



ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

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

กิตติ มีเนตรทิพย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

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



KITTI MEENATTHIP

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

ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

กิตติ มีเนตรทิพย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กิรติขังกูร)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อินทกะ พิริยะกุล)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	กิตติ มีเนตรทิพย์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. กัลยกิตติ์ กิรติอังกูร

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

คำสำคัญ : ปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน, แรงจูงใจภายใน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Title	FACTORS OF WORKING FROM HOME AND INTRINSIC MOTIVATION OF EMPLOYEES AFFECTING WORK FROM HOME PERFORMANCE OF PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN BANGKOK
Author	KITTI MEENATTHIP
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Dr. Kanyakit Keeratiangkoon

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

Keyword : factors of working from home, intrinsic motivation, performance of employees

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร. กัลยกิติ์ กิริติอังกูร ที่ให้เกียรติเป็นอาจารย์ปรึกษาตลอดเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ประเด็นที่สำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิโรจน์ บุรณศิริ อาจารย์ ดร. อินทกะ พิริยะกุล และ อาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินต์นพวงศ์ ที่ได้ให้การตรวจสอบ แนะนำ เสนอแนะ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ที่ได้กรุณาให้ความรู้ตลอดการศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และอำนวยความสะดวกต่างๆเป็นอย่างดีตลอดการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อนๆ SWUMBA รุ่น 22 ทุกท่านรวมถึงบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือทั้งทางตรงและทางอ้อม และขอขอบคุณ ภรณ์พรวิมล พิภักดิ์ ชลธิชา กรภัทร พรรณรวี วรัญญา ณัฐวีณ์ ได้รับความช่วยเหลือที่ดีมาโดยตลอดทั้งทางตรงและทางอ้อม ในครั้งนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังว่าสารนิพนธ์นี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะประโยชน์และเป็นการพัฒนาการทำงานที่ดีขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กร ก้าวเดินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิตติ มีเนตรทิพย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานของการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	1
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	1
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน.....	4
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้เกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	17

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
งานวิจัยในประเทศ	18
งานวิจัยต่างประเทศ	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
ประชากร	27
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	27
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 1	30
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 2	33
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 3	35
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 4	36
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	51
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	51
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน	54
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของพนักงาน	60

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน	67
สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานจาก ที่บ้านที่แตกต่างกัน	67
สมมติฐานส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน	96
สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน	112
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	124
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	130
ความมุ่งหมายของการวิจัย	130
สมมติฐานในการวิจัย	130
สรุปผลการวิจัย	131
การอภิปรายผลการศึกษา	143
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	154
ข้อจำกัดในการทำวิจัย	158
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	158
บรรณานุกรม	160
ภาคผนวก	166
ประวัติผู้เขียน	176

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 เขต ที่มีนิติบุคคลดำเนินกิจการสูงสุดในปี 2565 และจำนวนตัวอย่างที่ใช้	5
ตาราง 2 เขตที่มีนิติบุคคลดำเนินกิจการสูงสุดในปี 2565	28
ตาราง 3 แสดงการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และจำนวนการเก็บข้อมูล	30
ตาราง 4 แสดงระดับความคิดเห็นเครื่องมือขั้นที่ 2	33
ตาราง 5 แสดงระดับปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพ	34
ตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นเครื่องมือขั้นที่ 3	35
ตาราง 7 แสดงระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในที่มีประสิทธิภาพ	36
ตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นเครื่องมือขั้นที่ 4	37
ตาราง 9 แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	37
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	52
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	52
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ....	52
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	53
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับอายุงาน	53
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน	53
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	54
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร	55

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน.....	55
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน.....	56
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	57
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน.....	58
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน.....	59
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร	60
ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ	61
ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด	62
ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร	63
ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน.....	63
ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณของงาน	64
ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา	65

ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านต้นทุนการทำงาน.....	66
ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม เพศ โดยการใช้การทดสอบ Levene's test.....	68
ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม เพศ	69
ตาราง 33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม อายุ โดยการใช้การทดสอบ Levene's test	71
ตาราง 34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม อายุ โดยการใช้การทดสอบ F-test.....	72
ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม อายุ ด้านคุณภาพของการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ ทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)	73
ตาราง 36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม อายุ ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe	74
ตาราง 37 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับต้นทุนการทำงานความแตกต่าง ของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยการใช้การทดสอบ Dunnett's T3	75
ตาราง 38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม ด้านสถานภาพ โดยการใช้การทดสอบ Levene's test	77
ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านสถานภาพ	77
ตาราง 40 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบ Levene's test	80
ตาราง 41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านระดับ การศึกษา	81

ตาราง 42 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุงาน โดยการใช้การทดสอบ Levene's test	83
ตาราง 43 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุงาน ในด้าน คุณภาพของงานและด้านเวลา โดยการใช้การทดสอบ F-test	84
ตาราง 44 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านจำแนกตามอายุงานด้านเวลา โดยการใช้การทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD).....	85
ตาราง 45 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุงานด้านปริมาณงานและต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe.....	86
ตาราง 46 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยการใช้การทดสอบ Levene's test	88
ตาราง 47 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านระดับตำแหน่งงาน	89
ตาราง 48 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ โดยการใช้การทดสอบ Levene's test	91
ตาราง 49 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายเฉลี่ยต่อเดือน ในด้าน คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา โดยการใช้การทดสอบ F-test	92
ตาราง 50 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ ด้านคุณภาพของงาน โดยการใช้การทดสอบ ทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)	93
ตาราง 51 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe.....	95
ตาราง 52 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้กับความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกรายได้ ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Dunnett's T3.....	95
ตาราง 53 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	97

ตาราง 54 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจาก ที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน	98
ตาราง 55 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพ	99
ตาราง 56 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	101
ตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจาก ที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน	102
ตาราง 58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณของงาน	103
ตาราง 59 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	105
ตาราง 60 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจาก ที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา	106
ตาราง 61 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา	106
ตาราง 62 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	109
ตาราง 63 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจาก ที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน	110
ตาราง 64 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน	110
ตาราง 65 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	113
ตาราง 66 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ พนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน	113
ตาราง 67 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่ บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพ	114
ตาราง 68 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	116

ตาราง 69 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของ พนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน 116

ตาราง 70 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้าน รายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน 117

ตาราง 71 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ 119

ตาราง 72 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงาน จากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา 119

ตาราง 73 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้าน รายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา 120

ตาราง 74 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ 122

ตาราง 75 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน 122

ตาราง 76 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้าน รายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน 123

ตาราง 77 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากที่บ้านที่แตกต่างกัน 124

ตาราง 78 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน 126

ตาราง 79 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน 126

ตาราง 80 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา 127

ตาราง 81 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน 127

ตาราง 82 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน 128

ตาราง 83สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ
 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน 128

ตาราง 84สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ
 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา 128

ตาราง 85สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ
 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน 129



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ที่ผ่านมานั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อทุกด้านธุรกิจและทุกภาคส่วนทั่วโลก รวมไปถึงประเทศไทย ผู้ประกอบการธุรกิจและองค์กรโดนผลกระทบเป็นอย่างมาก ทั้งการเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบที่จำเป็นต้องใช้ชีวิตในสังคม อาทิเช่น การทำงาน การเดินทางไปยังสถานที่ต่างๆ ทุกอย่างที่จะต้องทำกิจกรรมร่วมกันกับผู้อื่น จะต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่จะได้รับเชื้อไวรัส COVID-19 ที่แพร่ระบาด ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจและองค์กร จะต้องคิดวิธีการที่จะสามารถทำให้ดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องแบบไม่ติดขัด รูปแบบในการทำงานจะต้องถูกปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานที่จะเสี่ยงได้รับเชื้อไวรัส COVID-19 เนื่องจากถ้าเกิดการติดเชื้อไวรัส COVID-19 แล้วจะส่งผลทำให้พนักงานจะต้องหยุดงานตามระเบียบปฏิบัติของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อเป็นการยับยั้งการแพร่ระบาด ซึ่งก็จะทำให้องค์กรต้องหยุดการทำงานและส่งผลกระทบต่อผลผลิตในการทำงานลดลง จึงทำให้องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้ธุรกิจดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการทำงานแบบ Work from home ก็เป็นหนึ่งในมาตรการที่องค์กรนั้นได้นำมาใช้งานในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้

จากการศึกษาของ (ดร.กานต์ บุญศิริ, 2563) ที่เป็นการทำงานจากที่บ้านเป็นวิธีการทำงานที่หลายองค์กรสนใจกันมากขึ้นในช่วงที่ผ่านมา ต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ ที่ทางองค์กรนั้นต้องเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ผู้บริหารและหัวหน้างานนั้นจะต้องทำให้ได้ เหมือนกับว่าเป็นการทำงานเสมือนกับการมาทำงานที่บริษัทแต่เป็นการทำงานจากระยะไกล โดยมีวัตถุประสงค์นอกเหนือจากการรักษาระยะห่าง ยังสามารถป้องกันการติดเชื้อไวรัส COVID-19 รวมไปถึงการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการบริหารจัดการเรื่องสถานที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศและแรงบันดาลใจให้พนักงานที่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน งานของบริษัทที่จะต้องใช้ความคิดต่างๆ รวมไปถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะจะได้ช่วงเวลาในการทำงานที่มากขึ้นและเต็มที่กับการทำงานได้มากกว่าการเดินทางมาทำงานที่บริษัท พบว่ามีข้อจำกัดที่เป็นงานอื่นๆ บางอาชีพที่ไม่สามารถทำงานจากที่บ้านได้ พนักงานเองนั้นไม่พร้อมที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ในการทำงาน การที่พนักงานนั้นไม่ได้ทำงานร่วมงานกันแบบเผชิญหน้า และ

ข้อจำกัดของพนักงานที่ขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งสิ้น

แต่จากการวิเคราะห์ของ (Jobsdb, 2566) การทำงานแบบ Hybrid Work ที่ทางองค์กรส่วนใหญ่มีการปรับตัวให้ทันตามกระแสโลก เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนการทำงานจากเดิมที่เคยทำงาน 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมง เข้าประชุมร่วมกันหรือจัดงานสัมมนา มาเป็นการทำงานแบบยืดหยุ่นมากขึ้น โดยที่ไม่จำเป็นต้องเข้าทำงานที่องค์กรทุกวันแต่เป็นการทำงานจากที่ไหนก็ได้ หรือเป็นการทำงานระยะไกล ทำให้องค์กรก้าวเข้าสู่ Digital Workplace ได้อย่างเต็มรูปแบบ ผู้บริหารและหัวหน้าทีมจะต้องมั่นใจว่าการทำงานระยะไกลนั้นจะมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และตัดสินใจ

ผลกระทบของการทำงาน (BrandInside, 2564) อ้างอิงถึงบทวิเคราะห์จากผลสำรวจของ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย ในอีกมุมการทำงานจากที่บ้านเองก็ยังไม่ได้ตอบโจทย์การทำงานได้ทั้งหมด และยังพบอุปสรรคอีกด้วย ทั้งค่าใช้จ่ายของตัวพนักงานเองที่เพิ่มขึ้น สภาพแวดล้อมในแต่ละที่ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน แต่ปัญหาที่สำคัญส่วนหนึ่งในการทำงานระยะไกลคือจะออกแบบและวางแผนอย่างไรให้สามารถสร้างผลลัพธ์ขององค์กรได้อย่างครบถ้วน ทำให้องค์กรมีความคล่องตัว มีการบริหารต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการออกแบบให้มีการทำงานที่ราบรื่น จะต้องนำไปสู่การปฏิบัติด้วยการกระจายอำนาจที่เหมาะสมให้กับพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจมีความพร้อมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรและมีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารได้อย่างทั่วถึง ซึ่งจะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ต่างๆ ดังนี้ Attract New Talent เป็นการดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร Flexible Workplace สถานที่ในการทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้ตอบโจทย์ในการทำงานได้มากขึ้น Pandemic Prevention การทำงานที่ตอบโจทย์ในการลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 โดยทำให้การดำเนินการไม่หยุดชะงัก Minimize ROI Cost Saving การลดค่าเช่าสถานที่สำนักงานให้น้อยลง ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะช่วยให้องค์กรเดินหน้าต่อและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะเข้ามาช่วยในการสนับสนุนให้การทำงานจากที่บ้าน

จากการศึกษาถึงผลกระทบนั้น (ดร. เสาวรัช รัตนคำพุ่ม และ เมธาวิ รัชตวิจิน, 2564) พบว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นลดลงเป็นผลมาจากที่มีสิ่งเร้า หรือมีสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจการทำงาน เช่น การเล่นเกมส์ การดูหนัง และเสียงที่รบกวนจากบรรยากาศการทำงานรอบข้าง เสียงเพื่อนบ้าน ครอบครัว สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการ

ทำงาน และยังพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ชอบที่จะทำงานจากที่บ้านมากกว่า อย่างน้อยสองวันต่อสัปดาห์ ซึ่งบริษัทส่วนใหญ่จึงมีการทำงานแบบ Hybrid Work แต่ไม่ได้มีการสำรวจถึงความพร้อมในการทำงาน สิ่งที่พนักงานต้องการ รวมไปถึงระบบของการทำงานนั้น ว่ามีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือลดน้อยลงจากแต่เดิมเป็นผลมาจากสิ่งใด

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษา ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากในพื้นที่ค่อนข้างมีความหลากหลายในแง่ของพนักงานบริษัทเอกชนที่กระจายตัวอยู่ตามเขตต่างๆ และยังมี การปฏิบัติงานที่อยู่ในพื้นที่แออัดอย่างมาก ซึ่งผลการศึกษานี้จะสามารถเป็นแนวทางให้กับองค์กรต่างๆ ที่ต้องการพัฒนาองค์กรของตนเองให้สามารถออกนโยบายและมีการปฏิบัติงานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือต้องการสร้างผลลัพธ์องค์กรให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน ด้วยการพิจารณาเลือกปัจจัยที่เหมาะสมที่จะคัดสรรหรือเลือกสิ่งที่เหมาะสมมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

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

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับงานวิจัย หรืองานด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการทำงานจากที่บ้าน ทั้งทางด้านนโยบาย และผลลัพธ์องค์กร รวมทั้งสามารถศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละปัจจัยที่จะมาสนับสนุนในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในการวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์พฤติกรรมองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม และมีวิธีการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเหนือคู่แข่ง
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและวางแผนการออกแบบองค์กร อย่างตรงจุดและให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. เพื่อนำผลการการศึกษาวิจัยเป็นแหล่งอ้างอิง และแนวทางสำหรับผู้บริหารในการประเมินการดำเนินการและวางแผนด้านการบริหารงานรวมไปถึงการการตัดสินใจภายในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานที่ทำงานอยู่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ที่เคย หรืออยู่ในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างไม่แน่นอน (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560) ซึ่งจะใช้สูตรที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประเมินไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน และผู้วิจัยได้มีการเก็บชุดข้อมูลเพิ่มเติมอีกจำนวน 15 ชุดทำให้รวมเป็นทั้งหมด 400 ชุด โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมี 2 ขั้นตอนดังนี้

วิธีการแบบกำหนดเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ทั้งหมด 200 ชุด โดยอ้างอิงจากนิติบุคคลที่ดำเนินกิจการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานครในปี 2565 จำนวน 10 เขตแรกที่มีจำนวนการดำเนินกิจการมากที่สุดจากการเก็บข้อมูล Datawarehouse ซึ่งจะได้จำนวนเขตที่มีพนักงานบริษัทเอกชนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่อย่างหนาแน่น ทำให้บริษัทมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 จะมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ทั้งหมด 10 เขต ตัวอย่างสถานที่ในการเก็บข้อมูลวิจัยแบบสอบถามของผู้วิจัย ได้แก่ สวนลุมพินี สวนจตุจักร สวนเบญจกิติ ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน บางรัก ศูนย์การค้าพาราไดซ์พาร์ค ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพระราม9 ห้างสรรพสินค้าเดอะ

มอลล์บางกะปิ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพระราม 2 และตามแนวรถไฟฟ้า BTS ตามแนวรถไฟฟ้า MRT ซึ่งจะเป็นการเก็บในบริเวณพื้นที่สาธารณะ

ตาราง 1 เขต ที่มีนิติบุคคลดำเนินกิจการสูงสุดในปี 2565 และจำนวนตัวอย่างที่ใช้

ลำดับ	เขต	นิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่(ราย)	จำนวนตัวอย่างที่ใช้
1	เขตวัฒนา	15,432	20
2	เขตบางรัก	12,283	20
3	เขตประเวศ	12,054	20
4	เขตจตุจักร	11,641	20
5	เขตห้วยขวาง	10,686	20
6	เขตบางกะปิ	10,392	20
7	เขตวังทองหลาง	10,229	20
8	เขตคลองสามวา	9,913	20
9	เขตบางขุนเทียน	9,210	20
10	1เขตคลองเตย	9,030	20

ที่มา (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2565)

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ในรูปแบบ link และ QR code ที่จะสามารถ Scan ได้อย่างสะดวกในการทำแบบสอบถาม จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจนครบจำนวนที่กำหนดไว้ โดยมีการเก็บข้อมูลรูปแบบออนไลน์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามคัดกรองเกี่ยวกับพื้นที่ในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถามไว้อย่างชัดเจนการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์นั้น จะเป็นการฝาก link และ QR Code จากนั้นจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายผ่านการประกาศในเว็บไซต์ ชุมชนออนไลน์ หรือส่งคิวอาร์โค้ด/ลิงก์แบบสอบถาม ลงในกลุ่มไลน์ และฝากกระจายไปยังกลุ่มเครือข่ายของบริษัทอื่นๆ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.1.1 ชาย
 - 1.1.2 หญิง
 - 1.2 อายุ
 - 1.2.1 อายุ 21 – 30 ปี
 - 1.2.2 อายุ 31 – 40 ปี
 - 1.2.3 อายุ 41 – 50 ปี
 - 1.2.4 อายุ 51 – 60 ปี
 - 1.3 สถานภาพ
 - 1.3.1 โสด
 - 1.3.2 สมรส
 - 1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
 - 1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.4.3 ปริญญาโทหรือสูงกว่า
 - 1.5 อายุงาน
 - 1.5.1 น้อยกว่า 3 ปี
 - 1.5.2 ระหว่าง 3 ปี 1 วัน – 5 ปี
 - 1.5.3 ระหว่าง 5 ปี 1 วัน – 10 ปี
 - 1.5.4 มากกว่า 10 ปี
 - 1.6 ตำแหน่งงาน
 - 1.6.1 ระดับปฏิบัติการ
 - 1.6.2 ระดับหัวหน้างาน
 - 1.6.3 ระดับผู้จัดการ
 - 1.6.4 ระดับผู้อำนวยการหรือสูงกว่า

