significant

Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ทดสอบค่าความแปรปรวน (Levene's Test) ของแต่ละกลุ่ม ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ ดังนี้

$H_0$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's test

Homogeneity of Variances	Levene Statistics	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	5.995	0.000*

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ค่าความแปรปรวนภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มี p-value < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงใช้สถิติตาราง Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยใช้ Brown-Forsythe

Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig.
ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.785	4	17.631	0.55

จากตาราง 31 สรุปผลได้ว่า ความแตกต่างของภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน มี p-value เท่ากับ 0.55 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ

ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตั้งสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้า p-value น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 32 แสดงการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	Sig.
1. ความต้องการในการดำรงอยู่	0.384**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ	0.000
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์	0.505**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000

ตาราง 32 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน			
	ค่าสัมประสิทธิ์	ทิศทาง	ระดับ	Sig.
	สหสัมพันธ์ (r)	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	
3. ความต้องการด้าน ความก้าวหน้า	0.306**	ทิศทางเดียวกัน	ต่ำ	0.000
รวม	0.472	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับ ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มี  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.472 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ มี  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.384 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ มี  $p\text{-value} < 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงาน



เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.505 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้า มี  $p$ -value  $< 0.001$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.306 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้าดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตั้งสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

$H_0$  : ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

$H_1$  : ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ถ้ามี  $p$ -value น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ตาราง 33 ผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน			
	ค่าสัมประสิทธิ์	ทิศทาง	ระดับ	Sig.
	สหสัมพันธ์ (r)	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์	
1. ด้านทักษะที่หลากหลาย	0.456**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
2. ด้านความชัดเจนของงาน	0.463**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
3. ด้านความสำคัญของงาน	0.476**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
4. ด้านความอิสระในการทำงาน	0.414**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
5. ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน	0.462**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000
รวม	0.599	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง	0.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มี  $p\text{-value} < 0.001$  นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.599 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

1. ด้านทักษะที่หลากหลาย มี  $p\text{-value} < 0.001$  นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ด้านทักษะที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.456 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่าง่วงใจในการทำงาน ด้านทักษะที่หลากหลายดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านความชัดเจนของงาน มี p-value <0.001 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ด้านความชัดเจนของงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.463 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความชัดเจนของงานดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปาน กลาง

3. ด้านความสำคัญของงาน มี p-value <0.001 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.476 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปาน กลาง

4. ด้านความอิสระในการทำงาน มี p-value <0.001 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ด้านความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.414 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับ ปานกลาง

5. ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มี p-value <0.001 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า r เท่ากับ 0.462 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงานดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปาน กลาง

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent sample t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent sample t-test
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ตำแหน่งงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร		
สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	สถิติที่ใช้
ความต้องการในการดำรงอยู่	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความต้องการด้านความสัมพันธ์	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ความต้องการด้านความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 34 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

	ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	สถิติที่ใช้
ด้านความทักษะที่หลากหลาย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความชัดเจนของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความสำคัญของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความอิสระในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ภาพรวมความพึงพอใจในการ ทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อการทำงานที่บ้าน เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาและส่งเสริมองค์กรที่สามารถประยุกต์การทำงานให้มีรูปแบบการทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. จากการศึกษาความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งอาจตอบสนองผู้บริหารที่ต้องการพัฒนาการทำงานที่บ้าน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานที่บ้าน
3. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเอกชนที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 404 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

**เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 และเพศชาย จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

**อายุ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36 - 45 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ช่วงอายุที่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

**สถานภาพ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 และสถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการหย่าร้าง



**ระดับการศึกษา** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 95.5 รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

**ตำแหน่งงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 และตำแหน่งผู้จัดการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

**ระยะเวลาปฏิบัติงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีหรือเทียบเท่า จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 – 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้านโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้**

**1. ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ภาพรวม** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ข้อ คือ ท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง จุดที่ทำงาน สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และท่านสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 4.36 และ 4.21 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 4 ข้อ คือ ในระหว่างการทำงานที่บ้าน ท่านได้รับเงินเดือนตามปกติเหมือนกับทำงานที่สำนักงาน ในระหว่างการทำงานที่บ้านท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบของท่าน ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆเพื่อตอบสนองการทำงานจากที่บ้านอย่างเหมาะสมจากทางองค์กรของท่าน และท่านคิดว่าองค์กรสนับสนุนการ



ทำงานของท่านให้อยู่บนความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 3.19 3.86 และ 4.03 ตามลำดับ

**2. ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 10 ข้อ คือ ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานของท่านแสดงความพึงพอใจกับงานของท่าน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบในการทำงานต่างๆ ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับการแสดงความคิดเห็นของท่าน หัวหน้างานยอมรับในการตัดสินใจในการทำงานของท่านในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน ท่านคิดว่าท่านได้รับภาระงานในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน อย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ต่างคนต่างทำงานจากที่บ้านของตนเอง ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ และองค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 4.07 3.97 4.00 4.08 4.09 3.99 3.97 3.99 และ 3.87 ตามลำดับ

**3. ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้า** มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 6 ข้อ คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน องค์กรของท่านได้พิจารณาในการประเมินการทำงานอย่างเป็นธรรม องค์กรของท่านได้พิจารณาการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม องค์กรของท่านมีการโยกย้ายตำแหน่งงานหรือปรับเปลี่ยนภาระงานให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 4.00 3.90 3.90 3.93 และ 4.02 ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน** ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน อิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการทำงานที่บ้าน มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งสามารถพิจารณารายด้านได้ ดังนี้

**1. ด้านทักษะที่หลากหลาย** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ข้อ คือ ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานที่ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 4 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน งานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย จึงมีโอกาสใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน งานที่ท่านทำอยู่ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานจากที่บ้าน และในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพตน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 3.88 3.84 และ 4.04 ตามลำดับ