- 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.7.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
 - 1.7.2 รายได้ 15,000 – 41,999 บาท
 - 1.7.3 รายได้ 42,000 – 68,999 บาท
 - 1.7.4 รายได้ 69,000 – 95,999 บาท
 - 1.7.5 รายได้ 96,000 – 122,999 บาท
 - 1.7.6 ตั้งแต่ 123,000 บาทขึ้นไป

2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน

- 2.1 ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน
- 2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน
- 2.3 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน
- 2.4 เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน
- 2.5 นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน

3 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายใน

- 3.1 ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ
- 3.2 ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

4 ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน

- 4.1 คุณภาพของงาน
- 4.2 ปริมาณงาน
- 4.3 เวลา
- 4.4 ต้นทุนการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงานบริษัทเอกชน** หมายถึง พนักงานที่ทำงานบริษัทเอกชน ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร
2. **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของพนักงานบริษัทเอกชน โดยในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด วุฒิการศึกษา อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน

3. **การทำงานจากที่บ้าน** หมายถึง การทำงานจากที่บ้าน Work from Home โดยที่ไม่จำเป็นต้องเดินทางเข้าออฟฟิศ โดยเป็นการทำงานที่อยู่ที่บ้าน และไม่จำเป็นต้องทำงานจากที่ทำงานเท่านั้น แต่ก็สามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ เช่น ร้านกาแฟ ห้องสมุดสาธารณะ เป็นรูปแบบในการทำงานแบบ Remote Working หรือการทำงานระยะไกลที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ เทียบเท่าหรือใกล้เคียงกับการทำงานออฟฟิศ

4. **ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน** หมายถึง สิ่งที่พนักงานจะต้องพบเมื่อทางองค์กรจัดให้มีการทำงานจากที่บ้านโดยจะแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

4.1 **ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน** หมายถึง องค์กรจะต้องมีความไว้วางใจให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้และให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงาน รวมไปถึงการควบคุมบริหารทีม เช่น การที่พนักงานทำงานแล้วประสบความสำเร็จในแต่ละวัน รวมไปถึงการแก้ปัญหาสิ่งต่างๆ ควบคุมงานให้ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 **สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน** หมายถึง สภาพะทางกายภาพหรือบรรยากาศในการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน สิ่งรอบข้าง การรับรู้ของคนในครอบครัว ที่จะส่งผลต่อการทำงาน

4.3 **ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน** หมายถึง การจัดการทรัพยากรขององค์กรจะต้องทำให้พนักงานสามารถที่จะทำงานจากระยะไกลได้ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำงานจากที่บ้าน

4.4 **เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้** หมายถึง องค์กรจะต้องมีการจัดการระบบต่างๆ เพื่อให้การทำงานนั้นเกิดความราบรื่น รวมไปถึงช่องทางที่ใช้ในการสื่อสาร เพื่อที่จะเอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน

4.5 **นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน** หมายถึง องค์กรและผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและมีนโยบายที่เอื้อต่อการทำงานจากที่บ้าน

5. **แรงจูงใจภายใน** หมายถึง พนักงานเอกชนจะมีสิ่งที่จูงใจจากภายใน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย

5.1 **ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ** หมายถึง ความต้องการจากภายในที่จะกระตุ้นหรือเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนอง เพื่อจะเป็นที่ยอมรับจากคนรอบข้างของพนักงานที่เป็นส่วนสำคัญ จนสามารถทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องในการทำงาน

5.2 **ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด** หมายถึง ความผูกพัน รัก สามัคคี และความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ที่อยากจะให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ โดยจะเป็นสิ่งที่สร้างพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้องค์กรอยู่รอด และเป็นการกระตุ้นการทำงานให้เกิดขึ้นอีกด้วย

6. **ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง การทำงานที่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ มีการตั้งเป้าหมายและยังสามารถลดต้นทุน รวมไปถึงได้ผลงานที่รวดเร็ว คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรที่มีคุณภาพซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

6.1 **คุณภาพของงาน** หมายถึง การที่งานออกมานั้นจะต้องมีคุณภาพ ครบถ้วนสามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดีมีประโยชน์เกิดความพึงพอใจจากองค์กรและลูกค้า

6.2 **ปริมาณงาน** หมายถึง งานที่ทำออกมานั้นจะต้องมีความรวดเร็วและเป็นไปตามจำนวนที่คาดหวังเหมาะสมกับลักษณะของงานและตอบสนองต่อแผนงานการดำเนินงานขององค์กร

6.3 **เวลา** หมายถึง การทำงานนั้นจะต้องรวดเร็วเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำข้อมูลกลับมาใช้ประโยชน์เพื่อที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้รวดเร็ว

6.4 **ต้นทุนการทำงาน** การทำงานจะต้องมีการกำหนดหรือลดต้นทุนที่เกิดจากการทำงานเพื่อที่จะเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดคุ่มค่าและองค์กรมีกำไรมากที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อาชีพงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้เกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะประชากรศาสตร์จะหมายถึง ลักษณะโดยทั่วไปของพนักงานเอกชน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำงานวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และแผนกที่ปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าวนี้จะมีการส่งผลกระทบต่อ ความเชื่อ ความคิด ทศนคติของแต่ละบุคคล มีผลให้แต่ละบุคคล มีพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน ส่งผลมาจากความแตกต่างกันทางด้านประชากรศาสตร์ หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคล

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548, น.10) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานต่างๆ ประกอบด้วย บุคลากรที่หลากหลาย จะมีพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกัน ตามลักษณะที่แสดงออก ซึ่งจะมีสาเหตุต่างๆ ดังนี้ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในองค์การ ซึ่งจะมีพฤติกรรมในการทำงาน ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน ซึ่งคนที่มีอายุงานที่เพิ่มขึ้นจะมีผลงานที่ลดลง แต่คนที่มีอายุงานมากขึ้น จะถือว่าเป็นคนที่ประสบการณ์สูง และยังสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลผลิตได้มาก และยังสามารถเห็นว่าผู้ที่มีอายุงานที่มากขึ้นนั้น จะไม่ขี้ขลาด หรือลาออก เพราะค่อนข้างมีโอกาสน้อย โดยการทำงานนาน จะทำให้ได้ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ และพนักงานที่มีอายุงานที่เพิ่มขึ้นนั้นจะมีการปฏิบัติหน้าที่ สม่ำเสมอกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยอีกด้วย

2. เพศกับการทำงาน จากการศึกษาข้อมูลทั่วไป ในความสามารถแก้ปัญหา แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม รวมไปถึง ความสามารถในการเรียนรู้ในทำงานนั้น ไม่มีความ

แตกต่างกันระหว่างเพศ แต่ในการศึกษาทางด้านจิตวิทยานั้น พบว่าเพศหญิงจะมีลักษณะความคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และในส่วนของเพศชาย นั้นจะมีความคิดเชิงรุก ก้าวไกล และจะมีความคาดหวังในการประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ในด้านของผลงานนั้น และความพึงพอใจนั้น จะไม่มีความแตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน จะเห็นว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกที่น้อยกว่าผู้ที่เป็นสถานภาพโสด และยังจะพบว่า มีความพึงพอใจในงานที่สูง ตลอดจนรับผิดชอบในสิ่งที่ทำ เห็นคุณค่าของงาน ตลอดจนมีความสม่ำเสมอ ในการทำงานมากกว่า ผู้ที่เป็นสถานะโสดอีกด้วย

4. ความอาวุโสกับการทำงาน ผู้ที่อาวุโสในตำแหน่งงาน จะมีผลงานที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานใหม่ รวมไปถึงมีความพึงพอใจในงานที่สูง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2550, น.57-59) ว่าลักษณะของประชากรศาสตร์จะประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดของครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ต่อเดือน อาชีพ การศึกษา ทั้งหมดนี้จะเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด เป็นไปตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่สำคัญ รวมไปถึงทางสถิติที่วัดได้ของประชากร ที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายทางด้านจิตวิทยา และสังคมวัฒนธรรม จึงสามารถที่จะช่วยอธิบายถึงความรู้สึกและความคิดของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการถ่ายทอดการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ซึ่งจะมีตัวแปรด้านประชากรที่สำคัญ ดังนี้

1. อายุ จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุที่แตกต่างกัน นักการตลาดจึงได้มีการใช้ประโยชน์จากอายุ และยังเป็นตัวแปรด้านประชากรที่แตกต่างของส่วนตลาด ทำให้นักการตลาดได้ค้นพบความต้องการ ของส่วนตลาดเล็ก (Niche Market) ที่จะมีมูลค่าสำคัญไปที่อายุเป็นส่วนสำคัญ

2. เพศ จะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญ นักการตลาดควรจะต้องศึกษาตัวแปรนี้ ซึ่งในปัจจุบันตัวแปรทางด้านเพศมักจะมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมกรบริโภค โดยอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงที่มาจากกาที่สุภาพสตรีทำงานมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว ตั้งแต่อดีตรวมไปถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายสำคัญ ของการพยายามทางการตลาดและมีความสำคัญอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริโภค เพราะนักการตลาดจะสนใจลักษณะ จำนวนของบุคคลในครัวเรือนที่เลือกซื้อสินค้าใดสินค้านั้น และยังสนใจที่จะพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์และสื่อโครงสร้าง เพื่อที่จะ

เกี่ยวข้องกับผู้ที่ตัดสินใจหลักในครอบครัว เพื่อเป็นการช่วยพัฒนาการตลาดรวมไปถึงกลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา อาชีพ และสถานภาพ เป็นตัวแปรสำคัญที่ใช้ในการแบ่งส่วนของตลาด ปกติแล้วนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีสถานะร่ำรวย แต่ในส่วนของครอบครัวรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำ ส่วนมากจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ สิ่งที่เป็นปัญหาในการแบ่งส่วนตลาดที่จะใช้แค่เกณฑ์รายได้ก็คือ รายได้นั้นจะเป็นตัวที่วัดการที่จะสามารถในการใช้จ่ายสินค้า ซึ่งขณะเดียวกันการที่จะเลือกซื้อสินค้า อาจจะมีติดเงื่อนไขในรูปแบบการดำรงชีวิต ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ ถึงแม้รายได้นั้น จะเป็นสิ่งที่ใช้บ่อย เพราะฉะนั้นการตลาดส่วนใหญ่นั้น จะโยงกับรายได้และตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์หรือ อื่น ๆ เพื่อให้เป็นการกำหนดตลาดให้ชัดเจนมากขึ้น เช่น กลุ่มผู้ที่มีรายได้สูงที่มีอายุอยู่ในช่วงต่าง ๆ ถือว่าจะใช้ เกณฑ์รายได้รวมและเกณฑ์อายุ ที่เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น เกณฑ์รายได้ อาจเกี่ยวกับเกณฑ์อายุ เกณฑ์อาชีพพร้อมกัน

Del I. Hawkins and David L. Mothersbaugh (2010, pp.116-124) กล่าวว่าในประชากรศาสตร์ นั้นจะอธิบายในแง่ของขนาด รวมไปถึงการกระจายตัวและโครงสร้างประชากรศาสตร์นั้นจะมี ผลต่ออิทธิพลพฤติกรรมเป็นอย่างมาก ทั้งทางตรงและยังมีผลต่อคุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้บริโภค เช่นลักษณะส่วนตัว และการตัดสินใจในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. อายุ จะมีรูปแบบวัฒนธรรมที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและบรรทัดฐานทางทัศนคติ รวมไปถึง ยังส่งผลต่อภาพลักษณ์และรูปแบบ ของการดำเนินชีวิตของผู้บริโภค
2. การศึกษา จะเป็นส่วนที่มีผลต่ออิทธิพลในการซื้อสินค้า ซึ่งจะมีผลต่อความคิด การตัดสินใจ และความสัมพันธ์กับสิ่งอื่น ๆ ด้วย
3. รายได้ คือ ระดับของรายได้ในครัวเรือน กับความมั่งคั่งสะสม จะเป็นส่วนที่สามารถกำหนดอำนาจในการซื้อได้

โดยจากแนวคิดของ (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548, น.10) ที่เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลในที่ทำงานพบว่า สิ่งที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทั้งทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550, น.57-59) ก็ยังให้แนวคิดที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีผลกระทบในปัจจุบันหลายด้าน ทั้งในด้านจิตวิทยา สังคม และเป้าหมาย ทำให้เราสามารถรู้ถึงความรู้สึกและความคิดของแต่ละบุคคลว่ามีความคิดเห็นในแต่ละส่วนที่ไม่เหมือนกัน และ (Del I. Hawkins และ David L. Mothersbaugh, 2010, pp.116-124) ยังพบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันทั้งขนาดและการกระจายตัวทางโครงสร้าง จะมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมอย่างมาก ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นในการวิเคราะห์

ของลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันจะแยกออกเป็นแต่ละส่วนคือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้าน

ความหมายของรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน

จากการศึกษาในเรื่องของบทความ หนังสือ และเอกสารต่าง ๆ พบว่ามีนักวิจัย ได้ให้ความหมาย ของการทำงานจากที่บ้าน โดยมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีคำที่พบในงานวิจัย ได้ดังนี้ Telework, Telecommuting, Teleworking Remote work, E-working, Flexible work, Home-base Working, Work from home, Virtual Office, Work Anywhere, Work from anywhere, ทั้งหมดนี้เป็นคำที่เรียกใช้ รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน โดยที่ผู้วิจัยนั้น จะเลือกความหมายที่น่าสนใจ ดังนี้

Verbeke (2008) กล่าวว่าการทำงานระยะไกล (Telework) คือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการสื่อสารในการปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานจากที่บ้านและได้รับค่าจ้าง (Paid Work from Home), การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite Office) การทำงานจากศูนย์ทำงานระยะไกล (Telework Center) หรือการทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานปกติที่สำนักงาน น้อยที่สุด 1 วันต่อสัปดาห์.

A.Pearce (2009, pp.16-25) การทำงานระยะไกล (Telecommuting) หมายถึงระบบการทำงานที่สามารถให้พนักงานทำงาน โดยมีการมอบหมายงานหรือหน้าที่ ให้สามารถทำงานได้จากที่บ้านหรือที่อื่น เพื่อความสะดวกต่อการอยู่อาศัยของพนักงาน

มนัสนันท์ ศรีนาคาร และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2558) ได้มีการให้ความหมายในการทำงานจากที่บ้านรวมถึงการทำงานระยะไกล ว่าคือการทำงานแบบอิสระแบบหนึ่ง โดยการให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถที่จะมีทางเลือกเรื่องสถานที่ มีการผสมผสานระบบนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานและสื่อสาร เพื่อให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ สถานที่ทำงานนั้นอาจจะเป็นที่ศูนย์กลาง (Telecenter) หรือเป็นบ้านและสถานที่ ๆ สะดวกของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถตอบสนองการทำงานรวมถึงสร้างความสะดวกสบายให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานได้

Verbeke (2008) การทำงานนั้นสามารถทำงานได้จากที่ต่างๆ กันที่มีการติดต่อสื่อสารกันผ่านทางระบบโทรคมนาคม ซึ่ง (A.Pearce, 2009,p.16-25) การที่ได้รับมอบหมายงานให้และทำได้อย่างดี โดยที่การทำงานอาศัยความสะดวกของผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นหลัก (มนัสนันท์ ศรีนาคาร และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2558) การทำงานอย่างอิสระที่ผู้ปฏิบัติงาน

สามารถทำงานได้โดยมีการติดต่อสื่อสารผ่านตัวกลางโดยการใช้ระบบเข้ามาเชื่อมโยง ดังนั้นการทำงานจากที่บ้านเป็นการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีอิสระอย่างมาก

หลักการทำงานจากที่บ้าน

ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562) ระบบของการปฏิบัติงานจากที่บ้านคือ แนวคิดที่พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาที่สำนักงาน มีการกำหนดวันและเวลาต่อสัปดาห์ โดยบางสถานการณ์ก็ไม่จำเป็นต้องทำที่บ้าน ซึ่งอาจจะเป็นการทำงานจากนอกสถานที่ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานหรือที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน Co-Working Space ร้านกาแฟ รวมไปถึงการที่เราจะไปนั้นทำงานที่ไหนก็ได้ มีตัวช่วยเป็นเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน มีเพียง ระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์พกพา (Notebook) แท็บเล็ต (Tablet) อุปกรณ์ชนิดอื่น ๆ ซึ่งพนักงานสามารถส่งอีเมล การประชุมผ่านระบบเครือข่าย การประชุมแบบวิดีโอคอล การประชุมผ่านเครื่องมือเสียงต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเข้ามาที่สถานที่ทำงานหรือสำนักงาน

ในสถานการณ์ปัจจุบันนั้น การทำงานจากที่พักอาศัยหรือสถานที่ต่าง ๆ นั้นไม่ได้เป็นเรื่องที่ยากอีกต่อไปเพราะมีการนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งมีระบบสารสนเทศที่เติบโตมากขึ้นทำให้มีความรวดเร็วในการทำงานและยังสร้างประสิทธิภาพที่ดีอีกด้วย เช่น การประชุมที่ต้องเกิดขึ้นในช่วงระหว่างที่ปฏิบัติงาน ที่สำคัญเพื่อเป็นการแก้ปัญหาหรือเป็นการหาส่งต่อข้อมูล ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นมีการทำงานที่ถูกต้องและเข้าใจ โดยในปัจจุบันนั้นได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยจำนวนมาก เช่น Zoom, Google meet, Microsoft Team, FaceTime, ทำให้ไม่จำเป็นที่จะต้องเข้ามาเจอกันในห้องประชุมอีกต่อไป รวมไปถึงการเข้ามาที่สำนักงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้มีการคิดค้น Digital Work Application ที่เข้ามาอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบเวลาเข้า/ออก ของพนักงาน รวมไปถึงยังสามารถติดตามตำแหน่งของพนักงานที่ทำงานร่วมกับเราและคนในทีมด้วย อีกทั้งยังมี Cloud Computer ที่หลาย ๆ สำนักงานนั้นเริ่มนำเข้ามาใช้ เพื่อเป็นการจัดเก็บข้อมูลในสำนักงาน สามารถเชื่อมต่อใช้งานได้ผ่านระบบภายในและระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้เรามีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ได้มีการจำกัดในสถานที่ใดที่หนึ่งอีกต่อไป โดยมีอุปกรณ์ Laptop, Smart phone, Tablet, ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก

ผลกระทบที่เกิดจากการทำงานระยะไกล

ในการรวบรวมเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาเรื่องการทำงานจากที่บ้านพบว่าส่งผลกระทบต่อพนักงาน องค์กร สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยจากการศึกษาและวิจัยของสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ดร. เสาวรัช รัตนคำพุ่ม และ เมธาวิ รัชตวิจิตร, 2564) ถึงผลกระทบที่มี

ทั้งข้อดีและข้อเสียต่อพนักงานและองค์กร ซึ่งเป็นการลดค่าใช้จ่ายและยังประหยัดเวลาในการเดินทางที่ลดลงจากเดิม ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพทางด้านการทำงานที่มากขึ้น สิ่ง que เพิ่มขึ้นมาทั้งหมดนี้จะเป็นส่วนที่มีผลประโยชน์ที่ดีกับพนักงาน ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีเวลาในการทำกิจกรรมในแต่ละวันได้เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้มีการศึกษาบทความ (Fortin and Escoffier, 1986, pp.30-36) (Hamilton C. A., 2016,p.90-101) และ (ชาลิตน์ วิฑูติโชติพิณิชย์, 2559,น.24-26) ได้กล่าวถึงผลกระทบของการทำงานระยะไกล โดยมีการแยกรายละเอียดของผลกระทบออกเป็นเชิงบวกและเชิงลบไว้ ดังนี้

1. ผลกระทบการทำงานระยะไกลที่ส่งผลต่อพนักงาน
 - 1.1 ผลกระทบที่เป็นเชิงบวก
 - 1.1.1 ลดระยะเวลาในการเดินทางและเพิ่มประสิทธิภาพรวมถึงเวลาในการทำงาน
 - 1.1.2 มีความสมดุลเกิดขึ้น ระหว่างการทำงาน เวลาส่วนตัว รวมไปถึงครอบครัว
 - 1.1.3 สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวได้ทำให้เกิดความยืดหยุ่น
 - 1.1.4 มีเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น
 - 1.1.5 สามารถเพิ่มโอกาสในการหารายได้จากส่วนอื่น
 - 1.1.6 ลดค่าใช้จ่ายที่อาจจะเกิดขึ้นเช่น ค่าอาหาร ค่าที่จอดรถ ค่าน้ำมัน
 - 1.1.7 ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ลดความเครียดที่อาจจะเกิดขึ้นได้
 - 1.1.8 เพิ่มโอกาสในการติดต่อสื่อสารกับคนในครอบครัวมากขึ้น
 - 1.2 ผลกระทบในเชิงลบ
 - 1.2.1 อาจเกิดการทําลายการทำงานร่วมกันเป็นทีม
 - 1.2.2 ขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนในองค์กรหรือสังคม
 - 1.2.3 รู้สึกโดดเดี่ยวจากการทำงานในองค์กร
 - 1.2.4 ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและอาจจะส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 1.2.5 อาจเกิดการทํางานที่หนักเกินไปทำให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าในการทำงานมากขึ้น

1.2.6 การได้รับการดูแล เอาใจใส่จากที่ทำงานน้อยลง

1.2.7 ขาดการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในองค์กรถ้าการจัดการไม่ดี

พอ

1.2.8 การทำงานระยะไกลอาจจะส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่กดขี่ (Electronic sweatshop) ถ้าไม่มีกฎหมายที่เหมาะสมรองรับ

2. ผลกระทบต่อการทำงานระยะไกลที่ส่งผลต่อองค์กร

2.1 ผลกระทบเชิงบวก

2.1.1 ลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานลง เช่น ค่าใช้จ่ายในการเช่าสถานที่

2.1.2 จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น

2.1.3 จากการทำงานผ่านคอมพิวเตอร์ทำให้เกิดรอบในการทำงานที่มากขึ้นละทำงานได้ตลอดเวลา

2.1.4 จากการทำงานได้ในระยะไกลนั้นเป็นเครื่องมือ ช่วยทำให้มีแรงดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร

2.1.5 ลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพของงาน จากการจัดการพฤติกรรมนิสัยการทำงานให้เหมาะสมกับองค์กร

2.1.6 ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.1.7 ระบบในการจัดการพนักงานระยะไกลจะทำให้องค์กรนั้นสามารถที่จะเลือกจ้างคนพิการได้เพิ่มมากขึ้น

2.1.8 ลดค่าใช้จ่ายและลดอัตราการขาดงานได้มากขึ้น

2.2 ผลกระทบเชิงลบ

2.2.1 รูปแบบในการทำงานระยะไกลนั้นจะส่งผลเสียในการทำงานร่วมกัน

2.2.2 ปัญหาความปลอดภัยของข้อมูลงานที่ทำ

2.2.3 อาจเกิดความไม่เต็มใจของพนักงานในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน

2.2.4 ปัญหาของการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การบริหาร เพราะขาดการควบคุมดูแล

2.2.5 มีมาตรฐานของพนักงานที่ทำงานในสำนักงานและพนักงานที่ทำงานระยะไกลมีความแตกต่างกัน

3. ผลกระทบต่อการทำงานระยะไกลที่ส่งผลต่อสังคม

3.1 ผลกระทบเชิงบวก

3.1.1 ลดการใช้น้ำมัน ลดมลภาวะ รวมไปถึงการจราจรที่ติดขัดและอุบัติเหตุทางรถยนต์

3.1.2 เป็นการสร้างโอกาสให้ผู้ที่พิการได้รับการจ้างงาน

3.1.3 พนักงานที่ทำงานระยะไกลและพักอาศัยอยู่ชานเมืองจะช่วยลดความแออัดในเมืองทำให้สภาพแวดล้อมในเมืองดีขึ้น

3.2 ผลกระทบเชิงลบ

3.2.1 เกิดความไม่เห็นด้วยและคัดค้านสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง

3.2.2 ในกลุ่มแรงงานที่จะต้องใช้ความรู้ อาจเกิดสงครามแรงงานระหว่างประเทศขึ้น

2.3 จะทำให้เกิดคนกลุ่มน้อยทางสังคม เช่นกลุ่มผู้พิการที่ทำงานซึ่งไม่ใช่กลุ่มหลักทางสังคม

ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับการทำงานจากที่บ้าน

ในองค์กรที่มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาใช้งานกับการทำงาน จะต้องพบกับปัญหาในเรื่องต่างๆ ทั้งความไม่เข้าใจ ความไม่แน่ใจในเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ใช้ รวมไปถึงความไม่รู้ในเรื่องอื่นๆ และการตัดสินใจในการนำไปใช้ แต่ส่วนมากในการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีไปใช้ คือการที่ผู้ใช้งานในองค์กรนั้น มีการยอมรับนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีจากผู้บริหารและผู้ที่ใช้งาน หากไม่เกิดการยอมรับเกิดขึ้นก็จะส่งผลทำให้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีไม่ถูกนำไปใช้งาน หรือนำไปเผยแพร่ โดยที่ไม่ว่านวัตกรรมหรือเทคโนโลยีนั้นจะมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด

การยอมรับสำหรับองค์กร มีความหมายที่หลากหลายด้วยกัน (Gordon, 1996) คือ สิ่งที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ว่ามีความเหมาะสม หรือเป็นสิ่งที่เห็นร่วมกัน โดยที่อยู่บนความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นๆ เพื่อนที่จะเลือกใช้ หรือตัดสินใจที่จะนำไปใช้จริงในการปฏิบัติงานกันต่อไป ซึ่งสรุปได้ว่า การยอมรับ คือกระบวนการทางจิตใจ ที่บุคคลนั้นๆ สามารถสัมผัส ปฏิบัติ และเรียนรู้ รวมไปถึงเห็นว่าเป็นสิ่งที่สมควรปฏิบัติจนเกิดการยอมรับที่จะนำไปใช้

Pérez, Sánchez, de-Luis, and Jiménez (2004, pp.280-291) กล่าวถึงองค์ประกอบของแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีซึ่งประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ

1. ความรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน คือ ความมั่นใจและเชื่อว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้ จะส่งผลดีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งความมีประโยชน์จะเป็นตัวกำหนดถึงการรับรู้ในระดับบุคคล โดยที่แต่ละบุคคลนั้นจะรับรู้ว่าคุณประโยชน์นั้นจะมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานและพัฒนาผลงานอีกด้วย

2. ความรับรู้ความง่ายต่อการใช้ คือ ความมั่นใจและเชื่อว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้ จะมีความง่ายในการใช้งาน ซึ่งเป็นการใช้งานได้โดยไม่ต้องมีการศึกษา หรือมีความพยายาม โดยที่ความง่ายในการใช้งานนั้น จะเป็นตัวกำหนดของการรับรู้ในด้านของความสำเร็จและปริมาณในการใช้งานที่จะเกิดขึ้น

3. ทศนคติที่มีต่อการใช้งาน คือ ทศนคติของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยี ซึ่งจะเป็นพฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีนั้นๆ เช่น การรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี รู้สึกว่าไม่ชอบที่จะใช้งาน หรือรู้สึกที่อยากใช้งาน เป็นต้น โดยส่วนมากนั้นทศนคติที่มีผลต่อการใช้งานนั้นจะมาจากอิทธิพลของการรับรู้ที่จะใช้ประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่ายต่อการใช้งาน

4. พฤติกรรมในการตัดสินใจ คือ ลักษณะและพฤติกรรม ของผู้ที่ใช้งานที่ส่งผลต่อเทคโนโลยีโดยลักษณะของพฤติกรรมนั้นจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ ถึงประโยชน์การใช้และทศนคติที่มีต่อการใช้อุปกรณ์ประกอบในการที่บุคคลแต่ละบุคคลจะรับรู้ได้นั้นจะเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึง การยอมรับเทคโนโลยีนั้นโดยจะมีผลต่อการตัดสินใจที่จะใช้งานจริงหรือมีการใช้งานเทคโนโลยี

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการเชื่อมโยงของทศนคติและพฤติกรรมของบุคคล (Ajzen and Fishbein, 1980, pp.1-2) โดยจะเป็นการพัฒนาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ซึ่งเป็นการศึกษาสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับความเชื่อ ทศนคติรวมถึงความตั้งใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม และพฤติกรรมของบุคคล (Ajzen, 1991, pp.179-211) ดังนั้นจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน กล่าวคือการที่บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่มีการส่งผลมาจากอิทธิพล รวมไปถึงความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา โดยสิ่งที่จะส่งผลต่ออิทธิพลและความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น จะมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 อย่าง

1. ทศนคติที่มีผลต่อการใช้ คือ การวัดผลของบุคคลที่จะส่งผลในภาพรวมที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นผลเกี่ยวเนื่องที่มาจากพฤติกรรม ถ้าบุคคลนั้นมีทศนคติที่ดีจากพฤติกรรมนั้นๆ แสดงว่ามีผลเชิงบวกต่อสิ่งเหล่านี้

2. บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง คือ ความคาดหวังหรือสิ่งที่สังคมนั้นต้องการจากบุคคล ที่จะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคคล ทั้งนี้อาจจะเป็นการกระทำหรือไม่ได้กระทำพฤติกรรมเหล่านั้น แต่เกิดจากความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความต้องการของสังคมหรือคนที่อยู่ใกล้ชิด

3. การรับรู้ถึงสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรม คือ สิ่งที่บุคคลนั้นเชื่อและจะส่งผลต่อความขัดแย้งหรือกระทำพฤติกรรมที่ขัดขวางนั้นออกมา และการที่จะรับรู้ถึงความเชื่อที่จะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือที่จะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาหรือไม่

จาก (Pérez และคนอื่น ๆ, 2004, pp.280-291) ในการยอมรับเทคโนโลยีที่บุคคลจะยอมรับสิ่งใหม่ได้จะต้องรับรู้ว่ามีประโยชน์จริง (Ajzen, 1991, pp.179-211) พฤติกรรมตามแบบแผนนั้นจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาและรับรู้ถึงสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมที่จะทำให้เห็นว่า การทำพฤติกรรมจะส่งผลดีกว่าทัศนคติที่ส่งผลต่อการใช้ และบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง โดยการที่บุคคลจะยอมรับในสิ่งใหม่นั้นจะต้องมีการรับรู้ถึงประโยชน์และจะต้องมีพฤติกรรมตามแบบแผนที่จะแสดงสิ่งที่บุคคล รับรู้ คาดหวัง และแสดงสิ่งนั้นออกมา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน

ผู้วิจัยได้มีการศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้าน (วณิช ก้าวสัมพันธ์, 2555, น.25-28) กล่าวว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านจะประกอบด้วย 4 ส่วนที่สำคัญดังนี้

1. ทัศนคติที่มีผลต่อการใช้ คือ ทัศนคติที่จะมีผลต่อพฤติกรรมในการใช้งานทางไกล นั้นเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความเชื่อของบุคคลหรือสิ่งที่บุคคลนั้นแสดงออกมามีลักษณะพฤติกรรมจะส่งผลที่แน่นอนและเป็นผลที่ตามมาจากพฤติกรรมนั่นเอง ในการศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ทำงานระยะไกลและไม่ได้มีการทำงานระยะไกล จะพบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นจะคิดถึงประโยชน์ของโทรคมนาคมและการสื่อสารมากกว่า และทัศนคติดังกล่าวนั้นจะมาจากการที่ยอมรับในการใช้งาน แต่ก็ไม่ใช่ทุกกลุ่มตัวอย่างที่จะได้ใช้การทำงานระยะไกลทั้งหมด แต่ก็จะมีปัจจัยอื่นๆ ที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับสิ่งนี้ด้วย เช่น สภาวะแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีของทรัพยากรกลุ่มของผู้ที่ใช้งานจะพบว่า มีประโยชน์ของการสื่อสารกันทางออนไลน์จะมีผลต่อทัศนคติ ซึ่งทัศนคตินั้นจะมีผลต่อการยอมรับที่จะใช้งาน โดยที่จะเป็นความสัมพันธ์

การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ คือ ปัจจัยที่แสดงให้เห็นและตัดสินใจที่จะเชื่อว่าการทำงานระยะไกลนั้นจะทำให้เกิดประโยชน์และช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นดีขึ้นและลดวงจรรอบความสำเร็จ ทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงจะเกิดการจ้างงานทางด้าน

ทรัพยากรที่ยืดหยุ่นและเกิดการกระจายการทำงานไปยังสถานที่อื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานที่เดิมอีกด้วย

การรับรู้ถึงความง่ายต่อการใช้ คือ ปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าเทคโนโลยีจะสามารถทำให้ผู้ใช้งานเกิดความสะดวกสบายได้หรือไม่ ซึ่งบางที่อาจจะเกิดการยอมรับที่จะใช้งานเทคโนโลยีแต่เกิดปัญหาว่าเทคโนโลยีนั้นใช้งานได้ยากจะทำให้เกิดความยุ่งยากต่อการใช้งานภายในองค์กรนั่นเอง

ความเข้ากันได้ต่อการใช้งาน คือ ปัจจัยที่เป็นการวัดสิ่งที่เหมาะสมในการที่องค์กรนั้นจะสามารถทำงานระยะไกล ซึ่งต้องยึดหลักการการทำงานที่ยืดหยุ่นและสามารถเข้ากับผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ โดยส่วนมากในการทำงานระยะไกลนั้นจะมีข้อจำกัดทางด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรของแต่ละคน ทำให้อาจจะเป็นแค่บางคนที่จะสามารถทำงานระยะไกลได้ยึดตามความเหมาะสมของคนๆ นั้นเอง

2. บรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง คือ ความหวังที่จะทำนายพฤติกรรมที่จะมาจากการสิ่งที่ผู้ปฏิบัตินั้นจะคล้อยตามสิ่งที่อ้างอิงหรือ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยจะมีที่มาจากความเชื่อรวมกับความคาดหวัง ซึ่งจะมีปัจจัยย่อยอื่นเพิ่มเติม มีจะบอกถึงแรงจูงใจรวมไปถึงความเชื่อ ดังนี้

โครงสร้างทางสังคม คือ ปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องเจอ ทั้งผู้ที่ปฏิบัติร่วมกันและหัวหน้างาน ซึ่งจะเป็นการตัดสินใจได้ว่ากลุ่มบุคคลอ้างอิงนั้นมีผลต่อการตัดสินใจมากก็จะทำให้เกิดการตัดสินใจในการทำงานระยะไกลได้มากเท่านั้น

โครงสร้างทางสังคมในที่พักอาศัย คือ ปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นไปที่ผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้กลุ่มอิทธิพลในครอบครัว เพื่อน

3 การรับรู้ถึงสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรม การรับรู้ถึงสิ่งที่ควบคุมในการปฏิบัติงานทางไกลนั้นจะมีพฤติกรรมและความเชื่อของบุคคลแบ่งออกเป็นปัจจัยที่จะสนับสนุน หรือจะต่อต้านพฤติกรรมโดยสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการรับรู้ถึงสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรม

ความสามารถของตนเอง คือปัจจัยที่บุคคลนั้นจะจัดการกับการทำงานระยะไกล ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกเป็นส่วนมาก โดยจะมีการวัดระดับในการจัดการรวมไปถึงศักยภาพในการทำงานที่สามารถทำงานได้ด้วยตัวเองด้วย ซึ่งส่วนมากนั้นจะเน้นผู้ที่มีประสบการณ์ หรือเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญและมีความสามารถ

ทรัพยากรที่เอื้อต่ออำนาจการใช้ คือ ปัจจัยทางด้านการจัดการทรัพยากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการประกอบธุรกิจ โดยจะมุ่งเน้นไปที่บุคคลมีความคิดเห็น ว่าสิ่งที้องค์กรนั้นมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ เช่นอุปกรณ์ที่จะสามารถใช้ในการทำงานระยะไกล เป็นต้น

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนาจต่อการใช้ คือ ปัจจัยของภายในองค์กร ซึ่งจะต้องทำงานในแบบเดิมได้แม้จะปฏิบัติงานในระยะไกล เช่น ระบบการทำงานแบบเดิมหรือมีการปรับเปลี่ยนแต่ก็สามารถทำให้ระบบการทำงานนั้นลุล่วงได้ โดยอาจจะมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อให้การทำงานในองค์กรนั้นเป็นไปอย่างมีระบบและราบรื่น ช่องทางในการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ผ่านเครื่องมือ อุปกรณ์สื่อสาร ปัจจัยเหล่านี้จะขึ้นกับความพร้อมขององค์กรด้วย ถ้าองค์กรไหนมีความพร้อมในเรื่องเทคโนโลยีมากกว่า ก็จะส่งผลต่อการทำงานระยะไกลด้วยเช่นกัน

นโยบายขององค์กร คือ บุคคลในองค์กรจะแสดงความคิด ต่อสิ่งที้องค์กรนั้นกำหนดขึ้นมา โดยจะส่งผลต่อและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเป็นอย่างมากว่าจะกำหนดกฎเกณฑ์ออกมาอย่างไรในการจัดการการทำงานระยะไกล

นโยบายของรัฐบาล คือ ปัจจัยในการส่งผลที่จะทำให้องค์กรนั้นปฏิบัติงานระยะไกล เช่น การเกิดโรคระบาดอย่างรุนแรง จนรัฐบาลนั้นประกาศให้องค์กรหยุดทำงาน โดยส่วนมากนั้นจะส่งผลต่อองค์กรโดยตรง ซึ่งจะให้เกิดนโยบายในการทำงานระยะไกล

4. ความมุ่งหมายในการใช้งาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กรที่เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยจะเป็นการใช้เทคโนโลยี ทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผนและทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลซึ่งเป็นไปตามความมุ่งหมายในการทำงานระยะไกลด้วยเช่นกัน

จากนั้นผู้วิจัยยังได้มีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่เคยถูกกล่าวถึงจากงานวิจัยของ (สินีพร อ่อนทรัพย์, 2563, น.22-23) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านมีดังนี้

ปัจจัยที่สร้างความรู้สึถึงถึงความง่ายในการใช้ คือ สิ่งทีบุคคลคิดหรือผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นคาดหวังต่อระบบที่ง่ายในการใช้งาน หรือไม่ซับซ้อน ไม่ต้องมีความพยายามที่จะต้องใช้ ซึ่งทุกอย่างเหล่านี้จะแสดงให้เห็นถึงสิ่งทีจะให้การทำงานจากที่บ้านนั้นสะดวกสบาย

ปัจจัยทางด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนาจต่อการใช้ คือ สิ่งทีมุ่งเน้นไปที่ผู้ปฏิบัติงานว่าทรัพยากรที่ทางองค์กรนั้นมีพอต่อการทำงานจากที่บ้านมากน้อยเพียงใด

ปัจจัยทางด้านความรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน คือ สิ่งทีผู้ปฏิบัติงานรับรู้วาระบบนั้นจะเข้ามาช่วยให้การทำงานนั้นดีขึ้น เช่น การทีผู้ปฏิบัติงานทำงานจากที่บ้านแล้วประสบความสำเร็จในแต่ละวัน รวมไปถึงหัวหน้างานทีสามารถควบคุมงานของลูกน้องได้

ปัจจัยทางด้านที่เกี่ยวข้องกับองค์กร คือ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจากฝ่ายบริหารระดับสูงที่จะให้การสนับสนุนในการทำงานจากที่บ้าน

ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน คือ เทคโนโลยีที่เข้ามาเพื่อช่วยสร้างความสะดวกสบายในการทำงานจากที่บ้าน เช่น การติดต่อสื่อสาร การรับส่งข้อมูล รวมไปถึงการจัดการระบบภายในองค์กร หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องในการทำงานจากที่บ้าน โดยองค์กรจะต้องมีการสนับสนุนระบบสื่อสาร รวมถึงเทคโนโลยีที่จะสามารถทำให้การทำงานจากที่บ้านสะดวกสบาย

ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน คือ สิ่งที่สร้างการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับเพื่อนฝูง คนในครอบครัว ซึ่งการสนับสนุนนั้นจะส่งผลกระทบต่อการทำงานจากที่บ้าน เช่น การที่คนในบ้านนั้นมีความเข้าใจและเคารพเวลาในการทำงาน ไม่มีการรบกวนกันระหว่างการทำงานและยังมีการให้การสนับสนุน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีมาจากการทำงานจากที่บ้าน

จาก (วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 2555, น.25-28) ปัจจัยในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและจะส่งผลต่อการทำงานจากที่บ้านนั้นแยกออกมาเป็นสามระดับ คือ ทัศนคติที่มีผลต่อการใช้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ถึงสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรม และ ความมุ่งหมายขององค์ในการใช้งาน (สินีพร อ่อนทรัพย์, 2563, น.22-23) มีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับทั้งตัวบุคคล องค์กร และสังคมที่บ้าน ผู้วิจัยสรุปถึงสิ่งที่มีผลนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัยซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านดังนี้ ปัจจัยความไว้วางใจต่อพนักงานระดับองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน และ ปัจจัยนโยบายองค์กรในการสนับสนุนการทำงาน ทั้งหมดนั้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่จะมีผลอย่างมากต่อการทำงานจากที่บ้าน

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้เกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน

ความหมายของแรงจูงใจ

Lovell (1980, p.109) ได้ให้คำนิยามของแรงจูงใจ ในภาษาอังกฤษว่า To Move คือ สิ่งที่เกิดจากการโน้มน้าวหรือชักนำที่จะทำให้เกิดสิ่งที่จะสามารถชักนำบุคคลนั้นให้ตอบสนองต่อสิ่งบางอย่างเพื่อให้เกิดบรรลุมูลผลที่จะประสบความสำเร็จ.

ชาญเดช วีรกุล (2552, น.3) กล่าวว่าแรงจูงใจนั้น คือ สิ่งเร้าที่เกิดจากภายใน หรือสิ่งที่สามารถจะจูงใจ จนทำให้เกิดการโน้มน้าว เกิดเป็นความคิด ความเชื่อมั่น และทำให้เกิดพฤติกรรมมาณะพยายาม ที่จะต้องการทำสิ่งนั้นให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ทั้งในตัวบุคคล และตัวองค์กร

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, น.17) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจนั้น เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคล โดยจะเป็นตัวกำหนดและเป็นตัวขับเคลื่อนหรือให้พลังแก่บุคคลนั้น ทำสิ่งนั้นสำเร็จ ซึ่งส่วนมากมาจากปัจจัยหลัก 3 ส่วน คือ 1.การมีความหวังและความต้องการของบุคคลนั้น 2.การมีเป้าหมายในการใช้ชีวิตจนทำให้มีแรงผลักดัน และสุดท้ายคือ 3.เป้าหมาย ดังนั้นความสำคัญของแรงจูงใจคือ เป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่จะกระตุ้นเพื่อให้ได้ในสิ่งที่คาดหวังและต้องการจนสำเร็จ

ดังนั้น แรงจูงใจคือสิ่งที่เป็พลังผลักดันทำให้คนเกิดพฤติกรรม และกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย รวมไปถึงทิศทางของพฤติกรรมนั้นด้วย ซึ่งแต่ละบุคคลนั้นจะมีแรงจูงใจสูงต่ำไม่เท่ากัน ที่จะทำให้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ นำมาทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงานในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

(McLeod, 2023) ได้มีการกล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีการคิดค้นขึ้นมา ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งการตอบสนองแรงจูงใจจะเป็นการเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องหลังของมนุษย์ โดยจะมีลำดับชั้นในความต้องการ และจะมีความต้องการที่สูงขึ้นอีก เมื่อความต้องการพื้นฐานนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว โดยจะแบ่งเป็น 5 ชั้นดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ คือ ความต้องการที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติ เช่น ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เสื้อผ้า
2. ความต้องการความปลอดภัย คือ ความต้องการที่จะทำให้บุคคลและครอบครัวนั้นมีความปลอดภัยในชีวิตรวมไปถึงมีความมั่นคงมากขึ้น
3. ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการความรักและการยอมรับจากคนรอบข้างเพื่อให้ตนเองมีคุณค่าและรู้สึกมีคุณค่า
4. ความต้องการมีคุณค่า คือ ความต้องการที่จะให้สังคมรอบข้างยอมรับ และต้องการที่จะเปลี่ยนสถานะตัวเองทางสังคมให้สูงขึ้น เพื่อให้คนรอบข้างนั้นมองตนเองเองบุคคลที่มีคุณค่า เช่นความเป็นผู้นำในองค์กร ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ
5. ความต้องการความสมบูรณ์แบบในการชีวิต คือ การที่คนเรานั้นต้องการสิ่งที่จะมาเติมเต็มในชีวิต เพื่อที่จะมีความสมบูรณ์แบบและมีคุณค่า โดยจะเป็นการปรารถนาของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นสิ่งที่คุณค่าทางจิตใจมากกว่าสิ่งของ เช่น การอุทิศตนเพื่องานการกุศล การลาออกมาใช้ชีวิตที่เรียบง่าย

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1961) กล่าวถึง ทฤษฎีที่เป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานโดยไม่ได้มุ่งหวังปัจจัยที่เป็นวัตถุหรือสิ่งของภายนอก ซึ่งตัวที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจของบุคคลนั้นจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการของบุคคลนั้น ๆ ที่จะปฏิบัติหรือกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความสำเร็จ และทำให้ดีขึ้น หรือทำให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น การหาสิ่งที่เพิ่มทักษะ หรือพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อความสำเร็จที่มุ่งหวังไว้

2. ความต้องการความผูกพัน คือ ความต้องการเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น หรือความต้องการความสัมพันธ์ ความผูกพันในองค์กร

3. ความต้องการการมีอำนาจ คือ การที่บุคคลต้องการที่จะมีอำนาจ อิทธิพลมากกว่าผู้อื่น และต้องการที่จะเป็นผู้นำในองค์กร รวมไปถึงการมีอำนาจในการตัดสินใจ

ประเภทของแรงจูงใจ

Srisupan (2012) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจจากภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลโดยเป็นการผลักดันในตัวบุคคล เช่น ความต้องการบางสิ่ง ความคิด ความตั้งใจในสิ่งนั้นๆ ความสนใจ รวมไปถึงทัศนคติอีกด้วย โดยจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ถาวร พนักงานนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มใจ และยังส่งผลให้มีความจงรักภักดีกับองค์กรพร้อมที่จะช่วยเหลืออีกด้วย แรงจูงใจจากภายนอก เป็นสิ่งที่มากระตุ้นและผลักดันจากภายนอกที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมต่างๆ การยกย่องหรือการได้รับชื่อเสียง โดยแรงจูงใจภายนอกนี้จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่ถาวร การตอบสนองต่อสิ่งที่จะทำเมื่ออยากได้รับสิ่งที่ตอบแทนชั่วคราวเท่านั้น

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน

Spaulding (1991) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. ความต้องการ หมายถึง ภาวะความจำเป็นของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการอยู่ภายใน ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นแรงขับให้กับบุคคลนั้นจนบรรลุเป้าหมาย 2. ทัศนคติ หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของตัวบุคคล ที่จะมีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและจะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ตามความพึงพอใจของตนเอง 3. ความสนใจพิเศษ หมายถึง ความตั้งใจที่จดจ่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นพิเศษ โดยจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นเอาใจใส่ในสิ่งๆหนึ่งได้มากกว่าปกติ

Cherry (2023) ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจภายในโดยมีการนิยามแรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการกระทำ ที่ไม่มีผลตอบแทนจากปัจจัยภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเป็นการที่บุคคลนั้นมีความพึงพอใจที่จะเรียนรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลนั่นเอง

จากการศึกษาถึงแรงจูงใจของ (Spaulding, 1991) และ (Cherry, 2023) นั้นสรุปว่าแรงจูงใจภายในคือการที่ สภาวะบุคคลนั้นต้องการที่จะกระทำหรือปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างด้วยความเต็มใจมีการแสวงหาสิ่งนั้นด้วยตัวเอง โดยบุคคลนั้นจะเห็นถึงกิจกรรมที่ทำด้วยกันรวมไปถึงคุณค่าและความเต็มใจ ซึ่งจะตระหนักได้ว่าสิ่งที่ทำจนสำเร็จนั้นเป็นรางวัลในตัวเองอยู่แล้ว

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของพนักงานในการทำงานช่วงสถานการณ์โรคระบาด

รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563, น.9-10) ได้มีการศึกษาถึง ปัจจัยที่จะเกี่ยวข้องและเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในโดยจะมีทั้งหมด 5 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด คือ จากการที่องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องอาศัย ความผูกพันความรักและความสามัคคี รวมไปถึงความร่วมมือร่วมใจของพนักงานหรือบุคคล ทั้งต่อตนเองและเพื่อนสมาชิก โดยจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่จะส่งผลออกมาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในช่วงสถานการณ์โรคระบาด หรือวิกฤติอื่น ๆ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรและมีความรักกับเพื่อนพนักงานนั้น ก็จะส่งผลทำให้อยากให้องค์กรนั้นอยู่รอดและจะสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงาน
2. ปัจจัยด้านความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ คือ จากการที่มีการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับนั้นเป็นความต้องการลำดับแรก ๆ ที่จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจที่จะทำให้มีพฤติกรรมตอบสนอง เมื่อบุคคลนั้นอยากที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนที่สำคัญรอบข้าง หรือทีมในองค์กร ซึ่ง การที่บุคคลนั้นมีความขยันเพิ่มขึ้นและมีความตั้งใจในการทำงานในช่วงสถานการณ์โรคระบาด หรือวิกฤติอื่น ๆ จนทำให้เพื่อนร่วมงานหรือทีมงานนั้นยอมรับ บุคคลนั้นจะเกิดความภาคภูมิใจ การที่บุคคลได้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่คิดว่าสำคัญ จะส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
3. ปัจจัยด้านความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง คือ ปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในนั้น จะมาจากการบุคคลที่อยากใฝ่รู้ หรืออยากจะทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพตนเอง รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อสร้างความต้องการหรือสร้างแรงจูงใจ
4. ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นคนที่ไว้วางใจในองค์กร คือ ปัจจัยทางแรงจูงใจภายในที่จะทำให้เกิด ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับในสังคม รวมไปถึงการมองตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ซึ่งถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองนั้นอาจจะทำให้เกิด ความเครียด ทำให้มีแรงผลักดันในการที่จะค้นหาสิ่งทีตัวเองต้องการ รวมไปถึงการที่กลัวจะเป็นคนที่ด้อยค่าในสายตา

คนอื่น จะให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจที่จะพยายามทำงานออกมาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานให้กับตัวเอง

5. ปัจจัยด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ คือ ปัจจัยที่จะต้องความสำเร็จซึ่งเป็นที่กระตุ้นหรือเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานนั้นต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และเป็นความปรารถนาที่สูงสุด ที่จะเป็นไปได้เมื่อได้ในสิ่งที่ต้องการก็จะค้นพบความสุข

จากงานวิจัยข้างต้น ผู้ทำวิจัยได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจภายในของพนักงาน ที่จะทำให้ตัวพนักงานเองมีแรงจูงใจที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ เพื่อความต้องการในการดำรงชีวิตพื้นฐาน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งสิ้น 2 ปัจจัยได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ เพราะการเป็นที่ยอมรับนั้นจะส่งผลต่อแรงจูงใจเป็นอย่างมาก และความปรารถนาที่จะให้อำนาจอยู่รอด เพราะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความรัก ความสามัคคี จนทำให้เกิดพฤติกรรมที่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งตัวบุคคลและต่อองค์กร ซึ่งมีความคาดหวังที่จะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น คือ การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ หรือสิ่งที่ตนเองมี ในการสร้างสิ่งที่เป็นผลลัพธ์ เพื่อตอบสนอง เป้าหมายของตนเอง หรือของหัวหน้างาน โดยจะประหยัดทรัพยากรขององค์กรและประหยัดเวลาได้มากที่สุด

รณกร ประทุมเกษร (2562) กล่าวถึงความหมายว่า ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้เกิดผลงานในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการบริหาร การวางแผนที่ได้รับผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เกิดค่าใช้จ่ายที่น้อยที่สุด

องค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

ในการวัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพนั้นจะสามารถวัดออกมาได้ค่าที่ค่อนข้างแน่นอน โดยจะเป็นการวัดทางอ้อม ซึ่งจะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน นั้นจะเป็นตัวกำหนดถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Petersen and Plowman,

1953, อ้างถึงใน มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิภาพในการทำงานไว้ ซึ่งจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านคุณภาพของงาน คือ การทำงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน มีมาตรฐานและรวดเร็ว โดยการที่งานหรือผลลัพธ์นั้นมีคุณภาพก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจลูกค้า และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอีกด้วย

2. ปัจจัยทางด้านปริมาณงาน คือ การปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามจำนวนที่คาดหวัง หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่องค์กรวางแผนไว้

3. ปัจจัยทางด้านเวลา คือ ปัจจัยที่เป็นการวัดประสิทธิภาพที่ดีด้านหนึ่ง ด้วยการที่การทำงานนั้นจะต้องรวดเร็ว เพื่อที่จะเหมาะสมกับลักษณะของการทำงาน สามารถนำข้อมูลกลับมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ปัจจัยทางด้านค่าใช้จ่าย คือ ความสามารถในการกำหนดหรือลดต้นทุนที่จะเกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรในองค์กร ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเกิดกำไรมากที่สุด

ดังนั้น จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยจะเลือกนำทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ (Petersen and Plowman, 1953 อ้างถึงใน มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561) มาทำการศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในช่วงที่มีการระบาดของโรคระบาด ที่มีผลกับการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรงอีกด้วย โดยมี 4 ปัจจัยที่เป็นผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิมนวล ทองแสน (2557) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี ที่เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จุดประสงค์ในการวิจัยคือต้องการทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจเครื่องสำอาง พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามนั้นจะมีองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานที่อยู่ในระดับที่มาก ซึ่งเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อยจะได้ผลดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่าง