**2. ด้านความชัดเจนของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 4 ข้อ คือ ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ จนเห็นผลความสำเร็จจากความทุ่มเท องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานในการทำงานจากที่บ้านให้ทำหลายส่วนงาน ความสำเร็จจากงานที่ท่านได้ทำจากการทำงานที่บ้านของท่านส่งผลกระทบต่อส่วนงานของผู้อื่นด้วย และท่านมีโอกาสที่จะทำงานจากที่บ้านให้สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 4.04 3.93 และ 4.08 ตามลำดับ

**3. ด้านความสำคัญของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 4 ข้อ คือ งานที่ท่านทำมีความสัมพันธ์กับงานของคนอื่น ท่านได้ทำงานที่ทำให้รู้ว่าตนเองทำงานจากที่บ้านได้ดีแค่ไหน งานของท่านส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน และองค์กรของท่านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อตัวท่านและบุคลากรทุกระดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 4.06 3.94 และ 3.97 ตามลำดับ

**4. ด้านความอิสระในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 5 ข้อ คือ ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานจากที่บ้านและระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง องค์กรให้อิสระในการกำหนดขั้นตอนการทำงานจากที่บ้านด้วยตนเอง ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานจากที่บ้านได้ด้วยตนเองตั้งต้นจนจบ ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหา

การทำงานจากที่บ้านได้ด้วยตนเอง องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบ ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 4.11 3.98 4.03 และ 4.01 ตามลำดับ

**5. ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน** มีผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้ง 5 ข้อ คือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลงานจากการทำงานที่บ้านให้ฉันรับรู้ หัวหน้างานให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านของท่าน งานของท่านสะท้อนไปยังผลการทำงานจากที่บ้าน ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับงานของท่าน และในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02 4.08 3.96 3.94 และ 3.99 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน** ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ซึ่งสามารถพิจารณารายด้านได้ ดังนี้

**1. ด้านคุณภาพของงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมี 2 ข้อ คือ ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน และในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34 และ 4.26 ตามลำดับ มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมี 11 ข้อ คือ การทำงานที่บ้าน ทำให้ท่านจดจ่อกับงานมากขึ้น จึงทำให้งานมีคุณภาพ งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายประสบความสำเร็จ ผลงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานที่บ้านเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผลงานที่ท่านทำงานจากที่บ้านสำเร็จดี เมื่อเทียบกับการทำงานที่สำนักงานของท่าน ท่านมีการปรับปรุงการทำงานที่บ้านเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายอยู่เสมอ มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานที่บ้านให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล เช่น การใช้ zoom, MS Team เพื่อการ

ทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถทำงานที่บ้านเสร็จและส่งมอบตามที่กำหนด ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านมีการวางแผนโดยกำหนดระยะเวลา ในการทำงานให้เสร็จอย่างชัดเจน และท่านมีการสรุปผลการทำงานจากที่บ้าน เพื่อนำไปปรับปรุงในการทำงานอื่นๆต่อไป โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 3.87 4.02 4.16 4.00 4.04 4.05 4.06 4.07 4.10 และ 4.04 ตามลำดับ

**2. ด้านค่าใช้จ่าย** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทั้งหมด 8 ข้อ คือ ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่บ้านเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ ท่านมีการวางแผนในการทำงานที่บ้านให้ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ ท่านทำงานจากที่บ้านด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่เสมอ ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด ท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน โดยใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลต่างๆ ทำให้ให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 4.06 3.95 4.01 4.03 4.01 4.00 และ 4.03 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้**

**สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี และ พนักงานที่มีอายุ 36 – 45 มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี และสำหรับรายคู่อื่นพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ข้อ คือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานผู้จัดการ พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการ และสำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน** ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



ผลวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.472 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

1. **ด้านความต้องการในการดำรงอยู่** มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.384 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

2. **ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์** มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.505 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. **ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้า** มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ 0.306 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้าดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับต่ำ

**สมมติฐานข้อที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน** ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.599 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยจากการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ดังนี้

1. **ด้านทักษะที่หลากหลาย** มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.456 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่แรงจูงใจในการทำงาน ด้านทักษะที่หลากหลายดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. **ด้านความชัดเจนของงาน** มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.463 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความชัดเจนของงานดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. **ด้านความสำคัญของงาน** มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.476 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. **ด้านความอิสระในการทำงาน** มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.414 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงานดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. **ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน** มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.462 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นที่



แรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลสะท้อนกลับจากงานดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผล ได้ดังนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานกับองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานเอกชนทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีการทำงานในองค์กรของตนเองเหมือนกันและมีการทำงานที่เท่าเทียม ทั้งนี้ ช่วงที่เกิดโรคระบาดโควิด-19 จึงเป็นจุดเริ่มต้นของพนักงานเอกชนในการทำงานที่บ้านอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้พนักงานทั้งหญิงและชาย เริ่มต้นเรียนรู้และทำงานที่บ้านไปพร้อมกัน ซึ่งอาจทำให้พฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่าง อีกทั้งการทำงานที่บ้านพนักงานทุกคนจำเป็นต้องใช้วิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และอุปกรณ์การทำงานที่เหมือนกัน จึงส่งผลให้พนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิดา แก่นมีผล (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานในองค์กรทุกคนมีหน้าที่ไปตามบริบทของตนเองอย่างเท่าเทียม ทำให้การทำงานรูปแบบ Work from Home เป็นไปตามบริบทของงาน จึงเกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 26 – 35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี เนื่องจากกลุ่มวัยช่วงอายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี อยู่ในช่วงวัยหรือกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับ

เทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มั่นใจในตัวเองสูง เรียนรู้เร็ว สามารถทำงานหลายๆอย่างพร้อมกันได้ดี (Multitasking) และมีการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ การสื่อสารระหว่างคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นการสื่อสารผ่านข้อความบนหน้าจอมือถือ หรือ คอมพิวเตอร์แทนการพูด (ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข, 2563) ซึ่งทำให้การทำงานจากที่บ้านไม่เป็น ปัญหาหรือข้อจำกัดใดของคนกลุ่มนี้ เพราะการทำงานจากที่บ้าน ถือเป็นเรื่องใหม่สำหรับ พนักงานในองค์กรที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้ลักษณะการทำงานใหม่ แต่สำหรับคนกลุ่มนี้ที่มีความสามารถทางการใช้เทคโนโลยีที่สามารถทำงานผ่านเทคโนโลยีสื่อสารทางไกลต่างๆได้ ง่ายตาย ปรับตัวและเรียนรู้ที่จะทำงานจากที่บ้านได้อย่างรวดเร็ว จึงอาจมีความยืดหยุ่นทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่า สำหรับรายคู่อื่นพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ ตริซัน (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มี ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า กลุ่มคนที่มีสถานภาพสมรส มีประสิทธิภาพทำงานที่บ้านน้อยกว่า กลุ่มคนโสด เนื่องจาก ส่วนสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่งคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง ข้อจำกัดของการทำงานที่บ้านนั้น คือการทำงานจากที่อยู่อาศัยของพนักงานเอง ซึ่งสำหรับกลุ่มคนที่มีสถานภาพสมรสแล้ว อาจมีสมาชิกในครอบครัวที่มากกว่า มีหน้าที่และความรับผิดชอบมากกว่า เมื่อทำงานจากที่บ้านของตนเอง อาจต้องพบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย สมารถในการจัดจ้อกับงานลดลง การติดต่อสื่อสารหรือประชุมผ่านทางออนไลน์อาจทำได้ยากขึ้น เช่น เสียงดังจากในบ้านที่ก่อให้เกิดการรบกวน รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมของการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานอาจลดลงไปได้ จึงแตกต่างจากกลุ่มคนโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัณทณี วงศ์สุวรรณค์ และ รุจิกาญจน์ สานนท์ (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสลิสมและเขตบางรัก พบว่า พนักงานบริษัทประกันชีวิตที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการ ทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจาก แต่ละองค์กรมีการกำหนดระดับการศึกษาของพนักงานที่ตรงกับตำแหน่งงาน พนักงานได้รับผิดชอบงานตามทักษะและความรู้ที่ตนเองมี หรือประสบการณ์การทำงานทำงานในสาขานั้นๆ จึงถูกกำหนดคุณสมบัติในการทำงานเบื้องต้นไว้แล้ว ดังนั้น ไม่ว่าจะทำงานที่สำนักงานหรือทำงานที่บ้าน จึงไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณฑ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า บุคลากรห้องสมุดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างเข้าใจง่าย และใช้ เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ถึงแม้ว่าจะไม่เคยทำงานจากที่บ้านมาก่อน เนื่องจากเป็นงานที่ตรงตามทักษะและทำตามความรับผิดชอบ จึงไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไปและพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านน้อยกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการ เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งงานคือ การกำหนดกลุ่มของหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อมอบหมายให้แต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละตำแหน่งงาน จะมีขอบเขตการทำงานและความรับผิดชอบต่องานที่แตกต่างกัน ซึ่งตำแหน่งงานผู้จัดการ ถือเป็นตำแหน่งที่มีความชำนาญการสูง มีระดับความรับผิดชอบของงาน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในแต่ละงานสูงกว่าตำแหน่งหัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีมและพนักงานทั่วไป ถึงแม้จะต้องเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการทำงานจากที่บ้าน จึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากตำแหน่งอื่นๆ ที่อาจมีระดับความรับผิดชอบและภาระงานที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรดา แก้วมูล (2562) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูง

กว่าก็จะมีรายได้ ผลตอบแทนที่สูงกว่า ได้รับการยอมรับมากกว่าส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การทำงานจากที่บ้านเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่ และหลายองค์กรเกิดขึ้นพร้อมกันกับทุกคนในองค์กรเป็นครั้งแรกในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 นั้นทำให้พนักงานทุกคน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานระยะเวลาเท่าใดก็ตาม ต้องพบเจอกับสถานการณ์เดียวกันกับพนักงานทุกคนในองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้การทำงานจากที่บ้านไปพร้อมๆกัน รวมถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานผ่านช่องทางออนไลน์ที่สะดวกมากขึ้น ดังนั้น จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรียา ชวบทอง (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม พบว่าบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคมที่มีระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานทุกคนมีลักษณะงานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ แม้ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ก็ไม่ทำให้ลักษณะงานที่รับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด โดยพนักงานทุกคนต้องเรียนรู้ในการทำงานที่บ้าน จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Work from Home โดยรวมไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อที่ 2** แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ ความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมที่ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง สามารถวิเคราะห์รายด้านได้ดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงอยู่ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.384 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ทิศทางเดียวกัน เนื่องจากพนักงานทุกคนทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานรูปแบบใหม่ ทำให้ความต้องการพื้นฐานเปลี่ยนแปลงไปด้วย พนักงานอาจต้องการได้รับแรงจูงใจทางด้านนี้เพิ่มสูงขึ้น เช่น ได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการจากองค์กรในช่วงทำงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิเวศ เทรดิ่ง จำกัด พบว่า มีความสัมพันธ์ด้านความต้องการในการดำรงอยู่กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น องค์กรอาจสร้างแรงจูงใจด้านความต้องการในการดำรงอยู่ให้มีระดับที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่ได้คุณภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.505 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งค่ายกย่องชมเชย เป็นส่วนสร้างความภูมิใจในงานที่เกิดขึ้นกับพนักงาน การได้รับการยอมรับ เคารพซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ รัชมีรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด พบว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างแรงจูงใจเหล่านี้ให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ด้านความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.306 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ทิศทางเดียวกัน อาจเพราะภาวะเศรษฐกิจในช่วงโควิด-19 มีความถดถอยลง ทำให้หลายๆองค์กรมีการปรับเปลี่ยนระบบเลื่อนตำแหน่ง หรือการเพิ่มเงินเดือน จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองอาจจะได้เลื่อนขั้นยากขึ้น ซึ่งหากพนักงานจะก้าวหน้าในงานได้ ต้องมีการส่งเสริมทักษะการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานอย่างเป็นทางการ โดยสามารถกระตุ้นให้แรงจูงใจมีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวา หลาบคำ (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท โสม โปรดัคส์ เซ็นเตอร์ จำกัด