กัน โดยกลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ คือด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน

ปัญญาพร ฐิติพงษ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด มีจุดประสงค์คือ ศึกษาแรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงานและศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 120 คน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่มาก แยกเป็นรายด้านคือ ด้านเวลามากที่สุด รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายและด้านคุณภาพ ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวมพบว่าแรงจูงใจ ความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

นครเศ พงษ์มณี (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน กรณีศึกษา บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) มีจุดประสงค์ในการศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และยังศึกษาถึงความยืดหยุ่น ความสามารถในการควบคุมตนเอง ความพร้อมทางเทคโนโลยีและอุปกรณ์ การสนับสนุนและการให้คำปรึกษาที่มีผลต่อการทำงาน of พนักงานบัญชีที่ทำงานจากที่บ้าน พบว่าระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด โดยเฉพาะความรวดเร็วในการทำงาน และผลการศึกษายังพบความยืดหยุ่น ความสามารถในการควบคุมตนเอง การสนับสนุนการให้คำปรึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน of พนักงานบัญชี ในด้านความสามารถ ด้านความรวดเร็ว และด้านความถูกต้อง

เกสรดา โรจนานนท์ และ ผสุติ พลสารมย์ (2561) ที่ได้มี การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ บริษัท โปรมาร์ค สเตททิจีส จำกัด โรงแรมและรีสอร์ทเครือเซ็นทารา มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ โดยการเก็บแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด แบบเชิงลึก พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยกย่อง ด้านค่าตอบแทน มีความสำคัญไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านปริมาณงาน

เสาวณีย์ บัวเจริญ (2562) การใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ ทักษะคนที่มีความรู้ การใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ในการทำงานจากที่บ้าน โดยการวิจัยนี้จะมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ทักษะคนที่มีความรู้ในการทำงานช่องทางออนไลน์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ช่วงที่เกิดภาวะวิกฤติ COVID-19 รวมถึงความสัมพันธ์ในการใช้ช่องทางออนไลน์ที่เป็นการทำงานจากที่บ้านและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งเป็นกรวิจัยที่เป็นเชิงปริมาณ และเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจในรูปแบบออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชน ที่ได้มีการ ใช้ งาน Basecamp Zoom Microsoft Teams Slack Trello Dropbox Skype Line G Suite Google Docs Google Drive อย่างน้อย 1 อย่าง ในช่วงที่เป็นการทำงานจากที่บ้านในเวลาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 จำนวน 300 คน ระหว่างเดือนเมษายน-ตุลาคม 2563 จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการใช้งานช่องทางออนไลน์ที่น้อย จะมีการใช้แอปพลิเคชันไลน์มากที่สุด โดยมีการใช้งานครั้งละสองชั่วโมง และใช้ในช่วงเวลา 12:00 ถึง 16:00 มี ทักษะคนที่มีความรู้ช่องทางออนไลน์ในการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับที่มาก มีความพึงพอใจใน การทำงานมากที่สุด และมีประสิทธิผลในการทำงานจากที่บ้านอยู่ในภาพรวมในระดับมาก เป็น ประสิทธิภาพทางด้านผลผลิตมากที่สุด ในกลุ่มตัวอย่างนี้ และยังมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงาน จากที่บ้านในระดับที่มาก จากการทดสอบสมมติฐานวิจัยทักษะคนที่มีความรู้ในการทำงานจากที่บ้านมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานจากที่บ้านในภาวะวิกฤติ COVID-19 ของพนักงาน เอกชนอยู่ในระดับที่สูงมาก และสุดท้ายทักษะคนที่มีความรู้ช่องทางสื่อสารออนไลน์มี ความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชน โดยจะเป็น ความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับที่สูงมาก

ชนกนันท์ ไตชูวงศ์ (2562) ที่ศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการ เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด19 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจุดประสงค์เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยด้านการ จัดการที่เปลี่ยนแปลง ที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน ในสภาวะวิกฤติการเกิด โรคระบาดไวรัสโควิด19 จำนวน 400 ชุด ใช้แบบสอบถามในการเก็บเครื่องมือ จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศและรายได้เฉลี่ย เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพใน การทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนของความสัมพันธ์ของตัวแปรพบว่าการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน และพบว่า การ ปรับปรุงตรวจสอบ การวางแผนการเปลี่ยนแปลง และการนำความเปลี่ยนแปลงมีผลส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ลำไพ พรหมชัย และ พีชญา ดาพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ และบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน จังหวัดอุบลราชธานี มีจุดประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจและ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ที่ได้แก่ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การยอมรับความขัดแย้ง และการให้รางวัลและการลงโทษ จะมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานในด้าน ผลงานและความสำเร็จ กระบวนการทำงาน รวมไปถึงการ จัดหาและปัจจัยการให้ทรัพยากร

สินีพร อ่อนทรัพย์ (2563) ได้มีการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน จากที่บ้าน (Work From Home) โดยเป็นกรณีศึกษาขององค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งซึ่งเป็นองค์กรที่มี ขนาดใหญ่ในประเทศไทย โดยมีการตั้งสมมติฐานถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ได้มีการ สรุปลงออกมาเป็น 5 ปัจจัย ที่ประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของ งาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และ ปัจจัยนโยบายของ องค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานจากที่บ้าน กลุ่มประชากรที่ศึกษามีทั้งสิ้น 69 คนและได้มีการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นใช้การวิเคราะห์ผ่านโปรแกรม SPSS จากการศึกษพบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลนั้นมีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น คือปัจจัยนโยบายขององค์กรที่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน จากที่บ้าน (Work From Home) ส่วนปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงานนั้นไม่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานจากที่บ้าน

ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัส COVID-19 โดย กลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทอร์คิง จำกัด โดยเป็นการวัดระดับประสิทธิภาพในการ ทำงานช่วงสถานการณ์ที่เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 โดยเป็นการใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณและ เป็นการใช้คำถามแบบปลายปิดและปลายเปิดโดยจะเป็นการศึกษาถึงสิ่งที่จะเกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และแผนกที่ปฏิบัติการ จากการศึกษาจะพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และแผนกที่ปฏิบัติการที่แตกต่างกันนั้น จะส่งผลทำให้ ระดับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้านนั้นจะแตกต่างกัน ส่วนในด้าน ภูมิลำเนาแตกต่างกันนั้นจะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจและในด้านประสิทธิภาพการทำงานจากที่ บ้าน สำหรับในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดนั้น พนักงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะให้องค์กรสนับสนุน

ในด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้มากขึ้นเพื่อช่วยให้ในการทำงานนั้นสะดวก และคล่องตัวมากขึ้น

ประภาส โปธิปักขิย์ (2563) ได้มีการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ work from home โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อตอน ภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่จะต้องมีการปฏิบัติงานแบบ Work From Home และแบบปกติ เปรียบเทียบกันและศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ รวมไปถึง ศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการทำงานแบบ Work From Home โดยเป็นการศึกษานักงาน จำนวน 360 คน และใช้เครื่องมือในการวิจัย ทางสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย รวมไปถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ซึ่งได้ผลลัพธ์ ว่าระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานแบบปกติ และการทำงานแบบ Work From Home นั้นจะอยู่ในระดับที่มาก ส่วน ประสิทธิภาพในการทำงานปกติจะเท่ากับกับระดับประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Work From Home ในส่วนของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านความไว้วางใจ ปัจจัย ทางด้านความคาดหวังในการพยายาม และปัจจัยทางด้านอิทธิพลทางสังคม นั้นจะมีผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการทำงานแบบ Work From Home ของพนักงานการไฟฟ้าภูมิภาค

รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับ พนักงานบริษัทเอกชน ในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งเป็นช่วงที่ส่งผลกระทบต่อ การทำงานอย่างมากและทางองค์กรต้องออกนโยบายต่าง ๆ เพื่อเป็นการรับมือให้องค์กรนั้นอยู่รอดใน ช่วงเวลานั้น โดยผู้วิจัยได้มีการเก็บข้อมูล โดยมีการกำหนดตัวแปรข้างต้น 5 ตัวแปรที่จะส่งผลต่อ การสร้างแรงจูงใจภายในขององค์กร ซึ่งเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ทั้งสิ้น 150 ชุด และ นำไปวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือของชุดคำถาม โดยพบว่าตัวแปร จากทั้งหมดนั้นจะมี 2 กลุ่มที่มีความสัมพันธ์ซึ่งจะสามารถจัดกลุ่มตัวแปรได้ดังนี้ คือ 1 ความปรารถนาที่จะให้องค์กรนั้นอยู่รอด ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 และ 2 ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ ความต้องการ ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ความรู้สึกที่ตัวเองจะเป็นผู้ไร้ค่าต่อองค์กร ความต้องการที่จะ พัฒนาตนเอง หลังจากนั้นผู้จัดทำได้มีการปรับให้เหลือ สมมติฐานใหม่อยู่สองตัวแปร คือ ความ ปรารถนาที่จะให้องค์กรนั้นอยู่รอดในช่วงสถานการณ์ COVID-19 และ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ จากบุคคลสำคัญ ซึ่งเมื่อสรุปผลจากการวิจัยนั้น จะได้ว่าทั้งสองตัวแปรมีผลการสร้างแรงจูงใจ ภายในที่จะสามารถทำให้เกิดการทำงานของพนักงานในช่วงสถานการณ์ COVID-19

นพรัตน์ วรสุข (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพใน

การทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต โดยมีการจำแนกประชากรศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 400 คน พบว่า พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีเพศต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานทุกด้านไม่ต่างกัน พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีอายุต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานในด้าน คุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการที่ต่างกัน พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพของงานที่ต่างกัน พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานในด้าน เวลา ค่าใช้จ่าย ด้านวิธีการ และด้านปริมาณที่ต่างกัน พนักงานธนาคารพาณิชย์ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานในด้าน คุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ ที่ต่างกัน

พิชญ์ภร พรวิเชียรสุดตา (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีจุดประสงค์เพื่อที่จะศึกษาระดับปัจจัยลักษณะการใช้งาน ประสิทธิภาพการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ระดับปัจจัยลักษณะการใช้งานภาพรวมอยู่ในระดับที่มากและประสิทธิภาพการทำงานด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ที่แตกต่างกัน และปัจจัยทางด้านลักษณะการใช้งานที่มีพฤติกรรมการทำงานและความสามารถของระบบ มีผลต่ออิทธิพลของประสิทธิภาพของระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบการทำงาน work from home กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล โดยมีจุดประสงค์ที่ทราบถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบ Work From Home เป็นการศึกษากลุ่มพนักงานเอกชนของสถาบันการเงินแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน มีการใช้แบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม SPSS หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยตามกรอบแนวคิด ที่ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานจากที่บ้าน ปัจจัยความไว้วางใจต่อพนักงาน ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ปัจจัยทางด้านนโยบายองค์กร ซึ่งมีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน Work From Home อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานจากที่บ้าน ปัจจัยความไว้วางใจต่อพนักงาน ปัจจัยทรัพยากรที่

เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ปัจจัยนโยบายองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากผลที่ได้จากงานวิจัย องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนารูปแบบการทำงาน Work From Home เพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

ณัฐนันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและในปริมณฑล ภาวะวิกฤติโควิด-19 ซึ่งเป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบ Work From Home ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติ 19 โดยปัจจัยทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยความง่ายต่อการใช้งาน ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ปัจจัยความเข้ากันในการใช้ ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้ ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้ ปัจจัยนโยบายองค์กร ทั้งหมดนั้นจะทำให้องค์กรนำข้อมูล ไปใช้ในการสนับสนุนปัจจัยที่จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนกับที่ทำงานที่ สำนักงานจนเกิดการแข่งขันที่ได้เปรียบคู่แข่ง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในภาวะ วิกฤติโควิด-19 ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้าน บรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย ของการใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้าน ทรัพยากรและเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการ ใช้

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่ บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤติโควิด 19 ของกลุ่มธนาคาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อที่จะจัดการบริหารการทำงานจากที่บ้านและคำนึงถึง คุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานโดยการสุ่มตัวอย่าง 400 คนและเก็บแบบสอบถาม มีตัวแปรต้นคือปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการในการทำงานจะ ประกอบด้วยการวางแผนการและจัดทำแผนการทำงานจากที่บ้าน การทำงานทางไกล การอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าถึงข้อมูลจากที่บ้าน โดยการเชื่อมต่อ การเข้าถึง และการใช้ข้อมูลบนดิจิทัลแพลตฟอร์ม ปัจจัยคุณภาพชีวิต ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ความ สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ส่วนตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบไปด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และความพึงพอใจในการ

ทำงาน มีตัวแปรกำกับเป็นการรับรู้ภาวะวิกฤติโควิด-19 ผลที่ได้คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤติโควิด-19 ของพนักงานกลุ่ม หนาकारที่ต่างกัน ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกระบวนการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก เมื่อคิดเป็นรายด้านอยู่ในระดับที่มากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านการวางแผนและจัดทำแผนการทำงาน ในเรื่องคุณภาพชีวิตทุกตัวส่งผลต่อตัวแปร ตาม ภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัย นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตทุกตัวส่งผลต่อตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยพบว่าปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยการรับรู้ภาวะวิกฤติโควิด- 19 และความยากลำบากในการทำงานจะส่งผลให้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลภาวัน สติวรรณ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชี มีจุดประสงค์ที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานจากที่บ้าน ความเครียดในที่ทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ของผู้สอบบัญชีในประเทศ โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มสำนักงานบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่า ปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับปัจจัยประสิทธิภาพใน การทำงาน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านนโยบายองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนั้น มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทางด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้าน ความถูกต้องของงาน และด้านค่าใช้จ่าย ในการทำงาน และปัจจัยทางด้านความเครียดมี ความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับ ปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน

วารุณี ฤทธิขจร และ กุสุมา คำพิทักษ์ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพ บัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จุดประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะทาง วิชาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นการศึกษา พนักงานข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ ทางด้านการเงิน จำนวน 186 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงมาก ในทุกด้านสมรรถนะทางด้านวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะวิชาชีพบัญชี และด้านทัศนคติในวิชาชีพ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ที่ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี และมีแรงจูงใจในรายด้าน ความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้าน

ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

งานวิจัยต่างประเทศ

May Mei Ling Wong, Ka Hing Lau, and Chad Wing Fung Chan (2021) ได้มีการศึกษาถึง ผลกระทบและปัจจัยของความสำเร็จในการฝึกงานทางด้านการเรียนรู้ การออกแบบ และการปฏิบัติจากการทำงานที่ต้องกักตัวอยู่ที่บ้านในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกงานที่ทำงานในช่วงเวลานั้น และต้องปฏิบัติงานแบบ Work from Home ทั้งหมด 9 คนและหัวหน้าจำนวน 4 คน จากการศึกษาวิจัยนั้นได้พบว่าการทำงานนั้นออกมาในด้านเชิงลบ ทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานนั้นออกมาต่ำ ขาดการทำงานที่หลากหลาย และยังมีโอกาสในการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้น้อยลง และยังคงต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยอีกด้วย และยังได้ค้นพบถึงปัจจัยสำคัญ 5 ประการที่จะทำให้การทำงานแบบ Work from Home นั้นมีประสิทธิภาพ คือ การเตรียมตัวก่อนที่จะทำ WFH ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูง แรงจูงใจส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่เหมาะสมในการทำงานแบบ WFH การสนับสนุนจากองค์กรความคิดริเริ่มและคุณค่า ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นในช่วงการทำงานแบบ WFH

Michael Gibbs, Friederike Mengel, and Christoph Siemroth (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานจากที่บ้านและผลลัพธ์ที่ได้ กลุ่มตัวอย่างคือบริษัทที่เกี่ยวข้องกับผู้เชี่ยวชาญทางด้าน IT ที่มีทักษะในการทำงานมากกว่า 10,000 ราย การศึกษานั้นได้แบ่งเป็นการวัดประสิทธิภาพของการทำงานก่อนและระหว่างช่วง Work From Home ในช่วงการระบาดใหญ่ของ COVID-19 พบว่ามีชั่วโมงในการทำงานมากขึ้นถึง 18% นอกเหนือจากเวลาในการทำงานปกติแต่ผลลัพธ์ที่ได้นั้นลดลง 8-19% จากการศึกษาวิจัยที่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ที่ได้คือ พนักงานที่มีครอบครัวและต้องอยู่กับลูก จะมีประสิทธิผลที่ลดลงมากกว่าพนักงานที่ไม่มีลูก พนักงานเพศหญิงจะมีปริมาณงานที่น้อยกว่า ในขณะที่พนักงานเพศหญิงที่ทำงานในบริษัทมานานจะมีผลผลิตที่ดีขึ้น ส่วนที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานแบบ Work From Home นั้นคือการประสานงานและการสื่อสารที่ต้องใช้มากขึ้น ชั่วโมงในการทำงานนั้นจะไม่มีวันหยุดชะงักและลดลงเมื่อเทียบกับแต่ก่อน การสื่อสารของพนักงานและหน่วยงานภายในน้อยลงทั้งภายในและภายนอกและยังมีการประชุมแบบ 1ต่อ1 กับหัวหน้างานมากขึ้นและผลการวิจัยนั้นยังมีประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่บริษัทนั้นได้มีการดำเนินนโยบายแบบ Work From Home อีกด้วย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานที่ทำงานอยู่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ที่เคย หรืออยู่ในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานที่ตั้งทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและเป็นผู้ที่เคย หรืออยู่ในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ค่อนข้างไม่แน่นอน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560, น.123-125) ด้วยสูตรการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ

n แทนจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

P แทนค่า เปอร์เซนต์ที่ต้องการจะสุ่มประชากรทั้งหมด

e แทนค่า สัดส่วนความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

Z แทนค่า ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด คือ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นค่า คือ

1.96

ในกรณีนี้ต้องการความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ด้วยค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น $e = 0.05$ การแทนค่าสมการ เพื่อคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ก็จะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด 385 คนดังนี้

$$n = \frac{(0.50)(1 - 0.50)(1.96)^2}{0.05^2}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384.16 \approx 385$$

ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้จะเท่ากับ 385 ตัวอย่าง เพิ่มเติมสำรวจกรณีตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน และแบบสอบถามถูกตอบไม่สมบูรณ์ อีก 15 ตัวอย่าง รวมทั้งหมดอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มดังนี้

ผู้วิจัยจะคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ทั้งหมด 200 ชุด โดยอ้างอิงจากนิติบุคคลที่ดำเนินกิจการสูงสุดในเขต กรุงเทพมหานคร ในปี 2565 จำนวน 10 เขตแรกที่มีจำนวนการดำเนินกิจการ มากที่สุด จากการเก็บข้อมูล (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2565) ซึ่งจะได้จำนวนเขตที่มีพนักงานบริษัทเอกชนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่อย่างหนาแน่น และทำให้บริษัทมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในช่วงสถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19

ตาราง 2 เขตที่มีนิติบุคคลดำเนินกิจการสูงสุดในปี 2565

ลำดับ	เขต	นิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่(ราย)	จำนวนตัวอย่างที่ใช้
1	เขตวัฒนา	15,432	20
2	เขตบางรัก	12,283	20
3	เขตประเวศ	12,054	20
4	เขตจตุจักร	11,641	20

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	เขต	นิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่(ราย)	จำนวนตัวอย่างที่ใช้
5	เขตห้วยขวาง	10,686	20
6	เขตบางกะปิ	10,392	20
7	เขตวังทองหลาง	10,229	20
8	เขตคลองสามวา	9,913	20
9	เขตบางขุนเทียน	9,210	20
10	1เขตคลองเตย	9,030	20

ตารางที่ 2 ที่มา (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2565)

สำหรับจำนวนการเก็บข้อมูลอีกอย่างน้อย 200 ชุด ผู้วิจัยเลือกการเก็บตัวอย่างแบบออนไลน์ โดยกำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ในรูปแบบ link และ QR code ที่จะสามารถ Scan ได้อย่างสะดวกในการทำแบบสอบถามจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายครบจำนวนที่กำหนดไว้ จากนั้นจะทำการเก็บข้อมูลรูปแบบออนไลน์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามคัดกรองเกี่ยวกับพื้นที่ในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถามไว้อย่างชัดเจน จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจนครบจำนวนที่กำหนดไว้ โดยมีการเก็บข้อมูลรูปแบบออนไลน์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามคัดกรองเกี่ยวกับพื้นที่ในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถามไว้อย่างชัดเจนการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์นั้น จะเป็นการฝาก link และ QR Code จากนั้นจะเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายผ่านการประกาศในเว็บไซต์ ชุมชนออนไลน์ หรือส่งคิวอาร์โค้ด/ลิงก์แบบสอบถามลงในกลุ่มไลน์ และฝากกระจายไปยังกลุ่มเครือข่ายของบริษัทอื่นๆ

โดยจะมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ ทั้งหมด 10 เขต ตัวอย่างสถานที่ในการเก็บข้อมูลวิจัยแบบสอบถามของผู้วิจัยได้แก่ สวนลุมพินี สวนจตุจักร สวนเบญจกิติ ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน บางรัก ศูนย์การค้าพาราไดซ์พาร์ค ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพระราม 9 ห้างสรรพสินค้าเดอะมอลล์บางกะปิ ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัลพระราม 2 และตามแนวรถไฟฟ้า BTS ตามแนวรถไฟฟ้า MRT ซึ่งจะเป็นการเก็บในบริเวณพื้นที่สาธารณะ ตามตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และจำนวนการเก็บข้อมูล

พนักงานเอกชน (วิธีการแบบ เฉพาะเจาะจง)	จำนวนการเก็บข้อมูล รูปแบบออนไลน์ (วิธีการแบบกำหนด เฉพาะเจาะจง)	จำนวนการเก็บข้อมูล รูปแบบออนไลน์ (วิธีการแบบสะดวก)	จำนวนการ เก็บข้อมูล ทั้งหมด
เขตวัฒนา	20 ชุด		
เขตบางรัก	20 ชุด		
เขตประเวศ	20 ชุด		
เขตจตุจักร	20 ชุด		
เขตห้วยขวาง	20 ชุด	200 ชุด	400 ชุด
เขตบางกะปิ	20 ชุด		
เขตวังทองหลาง	20 ชุด		
เขตคลองสามวา	20 ชุด		
เขตบางขุนเทียน	20 ชุด		
เขตคลองเตย	20 ชุด		

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (questionnaire) พนักงานบริษัทเอกชนที่มี และเป็นผู้ที่เคย หรืออยู่ในระหว่างการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 1

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบหลายคำตอบให้เลือก (multiple choice question) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้ข้อเดียว ประกอบไปด้วย

1. เพศ (gender) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (nominal scale) ประกอบด้วย

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. **อายุ (age)** ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) จากข้อมูลประชากรศาสตร์มีอายุตามลำดับชั้นการทำงานตั้งแต่ 21 – 60 ปี ดังนั้นการวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุโดยจะแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538, น.8-11)

$$\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{60 - 21}{4} \\ &= 9.75 \text{ คิดเป็น ประมาณ } 10 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้นสามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

- 2.1 อายุ 21 – 30 ปี
- 2.2 อายุ 31 – 40 ปี
- 2.3 อายุ 41 – 50 ปี
- 2.4 อายุ 51 – 60 ปี

3. **สถานภาพ (status)** ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (nominal scale) ประกอบด้วย

- 3.1 โสด
- 3.2 สมรส
- 3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. **ระดับการศึกษาสูงสุด (educational level)** ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) ประกอบด้วย

- 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 4.2 ปริญญาตรี
- 4.3 ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. **อายุงาน (Years' Experience)** ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) จากข้อมูลประชากรศาสตร์มีประสบการณ์การทำงานตามลำดับชั้นตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 3 ปี ไปจนถึง 10ปี ขึ้นไป ดังนั้นการวิจัยจึงใช้ช่วงอายุการทำงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุการทำงานโดยจะแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

- 5.1 น้อยกว่า – 3 ปี
- 5.2 ระหว่าง 3 ปี 1 วัน – 5 ปี
- 5.3 ระหว่าง 5 ปี 1 วัน – 10 ปี
- 5.4 มากกว่า 10 ปี

6. ตำแหน่งงาน (job title level) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) ประกอบด้วย

- 6.1 ระดับปฏิบัติการ
- 6.2 ระดับหัวหน้างาน
- 6.3 ระดับผู้จัดการ
- 6.4 ระดับผู้อำนวยการหรือสูงกว่า

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (revenue) ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) โดยกำหนดช่วงรายได้ ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538, น.8-11)

$$\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

การกำหนดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนขั้นต่ำ พิจารณาจากฐานเงินเดือนขั้นต่ำตามระเบียบข้าราชการพลเรือน (พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2), 2558) ข้อมูลฐานเงินเดือนของ 2021 – 2022 Salary Guide (ManpowerGroup, 2021) และข้อมูลฐานเงินเดือนของ Thailand's Salary Guide 2022 (Adecco, 2022) แต่ไม่น้อยกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำของจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลโดยรอบทั้ง 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร วันละ 331 (ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10), 2562) คำนวณวันทำงาน 30 วันต่อเดือน (พระราชบัญญัติ คุ่มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562, 2562) (331 บาท X 30 วัน) เท่ากับ 9,930 บาท ดังนั้นจะพิจารณากำหนดรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือนเริ่มต้นเท่ากับ 15,000 บาทต่อเดือน ถึง 150,000 บาทต่อเดือน กำหนดช่วงรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน ตามตำแหน่งงาน เท่ากับ 5 ช่วง จะได้ความกว้างของอัตราภาคชั้นดังนี้

$$\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

= 27,000 บาทต่อเดือน

และเพิ่มเติม 1 ช่วงจากการพิจารณาระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน

ดังนั้นจากการคำนวณช่วงรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือนข้างต้นสามารถแบ่งช่วงรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

- 7.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท
- 7.2 15,000 – 41,999 บาท
- 7.3 42,000 – 68,999 บาท
- 7.4 69,000 – 95,999 บาท
- 7.5 96,000 – 122,999 บาท
- 7.6 ตั้งแต่ 123,000 บาทขึ้นไป

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 2

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีจำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด ดังนี้

ตาราง 4 แสดงระดับความคิดเห็นเครื่องมือขั้นที่ 2

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กันตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550, น.58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยตามลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559, น.29)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครได้ดังนี้

ตาราง 5 แสดงระดับปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
4.21 – 5.00	องค์กรมีปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	องค์กรมีปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	องค์กรมีปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
1.81 – 2.60	องค์กรมีปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	องค์กรมีปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 3

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของพนักงานในพื้นที่กรุงเทพ 2 ด้าน ได้แก่ ต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด คำถามมีจำนวน 8 ข้อ

แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด ดังนี้

ตาราง 6 แสดงระดับความคิดเห็นเครื่องมือขั้นที่ 3

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

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กันตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550, น.58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัยตามลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559, น.9)

$$\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครได้ดังนี้ได้ดังนี้

ตาราง 7 แสดงระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในที่มีประสิทธิภาพ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
4.21 – 5.00	องค์กรมีปัจจัยด้านแรงจูงใจจากภายในที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	องค์กรมีปัจจัยด้านแรงจูงใจจากภายในที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	องค์กรมีปัจจัยด้านแรงจูงใจจากภายในที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	องค์กรมีปัจจัยด้านแรงจูงใจจากภายในที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	องค์กรมีปัจจัยด้านแรงจูงใจจากภายในที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือขั้นที่ 4

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ต้นทุนการทำงาน คำถามมีจำนวน 16 ข้อ

แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประมาณค่า (rating scales) ตามแบบของ Likert's scale โดยจะมีทั้งหมด 5 ระดับ และเป็นคำถามปลายปิด ดังนี้

ตาราง 8 แสดงระดับความคิดเห็นเครื่องมือชั้นที่ 4

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

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามในส่วนที่ 4 ได้กำหนดไว้โดยใช้มาตรวัดตัวแปรมาแบ่งเป็นช่วงเท่าๆ กันตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ, 2550, น.58) ให้คะแนนหรือน้ำหนักจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับ

การอธิบายผลการวิจัยตามลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (interval scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละชั้นโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559, น.9)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์องค์กรของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครได้ดังนี้

ตาราง 9 แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน
4.21 – 5.00	องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน
2.60 – 3.41	องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับต่ำ
1.81 – 2.60	องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 1.80	องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับต่ำมาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

- ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
- นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติมก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
- นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบและอนุมัติก่อนนำไปทดลองใช้
- นำแบบสอบถามที่ได้รับการอนุมัติไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559, น.34-35) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ โดยความมีค่าน้อยกว่า 0.7 ขึ้นไป (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552, น.144) และปรับปรุงแบบสอบถามครั้งสุดท้ายเพื่อใช้ในงานวิจัย ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ในแต่ละด้านดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ของตัวแปรปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน เท่ากับ 0.925

- ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน เท่ากับ 0.790

2.สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	เท่ากับ 0.891
3.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	เท่ากับ 0.833
4.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	เท่ากับ 0.801
5.นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน	เท่ากับ 0.967

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ของตัวแปรปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ เท่ากับ 0.829

1.ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ	เท่ากับ 0.714
2.สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	เท่ากับ 0.741

ส่วนที่ 4 ปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ของตัวแปรปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน เท่ากับ 0.932

1.ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน	เท่ากับ 0.835
2.สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	เท่ากับ 0.893
3.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	เท่ากับ 0.925
4.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	เท่ากับ 0.808

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โครงการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจพื้นฐานในการวิจัย ช่วยออกแบบสอบถาม ตลอดจนให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากแหล่งตัวอย่างจำนวน 400 ชุด ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน โดยขอความร่วมมือจากพนักงานเอกชนในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครตอบแบบสอบถามด้วยการให้ผู้ตอบเป็นผู้ทำแบบสอบถาม (self-administered questionnaire)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานจากที่บ้าน ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน แรงจูงใจจากภายใน และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ สารนิพนธ์ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลที่สามารถเข้าถึงโดยอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบแล้วมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนตรวจสอบข้อมูล (edition) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. ขั้นตอนลงรหัส (coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. ขั้นตอนประมวลผลข้อมูล (processing) ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วจะถูกประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์
4. การวิเคราะห์ข้อมูล (interpretation)
 - 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ด้วยการหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ คำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
 - 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
 - 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ต้นทุนการทำงานด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 5 .การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อายุ

งาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกันจะใช้สถิติ independent t-test และ one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยคำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันจะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก คือ สถิติพื้นฐาน สถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. **ค่าร้อยละ (percentage)** ใช้วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, pp.449-450)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ

P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. **ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean)** ใช้เพื่อแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, น.39)

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

เมื่อ

$\sum xi$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้เพื่อแปลความหมายของข้อมูล และเพื่อให้ทราบถึงลักษณะข้อมูลค่าเฉลี่ยที่ได้รับว่ามีคุณภาพที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือไม่ มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, น.39)

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

เมื่อ

S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

4. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ใช้เพื่อ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีสูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, น.445)

$$\alpha = \frac{\frac{k \text{ covariance}}{\text{variance}}}{1 + (k - 1) \frac{\text{covariance}}{\text{variance}}}$$

เมื่อ

α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนคำถาม
Covariance	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
Variance	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

5. ค่าความแตกต่างระหว่างประชากรสองกลุ่มด้วยสูตร independent t-test ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, น.162)

กรณีค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

เมื่อ

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

\bar{X}_1 แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1

\bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

กรณีค่าความแปรปรวนทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่ 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	นแห่งความเป็นอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

6. ค่าความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มด้วยสูตร One-Way ANOVA ใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนเท่ากันจึงจะใช้การทดสอบด้วย One-Way ANOVA ในเรื่อง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่สำเร็จ การศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น.175)

ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ

F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$n - k$	แทน	ชั้นแห่งความอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561, น.258)

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

เมื่อ

LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ 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

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

7. ค่าความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มด้วยสูตร Brown-Forsythe ใช้เพื่อใช้เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน หากความแปรปรวนไม่เท่ากันจึงจะใช้การทดสอบด้วย Brown-Forsythe ในเรื่อง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Hartung and Argac, 2001, p.300)

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

โดย

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

เมื่อ

β	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
MS_B	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between group)
MS_W	แทน	ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม (mean square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
k	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
n_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
N	แทน	ขนาดของประชากร
S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Dunnett T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น.333) โดยสูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel, 1982, pp.153-155)

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ \bar{d}_D	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
q_D	แทน	ค่าจากตาราง critical values of the Dunnett test
$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

8. สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว ว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560, น.302)

จากสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ ($\alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_kX_k$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถอธิบายได้ เรียกว่า ค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error: ϵ) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \dots + \beta_kX_k + \epsilon$$

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ

X แทน ตัวแปรอิสระ

Y แทน ตัวแปรตาม

k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้นเปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่นมีค่าคงที่

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2 - \dots - b_kX_k$$

$$b_i = \frac{\sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

1. ความผิดพลาด (error) ต้องเป็นตัวแปรสุ่ม และมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ
2. ความแปรปรวนของตัวแปรตาม (Y) ในทุกค่าของตัวแปรอิสระ (X) จะต้องเท่ากัน
3. ค่าความผิดพลาดของตัวแปรตาม (Y) แต่ละค่าเป็นอิสระกัน
4. ตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องเป็นอิสระกัน

สำหรับการตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multi-collinearity) ระหว่างปัจจัยรายด้านของตัวแปรอิสระจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ดังนี้ (กัลยา วาณิชบัญญัติ, 2560, น.370)

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

เมื่อ

VIF แทน Variance Inflation Factor

R_i^2 แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

บทที่ 4 ผลการดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและได้ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทั้งสิ้น 412 ฉบับ และจากนั้นได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามจำนวน 12 ฉบับนั้น เป็นผู้ที่ไม่ได้ทำงานจากที่บ้าน จึงได้ทำการตัดออก เพื่อให้ใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานวิจัยทั้งสิ้น 400 ฉบับ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p-value	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ ใช้เพื่อสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (Unstandardized)
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (Standardized)
SE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standard Error of Mean)
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R-squared)
SS	แทน ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
α	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐานหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of Significance)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการดำเนินการเก็บตัวอย่างเริ่มต้นด้วยการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยแบบสอบถาม **ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม** ทำให้ได้ผลการเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่างแล้วนั้น ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ คำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของพนักงาน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ต้นทุนการทำงาน

การวิเคราะห์เชิงอนุมาน

สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกันจะใช้สถิติ independent t-test และ one-way analysis of variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย คำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันจะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 400 คน เนื่องจากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความถี่ของข้อมูลกระจายตัวอย่างไม่สม่ำเสมอ และมีจำนวนความถี่น้อยเกินไปกว่าจำนวนน้อยที่สุดที่ยอมรับได้ในการคำนวณค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (จำนวนตัวอย่างต้องไม่น้อยกว่า 30 ตัวอย่าง สำหรับการคำนวณค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมกลุ่มข้อมูลใหม่ เพื่อให้การกระจายของข้อมูลมีความสม่ำเสมอ เพื่อให้จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีมากกว่าหรือเท่ากับ 30 ตัวอย่าง และเพื่อให้สามารถทดสอบสมมติฐานได้ ซึ่งจะได้กลุ่มใหม่ดังนี้

1. อายุจะนำความถี่ของข้อ 51 – 60 ปี รวมกับข้อ 41 – 50 ปี” เป็น 41 - 60 ปี”
2. สถานภาพ จะนำความถี่ของข้อ “หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่” รวมกับข้อ “สมรส” เป็น “สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่”
3. ระดับการศึกษาจะนำความถี่ของข้อ ต่ำกว่าปริญญาตรี รวมกับข้อ ปริญญาตรี เป็นต่ำกว่าและปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงานจะนำความถี่ข้อ ระดับหัวหน้างานและระดับผู้อำนวยการหรือสูงกว่า รวมกับข้อ ระดับผู้จัดการ เป็น ระดับหัวหน้างาน/ระดับผู้จัดการ/ระดับผู้อำนวยการหรือสูงกว่า
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะนำความถี่ข้อ “ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน” รวมกับข้อ “15,000 – 41,999 บาทต่อเดือน” เป็น “ต่ำกว่า 15,000 – 41,999 บาทต่อเดือน และ จะนำความถี่ข้อ 96,000 – 122,900 บาทต่อเดือน และ ตั้งแต่ 123,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป รวมกับข้อ “69,000 – 95,999บาทต่อเดือน” เป็น ตั้งแต่ 69,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปโดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	182	45.50
หญิง	218	54.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 10 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และ เพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
21 - 30 ปี	189	47.25
31 - 40 ปี	151	37.75
41 - 60 ปี	60	15.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 11 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.25 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 และช่วงอายุ 41 – 60 ปีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	315	78.75
สมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	85	21.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 12 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.75 และสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

จำแนกระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าและปริญญาตรี	292	73.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	108	27.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 13 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ระดับต่ำกว่าและปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับอายุงาน

อายุงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	85	21.25
ระหว่าง 3 ปี 1 วัน – 5 ปี	158	39.50
ระหว่าง 5 ปี 1 วัน – 10 ปี	99	24.75
มากกว่า 10 ปี	58	14.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 14 ระดับอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 3 ปี 1 วัน – 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 อายุงานระหว่าง 5 ปี 1 วัน – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และอายุงานมากกว่า 10 ปี เป็น จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงาน

จำแนกตามตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน	302	75.50

ตาราง 15 (ต่อ)

จำแนกตามตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับหัวหน้างาน/ระดับผู้จัดการ/ระดับผู้อำนวยการหรือสูงกว่า	98	24.50
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 15 ตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับระดับปฏิบัติงาน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ระดับหัวหน้างาน/ระดับผู้จัดการ/ระดับผู้อำนวยการหรือสูงกว่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 – 41,999 บาทต่อเดือน	288	72.00
42,000 – 68,999 บาทต่อเดือน	75	18.75
ตั้งแต่ 69,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	37	9.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 16 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 15,000 – 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ช่วงรายได้เฉลี่ย 42,000 – 68,999 บาทต่อเดือน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ตั้งแต่ 69,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของพนักงานที่ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ คำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน	4.31	0.52	สูงมาก
2.สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	4.25	0.67	สูงมาก
3.ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	4.20	0.58	สูง
4.เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	4.28	0.51	สูงมาก
5.นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน	3.64	0.97	สูง
รวม	4.31	0.52	สูงมาก

จากตารางที่ 17 ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากที่บ้านโดยจะมีการเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน

ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หัวหน้างานของท่านมีความไว้วางใจให้ท่านทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด แม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน	4.48	0.57	สูงมาก
2. หัวหน้างานของท่าน มีความไว้วางใจให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ แม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน	4.28	0.70	สูงมาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจในทรัพยากรที่จำกัด และรับฟังสิ่งที่พนักงานอยากได้เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานจากที่บ้าน	4.26	0.73	สูงมาก
4. หัวหน้างานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจ ไม่กดดันการทำงานเพื่อหวังผลงานเพียงอย่างเดียว	4.21	0.83	สูงมาก
รวม	4.31	0.52	สูงมาก

ตารางที่ 18 ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน อยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน โดยมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หัวหน้างานของท่านมีความไว้วางใจให้ท่านทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด แม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 หัวหน้างานของท่าน มีความไว้วางใจให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ แม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจในทรัพยากรที่จำกัดและรับฟังสิ่งที่พนักงานอยากได้เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 หัวหน้างานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจ ไม่กดดันการทำงานเพื่อหวังผลงานเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน

สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน	4.44	0.69	สูงมาก
2. สถานที่ทำงานที่บ้านท่านมีอากาศถ่ายเทเพียงพอเหมาะสมต่อการทำงาน	4.36	0.81	สูงมาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. สถานที่ทำงานที่บ้านท่านไม่มีเสียงรบกวนในช่วงเวลา ที่ทำงาน	4.02	0.91	สูง
4. สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เหมาะสมและสะดวกที่ จะสามารถทำงานได้	4.17	0.84	สูง
รวม	4.25	0.67	สูงมาก

ตารางที่ 19 ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน อยู่ที่ระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้านโดยมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 สถานที่ทำงานที่บ้านท่านมีอากาศถ่ายเทเพียงพอเหมาะสมต่อการทำงาน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เหมาะสมและสะดวกที่จะสามารถทำงานได้ โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สถานที่ทำงานที่บ้านท่านไม่มีเสียงรบกวนในช่วงเวลาทำงาน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอ ที่สามารถทำให้ พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ เช่น Notebook Tablet Smartphone	4.39	0.74	สูงมาก
2. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและสามารถทำ ให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ เช่น Notebook Tablet Smartphone	4.23	0.81	สูงมาก

ตาราง 20 ต่อ

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. อุปกรณ์การทำงานของท่านสามารถทำให้การทำงานจากที่บ้านได้อย่างสะดวกรวดเร็ว.	4.14	0.78	สูง
4. อุปกรณ์ขององค์กรสามารถทำให้ท่านทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ.	4.05	0.82	สูง
รวม	4.20	0.57	สูง

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน โดยมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอ ที่สามารถทำให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ เช่น Notebook Tablet Smartphone โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและสามารถทำให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ เช่น Notebook Tablet Smartphone โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อุปกรณ์การทำงานของท่านสามารถทำให้การทำงานจากที่บ้านได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อุปกรณ์ขององค์กรสามารถทำให้ท่านทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่านช่วยให้การทำงานจากที่บ้านให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	4.17	0.70	สูง
2. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบัน สามารถช่วยทำให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพ เช่น Microsoft Teams, Zoom, Line	4.47	0.74	สูงมาก

ตาราง 21 (ต่อ)

เทคโนโลยีที่เลือกอำนวยความสะดวกการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ท่านคิดว่าการทำงานผ่านเทคโนโลยีสื่อสารนั้นมี ความปลอดภัยทั้งองค์กรและผู้ที่เข้ามาใช้งาน	4.38	0.65	สูงมาก
4. ระบบการทำงานที่ใช้ภายในองค์กรของท่าน มีความ ยืดหยุ่นและสามารถทำงานจากที่บ้านได้	4.12	0.82	สูง
รวม	4.29	0.51	สูงมาก

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านเทคโนโลยีที่เลือกอำนวยความสะดวกการทำงานจากที่บ้าน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เลือกอำนวยความสะดวกการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เลือกอำนวยความสะดวกการทำงานจากที่บ้าน โดยมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบัน สามารถช่วยทำให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพ เช่น Microsoft Teams, Zoom, Line โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านคิดว่าการทำงานผ่านเทคโนโลยีสื่อสารนั้นมีความปลอดภัยทั้งองค์กรและผู้ที่เข้ามาใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่านช่วยให้การทำงานจากที่บ้านให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระบบการทำงานที่ใช้ภายในองค์กรของท่าน มีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานจากที่บ้านได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน

นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงาน ทำงานจากที่บ้าน	3.64	1.03	สูง
2. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีการสนับสนุนให้ พนักงานทำงานจากที่บ้าน	3.62	1.11	สูง

ตาราง 22 (ต่อ)

นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. องค์กรของท่านมีการปรับกฎเกณฑ์การทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานจากที่บ้านเพิ่มมากขึ้น	3.71	1.06	สูง
4. องค์กรของท่านมีการปรับระบบการวัดผลการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานจากที่บ้านได้อย่างเหมาะสม	3.60	1.07	สูง
รวม	3.64	0.97	สูง

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน ด้านนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากที่บ้าน ด้านนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน โดยมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการปรับกฎเกณฑ์การทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานจากที่บ้านเพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 องค์กรของท่านมีการปรับระบบการวัดผลการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานจากที่บ้านได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ	4.33	0.47	สูงมาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด	4.28	0.54	สูงมาก
รวม	4.31	0.42	สูงมาก

ตารางที่ 23 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในโดยจะมีการเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ

ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความต้องการที่จะทำให้งานสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญในองค์กร เช่น หัวหน้างาน หรือผู้บริหารระดับสูง	4.47	0.65	สูงมาก
2. ท่านรู้สึกดีเมื่อมีคนชื่นชมในตัวท่านในช่วงเวลาการทำงานจากที่บ้าน	4.29	0.73	สูงมาก
3. ความสำเร็จของงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร	4.22	0.68	สูงมาก
รวม	4.33	0.69	สูงมาก

ตารางที่ 24 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายใน

ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ โดยจะมีการเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความต้องการที่จะทำให้งานสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญในองค์กร เช่น หัวหน้างาน หรือผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านรู้สึกดีเมื่อมีคนที่ยื่นชมในตัวท่านในช่วงเวลาการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ความสำเร็จของงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของท่าน	4.01	0.78	สูง
2. ท่านมีความผูกพันและห่วงใยเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน	4.34	0.67	สูงมาก
3. ท่านมีความปรารถนาให้องค์กรของท่านอยู่รอดจากวิกฤติการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับทางองค์กร	4.50	0.67	สูงมาก
รวม	4.28	0.54	สูงมาก

ตารางที่ 25 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงาน ด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายใน ด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยจะมีการเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านมีความปรารถนาให้องค์กรของท่านอยู่รอดจากวิกฤติการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับทางองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ท่านมีความผูกพันและห่วงใยเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ต้นทุนการทำงาน

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
คุณภาพของงาน	4.26	0.52	สูงมาก
ปริมาณของงาน	4.34	0.56	สูงมาก
เวลา	4.34	0.57	สูงมาก
ต้นทุนการทำงาน	4.10	0.76	สูง
รวม	4.26	0.44	สูงมาก

ตารางที่ 26 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โดยจะมีการเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านปริมาณงานและเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การทำงานจากที่บ้านของท่านมีความถูกต้อง แม่นยำ	4.37	0.62	สูงมาก
2. การทำงานที่บ้านของท่านงานที่ออกมามีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย	4.37	0.64	สูงมาก

ตาราง 27 (ต่อ)

คุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. งานที่ท่านได้ทำจากที่บ้าน ไม่ส่งผลกระทบต่อหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง	4.30	0.73	สูงมาก
4. งานที่ท่านได้ทำจากที่บ้านเคยได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า หรือผู้บริหาร	4.02	0.83	สูง
รวม	4.27	0.52	สูงมาก

ตารางที่ 27 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยจะมีการเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานจากที่บ้านของท่านมีความถูกต้องแม่นยำและการทำงานที่บ้านของท่านงานที่ออกมา มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 งานที่ท่านได้ทำจากที่บ้าน ไม่ส่งผลกระทบต่อหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 งานที่ท่านได้ทำจากที่บ้านเคยได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า หรือผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณของงาน

ปริมาณของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านที่ได้รับมอบหมายทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.68	สูงมาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.40	0.65	สูงมาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านที่สำเร็จตามปริมาณงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.29	0.70	สูงมาก

ตาราง 28 (ต่อ)

ปริมาณของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำที่บ้านนั้นมีความเหมาะสมตามความสามารถของท่าน	4.30	0.68	สูงมาก
รวม	4.34	0.56	สูงมาก

ตารางที่ 28 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านปริมาณของงานเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านปริมาณของงาน โดยจะมีการเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านที่ได้รับมอบหมายทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำที่บ้านนั้นมีความเหมาะสมตามความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านที่สำเร็จตามปริมาณงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา

เวลา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่บ้าน ตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด	4.40	0.63	สูงมาก
2. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ทำจากที่บ้าน ให้สอดคล้องกับเวลาที่มีได้อย่างเหมาะสม	4.22	0.73	สูงมาก
3. งานมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานจากที่บ้านให้มีความเหมาะสมและรวดเร็ว	4.38	0.61	สูงมาก
รวม	4.33	0.57	สูงมาก

ตารางที่ 29 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านเวลา โดยจะมีการเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่บ้าน ตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 งานมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานจากที่บ้านให้มีความเหมาะสมและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ทำจากที่บ้าน ให้สอดคล้องกับเวลาที่มีได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านต้นทุนการทำงาน

ต้นทุนการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้มากขึ้น	4.25	0.85	สูงมาก
2. ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถช่วยลดต้นทุนในการใช้จ่ายค่าล่วงเวลาการทำงานได้	4.08	1.00	สูง
3. ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถช่วยลดต้นทุนของการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น กระดาษ หมึกพิมพ์ และอื่นๆ	3.99	1.00	สูง
รวม	4.10	0.76	สูง

ตารางที่ 30 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ด้านต้นทุนการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านต้นทุนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านต้นทุนการทำงาน โดยจะมีการเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถช่วยลดต้นทุนในการใช้จ่ายค่าล่วงเวลาการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน

สามารถช่วยลดต้นทุนของการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น กระดาษ หมึกพิมพ์ และอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน ข้อมูลจะถูกทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติ independent t-test, one-way analysis of variance: One-Way ANOVA (การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว) และ multiple regression analysis (การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ)

สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สูงสุด สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างกันระหว่างกรณีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรกจึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของค่าความแปรปรวนระหว่างสองกลุ่มประชากรโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ในการสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของทุกของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed ซึ่งจะทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง ที่ 32

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบ Levene's test

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (ด้านเพศ)	Leven's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	0.086	0.770
ด้านปริมาณงาน	0.583	0.446
ด้านเวลา	3.921	0.048*
ด้านต้นทุนการทำงาน	0.067	0.769

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.770 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.446 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.048 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed

ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.796 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามเพศ

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงานจาก ที่บ้าน (จำแนกตามเพศ)	เพศ	t-test for Equality of Means				
		N	mean	S.D.	t	p-value
ด้านคุณภาพของงาน (equal variances assumed)	ชาย	182	4.26	0.535	0.172	0.864
	หญิง	218	4.27	0.506		
ด้านปริมาณงาน (equal variances assumed)	ชาย	182	4.37	0.551	0.772	0.440
	หญิง	218	4.32	0.561		
ด้านเวลา (equal variances not assumed)	ชาย	182	4.36	0.519	1.058	0.291
	หญิง	218	4.30	0.600		
ด้านต้นทุน (equal variances assumed)	ชาย	182	4.17	0.730	1.712	0.880
	หญิง	218	4.04	0.780		

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามเพศ โดยการใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.864 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.440 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.291 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.880 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านต้นทุนการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของอายุ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยรวมของพนักงานเอกชน ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างสำหรับทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยรวมของพนักงานเอกชน ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference

(LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุ โดยการใ้การทดสอบ Levene's test

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (จำแนกตามอายุ)	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	0.741	2	397	0.490
ด้านปริมาณงาน	2.307	2	397	0.101
ด้านเวลา	0.986	2	397	0.374
ด้านต้นทุนการทำงาน	8.033	2	397	<0.001*

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 การทดสอบค่าความแปรปรวนของ ของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุ พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.490 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.101 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.374 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test

ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยมากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 34 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบ F-test

ความแตกต่าง ของ ประสิทธิภาพ การทำงานจากที่ บ้าน (จำแนก ตามอายุ)	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of		Mean	F	p-value
		Squares	df	Square		
ด้านคุณภาพของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.799	2	0.890	3.345	0.039*
	ภายในกลุ่ม	150.589	397	0.266		
	รวม	107.369	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.271	2	0.636	2.067	0.128
	ภายในกลุ่ม	122.040	397	0.307		
	รวม	123.311	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.607	2	0.303	0.950	0.388
	ภายในกลุ่ม	126.835	397	0.319		
	รวม	127.442	399			

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบช่วงอายุใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ตารางที่ 35

ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.390 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.390 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุ ด้านคุณภาพของการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ ทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุ	mean	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 60 ปี
		4.220	4.257	4.417
21 – 30 ปี	4.217	-	-0.037 (0.511)	-0.197 (0.010*)
31 – 40 ปี	4.256		-	-0.160 (0.043*)
41 – 60 ปี	4.417			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุ ด้านคุณภาพของงาน โดยการใช้การทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุ 21-30ปี กับ อายุ 41-60 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้บริโภครที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี

มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.197

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุ 31-40ปี กับ อายุ 41-60 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้บริโภครที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.160

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 36 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุ ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงาน จากที่บ้าน (จำแนกตาม อายุ)	แหล่งความ แปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
		ต้นทุนการทำงาน	Brown- Forsythe	6.440	2

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุ โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานทางด้านต้นทุนการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องทำงานทดสอบคสามแตกต่างรายคู่โดยการใช้สถิติ Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 37

ตาราง 37 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับต้นทุนการทำงานความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยการใช้การทดสอบ Dunnett's T3

อายุ	mean	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 60 ปี
		4.178	4.163	3.739
21 – 30 ปี	4.178	-	0.015 (0.996)	0.439 (0.010*)
31 – 40 ปี	4.163		-	0.424 (0.016*)
41 – 60 ปี	3.739			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับต้นทุนการทำงานความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยการใช้การทดสอบ Dunnett's T3 พบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุ 21-30ปี กับ อายุ 41-60 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้บริโภคมที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.439

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุ 31-40ปี กับ อายุ 41-60 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าผู้บริโภคมที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.424

ส่วนคนอื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่ กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มี ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่ แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มี ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test) ใช้ระดับ ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่าง กันระหว่างกรณีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่มีความแปรปรวนของ กลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรกจึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความกันของ ค่าความแปรปรวนระหว่างสองกลุ่มประชากรโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ในการสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของทุกของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่ เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed ซึ่งจะทดสอบ สมมติฐาน

ตาราง 38 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม ด้านสถานภาพ โดยการใ้การทดสอบ Levene's test

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (ด้านสถานภาพ)	Leven's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	0.138	0.711
ด้านปริมาณงาน	2.401	0.122
ด้านเวลา	0.980	0.323
ด้านต้นทุนการทำงาน	0.727	0.394

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.711 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.122 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.323 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ด้านต้นทุนการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.394 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านสถานภาพ

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการ ทำงาน (จำแนกตาม สถานภาพ)	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		N	mean	S.D.	t	p-value
ด้านคุณภาพงาน(equal variances assumed)	โสด	315	4.216	0.512	-3.558	<0.001*
	สมรส/ หม้าย/อยู่ย่ำร้าง	85	4.444	0.509		

ตาราง 39 (ต่อ)