(มหาชน) พบว่า ความต้องการด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากสภาพปัจจัย ได้แก่ นโยบายบริษัท การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น การย้ายแผนก สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ บริษัทควรมีการเพิ่มนโยบายเพื่อกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีระดับความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นส่วนช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ในช่วงยุคการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและรูปแบบในการทำงาน ซึ่งกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงานด้วย หากเกิดแรงจูงใจต่องานแล้ว จะกระตุ้นให้การทำงานที่บ้านเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชุมพล รอดแจ่ม (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีส่วนส่งเสริมในการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลาย ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมที่ดีขึ้น จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยเมื่อวิเคราะห์รายได้พบว่า ทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกัน สรุปได้ดังนี้

ด้านทักษะที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.456 ซึ่งการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล การทำงานที่เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ งานที่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดความท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร วรณสถิตย์ (2565) ศึกษาเรื่อง การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรใน

หมู่พนักงาน เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน กล่าวคือ การสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ในด้านทักษะที่หลากหลาย จะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ทักษะในการทำงานที่มีความหลากหลาย เป็นแรงผลักดันที่ทำให้พนักงานพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กรในภาพรวม

ด้านความชัดเจนของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.463 ซึ่งพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จลุล่วง โดยตนเองสามารถสังเกตการทำงานและประเมินผลของตนเองได้ เป็นส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวรรณ เดียดขุนทด (2561) เรื่องการศึกษาบทบาทของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ความชัดเจนของงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร คือพนักงานสามารถทำงานนั้นเป็นขึ้นเป็นอัน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญในองค์กรเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.476 กล่าวคือ งานที่พนักงานได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์กับงานผู้อื่นด้วย และองค์กรเห็นคุณค่าในงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ภูมิใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเดช เตชะวาทีกุล (2563) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี.ที. เ็นจิเนียร์ริงจำกัด พบว่า ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท บี.ที. เ็นจิเนียร์ริง จำกัด มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.529 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและเป็นทิศทางเดียวกัน อาจเพราะพนักงานรู้สึกว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.414 คือการที่พนักงานสามารถกำหนดวิธีการทำงานและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ทำให้เกิดอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัชนัย ทองอู่ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพล



ทหารบก พบว่า ปัจจัยด้านความอิสระในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความอิสระในการทำงาน เป็นความอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยได้ใช้ความคิด และได้ตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้รู้สึกพอใจในงาน ส่งผลให้กำลังพลทหารบกทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า  $r$  เท่ากับ 0.462 กล่าวคือ หากได้รับการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานของพนักงานทุกคน ทำให้พนักงานตระหนักถึงผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ช่วยให้พนักงานรู้สิ่งที่คุณเองต้องปรับปรุงการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซิโลธร แจ่มจำรัส (2557) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว กล่าวว่า การที่พนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีกำลังใจทำงานต่อ เนื่องจากรู้ว่าตนเองมีความสามารถไดบ้าง และต้องพัฒนาการทำงานของตนเองเพิ่มเติมด้านใด ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรด้วย

เมื่อพิจารณาแล้ว ความพึงพอใจในการทำงาน คือส่วนหนึ่งของความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อการทำงานในทางบวกของแต่ละบุคคล ซึ่งการทำงานจากที่บ้านมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ โดยอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในงานได้ ทั้งการปรับตัวอย่างรวดเร็ว และการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ หากพนักงานได้ถูกกระตุ้นด้วยความพึงพอใจตามที่กล่าวมาข้างต้น จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านได้

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ สถานภาพ และตำแหน่งงาน ดังนั้น องค์กรอาจคำนึงถึงการมอบหมายงานและมีแนวทางการบริหารสำหรับการทำงานที่บ้านได้เหมาะสม ดังนี้

ด้านพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-45 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่า ดังนั้น องค์กรอาจมีการมอบหมายงานให้กับบุคคลในช่วงวัยนี้ ได้มีการใช้ทักษะที่หลากหลาย ทำงานได้อย่างสนุก มีอิสระในการทำงานมากขึ้น และหากพนักงานเกิดอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน อาจช่วยสนับสนุนในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน โดยอาจมีการช่วยสอนหรืออบรมการใช้งาน และกระตุ้นการทำงานให้ทำงานที่มีความท้าทาย ทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นสำคัญ ทางด้านของพนักงานเอง ควรมีการวางแผนในการทำงานที่บ้านให้ชัดเจน มีวินัย และคำนึงถึงผลงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนเองด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ จูริวรรณ จันพลา และ หทัยกานต์ กุลวชิราวรรณ (2565) กล่าวว่า องค์กรควรทราบถึงอุปสรรคที่สำคัญต่อการทำงานที่บ้านของพนักงาน จึงจะสามารถช่วยเหลือพนักงานได้ถูกต้อง และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงแบบการทำงาน รวมถึงการคอยช่วยสนับสนุนปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานจากที่บ้านให้กับพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมาก อาจจะไม่ถนัดในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ซึ่งต่างจากพนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อย อาจจะมีความถนัดและคุ้นชินต่อการใช้เทคโนโลยีมากกว่า

ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันไม่เป็นผลต่อการทำงานร่วมกันในองค์กร แต่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ซึ่งจากผลการวิจัยพบความแตกต่างว่า กลุ่มคนที่มีสถานภาพสมรสทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อยกว่ากลุ่มคนโสด ซึ่งอาจเพราะสภาพแวดล้อมที่บ้านทำให้การทำงานไม่สะดวก ทางองค์กรสามารถเข้าไปช่วยแก้ปัญหาและสนับสนุนการทำงานจากที่บ้านให้กับพนักงาน ในด้านของความต้องการในการดำรงอยู่ เช่น สวัสดิการในการทำงานที่บ้าน และส่วนของพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานในแต่ละวันให้เหมาะสม ส่วนไหนที่ส่งผลการทำงาน อาจปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปเรื่อยๆได้ด้วยตนเอง และอาจมีความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พรวิรัตน์ แสดงหาญ (2563, น. 30) กล่าวว่า องค์กรสามารถช่วยแบ่งเบาภาระต่างๆของพนักงานที่จำเป็นต่อการทำงานที่บ้าน โดยสนับสนุนในเรื่องอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์พกพา เครื่องเขียน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอินเทอร์เน็ตหรืออบรมให้คนในองค์กรเข้าใจในการทำงานที่บ้าน รวมถึงจัดระบบการติดต่อสื่อสารกันผ่านทางเทคโนโลยีได้อย่างสะดวกสบาย

ด้านพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน ซึ่งจะบ่งบอกถึงขอบเขตหน้าที่และลักษณะงานส่วนหนึ่ง โดยพนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่า เช่น ตำแหน่งผู้จัดการจะมีความรับผิดชอบที่แตกต่างกับพนักงานที่มีความรับผิดชอบน้อยกว่า จึงอาจทำให้การทำงานจากที่บ้านอาจพบกับความยากลำบากและซับซ้อนมากกว่าพนักงานทั่วไป ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนการทำงานที่บ้าน

ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบและลักษณะงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลขององค์กรได้ง่ายขึ้น เพื่อทำให้เกิดการบริหารงานในภาพรวมของแผนกที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พจนนกร กระบวนศรี (2565) กล่าวว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีประสบการณ์การทำงาน ทักษะ และทัศนคติที่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการอบรมและฝึกทักษะพนักงานให้มีความเข้าใจในเรื่องการทำงานที่บ้านตามความเหมาะสมแต่ละลักษณะงานและขอบเขตความรับผิดชอบ พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานให้มีความสะดวกมากขึ้น ทั้งในด้านเทคโนโลยีและการเข้าถึงข้อมูลองค์กร ส่งผลให้พนักงานสามารถสร้างงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรได้

2. จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแรงจูงใจด้านความต้องการดำรงอยู่ และความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ดังนั้น องค์กรสามารถวางแผนการบริหารงานโดยคำนึงถึงแรงจูงใจที่สามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรอาจพิจารณา เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้น อย่างเป็นธรรมในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน มีการส่งเสริมความรู้ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ (2564) กล่าวว่า การทำงานจากที่บ้านเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานโดยฉับพลัน ส่งผลให้พนักงานอาจเกิดความกังวลในเรื่องของเงินเดือนและความก้าวหน้าในงานของตนได้ ดังนั้น องค์กรควรมีการสนับสนุนด้านความต้องการขั้นพื้นฐานและทำให้พนักงานเข้าใจในเรื่องของการทำงานที่บ้านให้มากขึ้น เพื่อทำให้ความกังวลต่างๆลดลง เปลี่ยนเป็นแรงจูงใจในทางบวกมากขึ้น

3. จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์กรอาจพิจารณา เรื่องการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล ความอิสระในการทำงานจากที่บ้าน โดยอาจคำนึงไปที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่า เพื่อให้พนักงานได้มีอิสระในการวางแผนและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง นอกจากนี้ การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ อาจทำให้เกิดความเครียดต่อพนักงานได้ องค์กรอาจมองไปถึงเรื่องสุขภาพจิตของพนักงานด้วย เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ทำงานอย่างมีความสุข พนักงานจึงจะสามารถทำงานได้ผลลัพธ์ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชิษฐา มณีแนม (2565) กล่าวว่า ควรมีการจัดแบ่งลักษณะงานที่เหมาะสมให้กับแต่ละบุคคลในช่วงการทำงานที่บ้าน โดยกำหนดเวลาทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวกับการทำงานที่บ้านและทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้พนักงานสามารถจัดสมดุลเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัวได้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานเอกชน เช่น ระดับความเครียดในการทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านคือการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ และอุปสรรคต่างๆที่เจอในการทำงานที่บ้าน อาจส่งผลให้เกิดความเครียดได้

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงช่วงเวลาหนึ่ง โดยเป็นช่วงที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายๆอย่าง จึงควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษาความคิดเห็น ณ ปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย อาจมีการศึกษาแบบอื่นร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกได้



## บรรณานุกรม

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press.
- Bergen, M. (2564). Google Is Saving Over \$1 Billion a Year by Working From Home. สืบค้นจาก <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-04-28/google-is-saving-over-1-billion-a-year-by-working-from-home>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed). New York John Wiley and Sons Inc.
- Hackman, J. R., และ Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison Wesley Company.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.
- Reynolds, B. W. (2565). The Complete History of Working from Home. Retrieved from <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>
- Tahmincioglu, E. (2003). By Telecommuting; the Disabled Get a Key to the Office, and a Job. Online. . Retrieved from <https://www.nytimes.com/2003/07/20/jobs/by-telecommuting-the-disabled-get-a-key-to-the-office-and-a-job.html>
- WP. (2563). ถอดกรณีศึกษา LINE “Work From Home” อย่างไร ไม่ให้กลายเป็น “Work From Hell”. สืบค้นจาก <https://www.marketingoops.com/%20news/biz-news/case-study-line-work-from-home/>
- เกตุอัมพร ไชยนาพงษ์. (2557). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณี ोनันตราหัวหิน รีสอร์ท แอนด์ สปา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสตมฟอร์ด, กรุงเทพฯ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2222/1/kaidnarin\\_ngar.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2222/1/kaidnarin_ngar.pdf)
- เว็องศักดิ์ บุญยยาตรา. (2564). เทรนด์ทำงานไร้ออฟฟิศ Work From Home สู่ Work From Anywhere. สืบค้นจาก [https://www.creativethailand.org/view/article-read?article\\_id=33048](https://www.creativethailand.org/view/article-read?article_id=33048)

- เสาวรัช รัตนคำฟู, และ เมธาวี รัชตวิจิณ. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- แพรวพรรณ ตีร์ขันธ์. (2563, กรกฎาคม - ธันวาคม). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 7(2).
- โสภิต บวรไชยชาญ. (2555). ปัจจัยและทัศนคติของพนักงานบริษัทต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้าน. สืบค้นจาก <https://www.car.chula.ac.th/display7.php?%20bib=b2124747>
- กรมควบคุมโรค. (2564). รายงานสถานการณ์รายวัน. สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/situation.php>.
- กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kannika\\_M.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kannika_M.pdf)
- กัณฑ์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2565, มีนาคม - มิถุนายน). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา. วารสารวิจัย สยามคม ห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ 15(1).
- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). 'Work From Home' คืออะไร ช่วยให้ออกจาก 'โควิด-19' ได้อย่างไร. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/872368>
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 214-215.
- กัญศิมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- กานดา คามา. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ใน  
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, นครราชสีมา.
- กานต์ บุญศิริ. (2563). การทำงานที่บ้าน (Work From Home). สืบค้นจาก  
[https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commarts/UploadedFile/413311\\_ดร.กานต์กับ  
การทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf](https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commarts/UploadedFile/413311_ดร.กานต์กับการทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf)
- กิตติยา ยุทธนาปกรณ์. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ  
ทำงานของพนักงานบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก  
[http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kittiya\\_Y.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kittiya_Y.pdf)
- กุลนิษฐ์ เสถียรโกเศศ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานในรูปแบบ Work from Home (WFH)  
ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.  
สืบค้นจาก  
[http://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS01/PDF01/2242\\_20210331\\_KKunlanitAjTidathip  
The\\_9th\\_Muban\\_Chombueng\\_Rajabhat\\_Universitys\\_National\\_Conference\\_2021.p  
df](http://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS01/PDF01/2242_20210331_KKunlanitAjTidathip<br/>The_9th_Muban_Chombueng_Rajabhat_Universitys_National_Conference_2021.p<br/>df)
- คม สุวรรณพิมล. (2551). การจูงใจคน (*Motivating Employees*). กรุงเทพฯ: ยูเรก้า.
- จักรกฤษณ์ สิริวิน. (2563). มติชนสุดสัปดาห์ เรื่อง เมื่อ Work from Anywhere เจอวิกฤติ COVID-19  
เพลานี้ต้อง Work from Home. สืบค้นจาก [https://www.matichonweekly.com/in-  
depth/article\\_288831](https://www.matichonweekly.com/in-<br/>depth/article_288831)
- จรัลวรรณ จันพลา, และ หทัยกานต์ กุลวชิราวรรณ. (2565, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในจังหวัดนครปฐมในช่วงวิกฤตโควิด-19.  
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม, 12(3), 54.
- ชไลธร แจ่มจำรัส. (2557). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว. (สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก  
[http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU\\_2014\\_5602036328\\_874\\_338.p  
df](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602036328_874_338.p<br/>df)
- ชนกนันท์ ไตรชูวงศ์. (2563). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน



- (*Work from home*) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://www.vl-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150>
- ชุมพล รอดแจ่ม. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(2). สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journalcim/article/view/248950/172982>
- ชูศรี วงศ์วัฒน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธิดา จักรภีศิริสุข. (2563, กรกฎาคม-กันยายน). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจเนอเรชัน Y และเจเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 42(165), 1-18.
- นิชามล ฟองน้ำ. (2557). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1626/1/nichamol.fong.pdf>
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Darin\\_P.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Darin_P.pdf)
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2527). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ถลันนันท์ บุตรขุนทอง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://mapol.soc.ku.ac.th/wp-content/uploads/2017/09/08.pdf>
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานก.พ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.

กรุงเทพ: เนติกุลการพิมพ์.

- ธวัชชัย วรสถิตย์. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ธัชชัย ทองคู่. (2562). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ชลบุรี.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2547). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- นฤมล กิตตะยานนท์. (2527). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วันทิพย์.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันขององค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- นิภาวรรณ วงค์ะวิง. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. สืบค้นจาก <https://km.nida.ac.th/th/images/PDF/research/nipare.pdf>
- นิ่มนวน ทองแสน. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(2), 129-130.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์ (10). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). อิทธิพลของการทำงานจากบ้าน การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน การสนับสนุนการทำงานเสมือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และครอบครัวที่มีต่อสุขภาพของพนักงาน. วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 21(2).
- ประพนธ์ วัชรรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- ประภัสสร วรณสถิตย์. (2565). การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ

- องค์การในหมู่พนักงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน. สืบค้นจาก [https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive\\_journal/jan\\_mar\\_09/pdf/29\\_1\\_G07.pdf](https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_09/pdf/29_1_G07.pdf)
- ประวิทย์ เกียรติอุดมแก้ว. (2564, กันยายน-ตุลาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท นิวเทค เทรดดิ้ง จำกัด. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกริก, 4(3), 98-100.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท วายเอช เอส อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19320ab\\_co.pdf](http://library1.nida.ac.th/termpaper5/hrd/2550/19320ab_co.pdf)
- ปัทมาพร ท่อชู. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). สืบค้นจาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771&section=17&issues=74>
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/potarticle/?authuser=0>
- พณกร กระบวนศรี. (2565, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานที่บ้าน ของบุคลากรกรมบัญชีกลาง. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 4(3), 27.
- พรรัตน์ แสงหาญ. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 9(2), 30.
- พรรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรียา ช่วยทอง. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ *Work From Home* ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat18/6314060083.pdf>
- พัฒนา พรหมณี. (2563, มกราคม-มิถุนายน). แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้าง

- แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 26(1), 60.
- พิชชากร จวงวานิชย์. (2560). อิทธิพลของช่วงอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนรวมและความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพบัญชี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://repository.nida.ac.th/bitstream/handle/662723737/3788/b199715e.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- พีรดา แก้วมูล. (2562). ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-7/6114152035.pdf>
- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์. (2563). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน *work from home*: กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU\\_2020\\_6202036114\\_13144\\_13453.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2020/TU_2020_6202036114_13144_13453.pdf)
- มนัสนันท์ ศรีนาคร, และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 6(1), 109-118. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JEM/article/view/29085>
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2535). วิชาพฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ เอกสารประกอบการสอน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: SK Booknet.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- ลาวรรณ เดียดขุนทด. (2561). การศึกษาบทบาทของลักษณะงานต่อความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/122.ru>

- ลิลกมล กิตติเจริญกุล. (2562). ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถใช้ระบบการทำงานแบบ *Work from Home* ในธุรกิจ B2B. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU\\_2019\\_6102031272\\_11741\\_11997.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2019/TU_2019_6102031272_11741_11997.pdf)
- วชิรวรรณ งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html)
- วันทณี วงศ์สุวรรณ, และ รุจิกกาญจน์ สานนท์. (2563, พฤษภาคม - สิงหาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสี่ลมและเขตบางรัก. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น, 2(2).
- วิไล พรหมดาว. (2563, ตุลาคม-ธันวาคม). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, 20(4), 49-57. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/248043/168127>
- วิทยา จงห์เหตุการณ์. (2552). ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท แอดวานซ์ ดาต้าเน็ตเวิร์ค คอมมูนิเคชั่นส์ จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วิรุฬห์ พรหมเทวี. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงาน กระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- ศิวา หลาบคำ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/scaj/article/view/249614/170902>
- สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2527). การติดต่อสื่อสารขององค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สร้อยบุญพัชร แป้นเกตุ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริโภคและการตัดสินใจเลือกซื้อ

บริการร้านเสริมสวย: กรณีศึกษาร้านเสริมสวยในเขตชุมชนจรัลนคร อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี. สืบค้นจาก [http://www.esanpedia.oar.ubu.ac.th/e-research/sites/default/files/Saranyaphat\\_Panket.pdf](http://www.esanpedia.oar.ubu.ac.th/e-research/sites/default/files/Saranyaphat_Panket.pdf)

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). Work From Home ยังไง ให้ได้งานตามเป้า. สืบค้นจาก <https://www.eta.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Articles/e-Standard/Work-From-Home-Solutions.aspx>

สุทธิดา แก่นมีผล. (2565). ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในรูปแบบ *Work from Home* ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214155549.pdf>

สุพรรษา แสนทวีสุข. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Supansa\\_S.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Supansa_S.pdf)

สุรเดช เตชะวาทีกุล. (2563). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บี.ที. เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/884/1/g611130137.pdf>

สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). จิตวิทยาการศึกษา (5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ มั่นคง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะงานที่ต้องการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ของบริษัท เพอร์เฟค คอมพานีเยน กรุ๊ป จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดัว. (2563, กันยายน-ธันวาคม). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 19(3), 121-122. สืบค้นจาก <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/JIE/article/view/241778/165729>

อริสรา คงอุดมสิน. (2563, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บัตรเครดิตของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(1).

อรุณกมล บุญทัตโร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย *Work From Home* ไป



ปฏิบัติการณีสึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา. สืบค้นจาก

<http://kb.psu.ac.th:8080/psukb/bitstream/2016/17473/1/6310521549.pdf>

อัญชิษฐา มณีแนม. (2565, มกราคม-มิถุนายน ). คุณภาพชีวิตในช่วงการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านของข้าราชการ กรมบัญชีกลาง. วารสารการบริหารปกครอง, 11(1), 90-91.

อารีรัตน์ ศรีวิพันธ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. สืบค้นจาก

[http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920602.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920602.pdf)

อุษา ฤทธาภิรมย์. (2550). จูงใจแบบมีอาชีพ. กรุงเทพฯ: บริษัท เนชั่นบุ๊คส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.









ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเพื่อการศึกษาของนิสิตปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน และนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

### ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านเป็นพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่

1. ใช่  2. ไม่

2. ท่านทำงานในเขตวัฒนา เขตลาดพร้าว เขตห้วยขวาง เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตคลองเตย เขตบางกอกน้อย เขตบางรัก หรือไม่

1. ใช่  2. ไม่

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อใดข้อหนึ่งจะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้

3. เพศ

1. หญิง  2. ชาย

4. อายุ

1. ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี  2. 26 – 35 ปี  
 3. 36 – 45 ปี  4. 46 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพ

1. โสด  2. สมรส  
 3. หม้าย/หย่าร้าง

6. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

## 7. ตำแหน่งงาน

1. ผู้จัดการ  2. หัวหน้าแผนก/หัวหน้าทีม
3. พนักงานทั่วไป  4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

## 8. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี หรือเทียบเท่า  2. 6 – 10 ปี
3. 11 - 15 ปี  4. 15 – 20 ปี
5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่บ้าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
<b>ความต้องการในการดำรงอยู่</b>					
1. ท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง จุดที่ทำงาน					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต					
3. ในระหว่างการทำงานที่บ้าน ท่านได้รับ					

เงินเดือนตามปกติเหมือนกับทำงานที่สำนักงาน					
4. ในระหว่างการทำงานที่บ้านท่านได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบของท่าน					
5. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นๆเพื่อตอบสนองการทำงานจากที่บ้านอย่างเหมาะสมจากทางองค์กรของท่าน					
6. ท่านคิดว่าองค์กรสนับสนุนการทำงานของท่านให้อยู่บนความปลอดภัย					
7. ท่านสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างมีความสุข					
<b>ความต้องการด้านความสัมพันธ์</b>					
8. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
9. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานของท่านแสดงความพึงพอใจกับงานของท่าน					
10. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานให้รับผิดชอบในการทำงานต่างๆ					
11. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน					
12. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานยอมรับการแสดงความคิดเห็นของท่าน					
13. หัวหน้างานยอมรับในการตัดสินใจในการทำงานของท่านในระหว่างการทำงาน					

จากที่บ้าน					
14. ท่านคิดว่าท่านได้รับภาระงานในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน อย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
15. ท่านมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ถึงแม้ต่างคนต่างทำงานจากที่บ้านของตนเอง					
16. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
17. องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน					
<b>ความต้องการด้านความก้าวหน้า</b>					
18. องค์กรของท่านสนับสนุนให้มีการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน					
19. องค์กรของท่านได้พิจารณาในการประเมินการทำงานอย่างเป็นธรรม					
20. องค์กรของท่านได้พิจารณาการเลื่อนขั้นให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม					
21. องค์กรของท่านมีการโยกย้ายตำแหน่งงานหรือปรับเปลี่ยนภาระงานให้กับพนักงานอย่างเป็นธรรม					
22. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น					
23. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าได้					



**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
<b>ด้านทักษะที่หลากหลาย</b>					
1. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน องค์กรของท่าน มีการมอบหมายงานที่ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล					
2. องค์กรของท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์มากขึ้น ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน					
3. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน งานที่ท่านทำ อยู่มีความหลากหลาย จึงมีโอกาสใช้วิธีการและความสามารถที่แตกต่างกัน					
4. งานที่ท่านทำอยู่ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานจากที่บ้าน					
5. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพตน					
<b>ด้านความชัดเจนของงาน</b>					
6. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ จนเห็นผลความสำเร็จจากความทุ่มเท					

7. องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานใน การทำงานจากที่บ้านให้ทำหลายส่วนงาน					
8. ความสำเร็จจากงานที่ท่านได้ทำจากการ ทำงานที่บ้านของท่านส่งผลกระทบต่อส่วน งานของผู้อื่นด้วย					
9. ท่านมีโอกาสที่จะทำงานจากที่บ้านให้ สำเร็จได้ตั้งแต่ต้นจนจบ					
<b>ด้านความสำคัญของงาน</b>					
10. งานที่ท่านทำมีความสัมพันธ์กับงานของ คนอื่น					
11. ท่านได้ทำงานที่ทำให้รู้ว่าตนเองทำงาน จากที่บ้านได้ดีแค่ไหน					
12. งานของท่านส่งผลต่อความอยู่รอดของ องค์กร ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน					
13. องค์กรของท่านเห็นคุณค่าและให้ ความสำคัญต่อตัวท่านและบุคลากรทุก ระดับ					
<b>ด้านความอิสระในการทำงาน</b>					
14. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานจากที่ บ้านและระยะเวลาทำงานได้ด้วยตนเอง					
15. องค์กรให้อิสระในการกำหนดขั้นตอน การทำงานจากที่บ้านด้วยตนเอง					
16. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการ ทำงานจากที่บ้านได้ด้วยตนเองตั้งต้นจนจบ					
17. ท่านมีอิสระในการแก้ไขปัญหาการ ทำงานจากที่บ้านได้ด้วยตนเอง					
18. องค์กรของท่านให้อิสระในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จในงานที่ท่านรับผิดชอบ ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน					

ด้านผลสะท้อนกลับจากงาน					
19. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับผลงานจากการทำงานที่บ้านให้ฉันรับรู้					
20. หัวหน้างานให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านของท่าน					
21. งานของท่านสะท้อนไปยังผลการทำงานจากที่บ้าน					
22. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน ท่านได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับงานของท่าน					
23. ในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน					

2. ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันตามกำหนดเวลา					
3. การทำงานที่บ้าน ทำให้ท่านจดจ่อกับงานมากขึ้น จึงทำให้งานมีคุณภาพ					
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
5. ท่านพยายามคิดหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับ มอบหมายประสบความสำเร็จ					
6. ผลงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานที่บ้าน เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร					
7. ผลงานที่ท่านทำงานจากที่บ้านสำเร็จดี เมื่อเทียบกับการทำงานที่สำนักงานของท่าน					
8. ท่านมีการปรับปรุงการทำงานที่บ้าน เพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานตามเป้าหมายอยู่เสมอ					
9. มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานที่บ้านให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น					
10. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกล เช่น การใช้ zoom, MS Team เพื่อการทำงานจากที่บ้าน					
11. ท่านสามารถทำงานที่บ้านเสร็จและส่งมอบตามที่กำหนด					
12. ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านมีการวางแผนโดยกำหนดระยะเวลา ในการทำงานให้เสร็จอย่างชัดเจน					
13. ท่านมีการสรุปผลการทำงานจากที่บ้าน เพื่อนำไปปรับปรุงในการทำงานอื่นๆต่อไป					

ด้านค่าใช้จ่าย					
14. ท่านคิดว่าองค์กรมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานที่บ้านเหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับ					
15. ท่านมีการวางแผนในการทำงานที่บ้านให้ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้					
16. ท่านทำงานจากที่บ้านด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
17. ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น					
18. ในขณะที่ทำงานที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามแผนงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรต้องจ่ายเป็นต้นทุนอยู่เสมอ					
19. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ ขององค์กรในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด					
20. ท่านตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
21. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน โดยใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลต่างๆ ทำให้ให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด					

.....

ประวัติผู้เขียน