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการ ทำงาน (จำแนกตาม สถานภาพ)	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		N	mean	S.D.	t	p-value
ด้านปริมาณงาน (equal variances assumed)	โสด	315	4.313	0.555	-1.973	0.049*
	สมรส/ หม้าย/หย่าร้าง	85	4.447	0.551		
ด้านเวลา (equal variances assumed)	โสด	315	4.321	0.559	-0.963	0.336
	สมรส/ หม้าย/หย่าร้าง	85	4.388	0.588		
ด้านต้นทุน (equal variances assumed)	โสด	315	4.115	4.112	0.439	0.661
	สมรส/ หม้าย/หย่าร้าง	85	4.075	4.075		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามเพศ โดยการใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านปริมาณแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.336 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของ

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.880 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านต้นทุนการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรทดสอบค่า t มีความแตกต่างกันระหว่างกรณีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรกจึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความกันของค่าความแปรปรวนระหว่างสองกลุ่มประชากรโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ในการสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของทุกของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value

มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed ซึ่งจะทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 40 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้การทดสอบ Levene's test

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (ด้านระดับการศึกษา)	Leven's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	0.858	0.355
ด้านปริมาณงาน	0.014	0.904
ด้านเวลา	4.261	0.040*
ด้านต้นทุนการทำงาน	0.347	0.566

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.355 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.904 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.040 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed

ด้านต้นทุนการทำงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.566 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ตาราง 41 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านระดับการศึกษา

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงาน จากที่บ้าน (จำแนกตาม ระดับการศึกษา)	ระดับ การศึกษา	t-test for Equality of Means				
		N	mean	S.D.	t	p-value
ด้านคุณภาพของงาน (equal variances assumed)	ปริญญาตรี	292	4.279	0.524	1.013	0.311
	ปริญญาโท	108	4.213	0.504		
	หรือสูงกว่า					
ด้านปริมาณงาน (equal variances assumed)	ปริญญาตรี	292	4.389	0.541	2.793	0.005*
	ปริญญาโท	108	4.215	0.578		
	หรือสูงกว่า					
ด้านเวลา (equal variances not assumed)	ปริญญาตรี	292	4.378	0.502	1.591	0.114
	ปริญญาโท	108	4.250	0.705		
	หรือสูงกว่า					
ด้านต้นทุนการทำงาน (equal variances assumed)	ปริญญาตรี	292	4.203	0.730	4.269	<0.001*
	ปริญญาโท	108	3.8457	0.778		
	หรือสูงกว่า					

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า

ด้านคุณภาพของงานมีค่า p-value เท่ากับ 0.311 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านปริมาณงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.114 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านเวลาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านต้นทุนการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของอายุงาน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุงานไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านโดยรวมของพนักงานเอกชน ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุงาน และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุงานต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างสำหรับทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพการ

ทำงานจากที่บ้าน โดยรวมของพนักงานเอกชน ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุงาน โดยการใช้การทดสอบ Levene's test

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (ด้านอายุงาน)	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	1.956	3	396	0.120
ด้านปริมาณงาน	5.380	3	396	0.001*
ด้านเวลา	1.904	3	396	0.128
ด้านต้นทุนการทำงาน	2.930	3	396	0.033*

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 การทดสอบค่าความแปรปรวนของ ของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุงาน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.120 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยมากกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.128 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test

ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยมากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 43 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุงาน ในด้าน คุณภาพของงานและด้านเวลา โดยการใช้การทดสอบ F-test

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการ ทำงานจากที่บ้าน (ด้านอายุงาน)	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of		Mean	F	p-value
		Squares	df	Square		
ด้านคุณภาพของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.734	2	0.578	2.167	0.091
	ภายในกลุ่ม	105.369	397	0.267		
	รวม	107.369	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.722	2	0.907	2.881	0.036*
	ภายในกลุ่ม	124.720	397	0.315		
	รวม	127.442	399			

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.091 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.039 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบช่วงอายุใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ตารางที่ 44

ตาราง 44 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านจำแนกตามอายุงานด้านเวลา โดยการใช้การทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

อายุการทำงาน	mean	น้อยกว่า 3 ปี	ระหว่าง 3 ปี 1 วัน – 5 ปี	ระหว่าง 5 ปี 1 วัน – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.235	4.341	4.309	4.511
น้อยกว่า 3 ปี	4.235	-	-0.106 (0.159)	-0.074 (0.037)	-0.276 (0.004)
ระหว่าง 3 ปี 1 วัน – 5 ปี	4.341		-	0.320 (0.657)	-0.170 (0.050*)
ระหว่าง 5 ปี 1 วัน – 10 ปี	4.309			-	-0.202 (0.030*)
มากกว่า 10 ปี	4.511				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างด้านอายุงานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน โดยการใช้การทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กับ อายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี กับ มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา น้อยกว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.276

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานระหว่าง 3ปี 1วัน – 5 ปี กับ อายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานอายุงานระหว่าง 3ปี 1วัน – 5 ปี กับ มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานระหว่าง 3ปี 1วัน – 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.170

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานระหว่าง 5ปี 1วัน – 10 ปี กับ อายุงานมากกว่า 10 ปี มีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานอายุงานระหว่าง 5ปี 1วัน – 10 ปี กับ มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานระหว่าง 5ปี 1วัน – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.202

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 45 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามอายุงานด้านปริมาณงานและต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงาน จากที่บ้าน (จำแนกตาม อายุงาน)	แหล่งความ แปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
		ปริมาณงาน	Brown-Forsythe	2.436	3
ต้นทุนการทำงาน	Brown-Forsythe	2.448	3	338.481	0.064

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุงานของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในด้านปริมาณงานและต้นทุนการทำงาน

ด้านปริมาณงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.065 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.064 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะ

ทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุนการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-Test) ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรทดสอบค่า t มีความแตกต่างกันระหว่างกรณีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรกจึงต้องทำการทดสอบสมมติฐานถึงความเท่ากันของค่าความแปรปรวนระหว่างสองกลุ่มประชากรโดยใช้ค่าสถิติ Levene's test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ในการสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของทุกของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed ซึ่งจะทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 46 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยการใช้การทดสอบ Levene's test

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (ด้านระดับตำแหน่งงาน)	Leven's Test for Equality of Variances	
	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	7.990	0.005*
ด้านปริมาณงาน	4.292	0.039*
ด้านเวลา	1.851	0.174
ด้านต้นทุนการทำงาน	48.234	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.174 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances Assumed

ด้านต้นทุนการ มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบค่า t ด้วย Equal Variances not Assumed

ตาราง 47 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านระดับตำแหน่งงาน

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการ ทำงานจากที่บ้าน (จำแนกตามระดับ ตำแหน่งงาน)	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		N	mean	S.D.	t	p-value
ด้านคุณภาพของงาน (equal variances not assumed)	ระดับปฏิบัติการ	302	4.188	0.484	-4.904	<0.001*
	ระดับหัวหน้างาน/ ระดับผู้จัดการ/ ระดับผู้อำนวยการ หรือสูงกว่า	98	4.495	0.555		
ด้านปริมาณงาน (equal variances not assumed)	ระดับปฏิบัติการ	302	4.277	0.523	-3.849	<0.001*
	ระดับหัวหน้างาน/ ระดับผู้จัดการ/ ระดับผู้อำนวยการ หรือสูงกว่า	98	4.541	0.609		
ด้านเวลา (equal variances assumed)	ระดับปฏิบัติการ	302	4.254	0.547	-5.260	<0.001*
	ระดับหัวหน้างาน/ ระดับผู้จัดการ/ ระดับผู้อำนวยการ หรือสูงกว่า	98	4.588	0.547		
ด้านต้นทุนการทำงาน (equal variances not assumed)	ระดับปฏิบัติการ	302	4.156	0.639	1.800	0.074
	ระดับหัวหน้างาน/ ระดับผู้จัดการ/ ระดับผู้อำนวยการ หรือสูงกว่า	98	3.956	1.037		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน จากที่บ้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการใช้สถิติ Independent Sample t-test ในการทดสอบพบว่า

ด้านคุณภาพการมีค่า มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านปริมาณของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.074 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านต้นทุนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของอายุงาน โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุงานไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยรวมของพนักงานเอกชน ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุงาน และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างสำหรับทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยรวมของพนักงานเอกชนในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกรายได้ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่ต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 48 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ โดยการทำการทดสอบ Levene's test

ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Test of Homogeneity of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	2.593	2	397	0.076
ด้านปริมาณงาน	1.097	2	397	0.335
ด้านเวลา	0.111	2	397	0.895
ด้านต้นทุนการทำงาน	11.584	2	397	<0.001*

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 การทดสอบค่าความแปรปรวนของของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.076 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test

ด้านปริมาณงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.335 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test

ด้านเวลา มีค่า p-value เท่ากับ 0.895 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากัน นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_0) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ F-test

ด้านต้นทุนการทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยมากกว่า 0.05 แสดงว่า แสดงว่าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากัน นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) ดังนั้นจะทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Brown-Forsythe

ตาราง 49 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายเฉลี่ยต่อเดือน ในด้าน คุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา โดยการใช้การทดสอบ F-test

ความแตกต่าง ของประสิทธิภาพ การทำงานจากที่ บ้าน (รายได้)	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of		Mean	F	p-value
		Squares	df	Square		
ด้านคุณภาพของ งาน	ระหว่างกลุ่ม	2.652	2	1.326	5.026	0.007*
	ภายในกลุ่ม	104.717	397	0.264		
	รวม	107.369	399			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.304	2	0.652	2.121	0.121
	ภายในกลุ่ม	122.007	397	0.307		
	รวม	123.311	399			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.898	2	0.449	1.409	0.246
	ภายในกลุ่ม	126.544	397	0.319		
	รวม	127.442	399			

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพของงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบช่วงรายได้ใดบ้างที่แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) ตารางที่ 50

ด้านปริมาณงาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.121 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา โดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.246 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ จะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 50 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ ด้านคุณภาพของงาน โดยการทำการทดสอบ ทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	mean	15,000-41,999 บาท	42,000-68,900 บาท	69,000 บาทขึ้นไป
		4.215	4.350	4.460
15,000-41,999 บาท	4.215	-	-0.134 (0.044*)	-0.244 (0.007*)

ตาราง 50 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	mean	15,000-41,999 บาท	42,000-68,900 บาท	69,000 บาทขึ้นไป
		4.215	4.350	4.460
42,000-68,900 บาท	4.350		-	-0.109 (0.289)
69,000 บาทขึ้นไป	4.460			-

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ ด้านคุณภาพของงาน โดยการใช้การทดสอบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาท มีค่า p-value เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ในช่วง 15,000 – 41,999 บาท ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ 42,000 – 68,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 42,000 – 68,999 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.134

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาท มีค่า p-value เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ในช่วง 15,000 – 41,999 บาท ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มี รายได้ 69,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า 69,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.244

ส่วนคนอื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 51 แสดงการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตาม รายได้ ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe

ความแตกต่างของ ประสิทธิภาพการทำงาน จากที่บ้าน (จำแนกตาม อายุงาน)	แหล่งความ แปรปรวน	Statistic	df1	df2	p-value
4. ต้นทุนการทำงาน	Brown- Forsythe	6.147	2	75.122	0.003*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 51 แสดงผลทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe

ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานทางด้านต้นทุนการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องทำงานทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยการใช้สถิติ Dunnett's T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 52

ตาราง 52 แสดงการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้กับความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกรายได้ ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Dunnett's T3

รายเฉลี่ยได้ต่อเดือน	mean	15,000-41,999 บาท	42,000-68,900 บาท	69,000 บาท ขึ้นไป
		4.215	4.350	4.460
15,000-41,999 บาท	4.215	-	-0.153 (0.321)	-5.760 (0.016*)

ตาราง 52 (ต่อ)

รายเฉลี่ยได้ต่อเดือน	mean	15,000-41,999 บาท	42,000-68,900 บาท	69,000 บาทขึ้นไป
		4.215	4.350	4.460
42,000-68,900 บาท	4.350		-	0.423 (0.143)
69,000 บาทขึ้นไป	4.460			-

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 52 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างอายุกับต้นทุนการทำงานความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จำแนกตามรายได้ ด้านต้นทุนการทำงาน โดยการใช้การทดสอบ Dunnett's T3 พบว่า

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาท มีค่า p-value เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้ในช่วง 15,000 – 41,999 บาทประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน แตกต่างกับพนักงานบริษัทเอกชนที่มี รายได้ 69,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน น้อยกว่า 69,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ย 5.760

ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันในด้าน คุณภาพของงาน

H_0 : ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้าน คุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้าน คุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

X_1 หมายถึง ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน

X_2 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน

X_3 หมายถึง ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน

X_4 หมายถึง เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน

X_5 หมายถึง นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน

Y_1 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 53 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1)	0.747	1.339
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2)	0.800	1.250
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3)	0.640	1.564

ตาราง 53 (ต่อ)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4)	0.491	2.038
นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน (X_5)	0.714	1.401

จากตาราง 53 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของ ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านและด้านนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 1.339 1.250 1.564 2.038 1.401 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10

ส่วนค่า Tolerance ของด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านและด้านนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 0.747 0.800 0.640 0.491 0.714 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 54 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน

Model	Sum of		Mean	F	p-value
	Squares	df			
Regression	32.760	5	6.552	34.601	<0.001*
Residual	74.608	394	0.189		
รวม	107.369	399			

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 54 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของผลลัพธ์องค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีความน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน

ตาราง 55 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพ

Model	Std.		Beta	t	p-value
	B	Error			
ค่าคงที่ (Constant)	1.460	0.234		6.247	$<0.001^*$
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1)	0.348	0.049	0.348	7.162	$<0.001^*$
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2)	0.216	0.036	0.278	5.924	$<0.001^*$
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3)	-0.097	0.047	-0.108	-2.057	0.040*
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4)	0.169	0.061	0.165	2.753	0.006*
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน (X_5)	0.020	0.027	0.038	0.769	0.442

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 55 จะได้ค่า Multiple R = 0.552^a R Square = 0.305 Adjusted R Square = 0.296 Std. Error = 0.435 โดยที่ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4) มีค่า p-value <0.001 , <0.001 , 0.040 และ 0.006 ซึ่งมีความน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.460 + 0.348X_1 + 0.216X_2 - 0.097X_3 + 0.169X_4$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยการทำงานจากที่บ้านทุกด้านมีค่าคงที่ จะมีผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 1.460 หน่วยดังนี้

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.348 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.216 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน (Y_1) ลดลง -0.097 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.169 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

2.2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้าน ปริมาณงาน

H_0 : ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

X_1 หมายถึง ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน

X_2 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน

X_3 หมายถึง ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน

X_4 หมายถึง เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน

X_5 หมายถึง นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน

Y_2 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณของงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 56 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1)	0.747	1.339
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2)	0.800	1.250
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3)	0.640	1.564
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4)	0.491	2.038
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน (X_5)	0.714	1.401

จากตาราง 56 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของ ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านและด้านนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 1.339 1.250 1.564 2.038 1.401 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10

ส่วนค่า Tolerance ของด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านและด้านนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 0.747 0.800 0.640 0.491 0.714 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 57 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	38.816	5	7.763	36.200	<0.001*
Residual	84.495	394	0.214		
รวม	123.311	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของผลลัพธ์องค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณของงาน

ตาราง 58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณของงาน

Model	Sum of		Mean		p-value
	Squares	df	Square	F	
ค่าคงที่ (Constant)	1.375	0.249		5.528	<0.001*
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X ₁)	0.394	0.052	0.367	7.614	<0.001*
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X ₂)	0.315	0.039	0.379	8.133	<0.001*
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X ₃)	-0.060	0.050	-0.062	-1.183	0.237*
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X ₄)	0.45	0.065	0.41	0.685	0.494*
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน (X ₅)	-0.002	0.028	-0.004	-0.079	0.937

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 58 พบว่า จะได้ค่า Multiple R = 0.561a R Square = 0.315 Adjusted R Square = 0.306 Std. Error = 0.463 โดยปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X₁) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X₂) มีค่า p-value <0.001 และ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X₁) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X₂) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.375 + 0.394X_1 + 0.315X_2$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยการทำงานจากที่บ้านทุกด้านมีค่าคงที่ จะมีผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 1.375 หน่วยดังนี้

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านปริมาณงานการทำงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.394 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านปริมาณงานการทำงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.315 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

2.3 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้าน เวลา

H_0 : ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

- X_1 หมายถึง ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน
- X_2 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน
- X_3 หมายถึง ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน
- X_4 หมายถึง เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน
- X_5 หมายถึง นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน
- Y_3 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลา

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 59 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1)	0.747	1.339
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2)	0.800	1.250
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3)	0.640	1.564
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4)	0.491	2.038
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน (X_5)	0.714	1.401

จากตาราง 59 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของ ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านและด้านนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 1.339 1.250 1.564 2.038 1.401 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10

ส่วนค่า Tolerance ของด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านและด้านนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 0.747 0.800 0.640 0.491 0.714 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 60 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

Model	Sum of		Mean		p-value
	Squares	df	Square	F	
Regression	49.816	5	9.963	50.569	<0.001*
Residual	77.626	394	0.197		
รวม	127.442	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 60 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของผลลัพธ์องค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

ตาราง 61 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

Model	Std.		Beta	t	p-value
	B	Error			
ค่าคงที่ (Constant)	1.288	0.238		5.405	<0.001*
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1)	0.264	0.050	0.243	5.331	<0.001*
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2)	0.406	0.037	0.480	10.929	<0.001*
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3)	-0.169	0.048	-0.172	-3.507	0.001*
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4)	0.179	0.062	0.161	2.860	0.004*

ตาราง 61 (ต่อ)

Model	Std.				
	B	Error	Beta	t	p-value
นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน (X_6)	0.036	0.027	0.061	1.319	0.188

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 61 พบว่าจะได้ค่า Multiple R = 0.625a R Square = 0.391 Adjusted R Square = 0.383 Std. Error = 0.443 โดยปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4) มีค่า p-value <0.001, <0.001, 0.001 และ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลาของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_3 = 1.288 + 0.264X_1 + 0.406X_2 - 0.169X_3 + 0.179X_4$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยการทำงานจากที่บ้านทุกด้านมีค่าคงที่ จะมีผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 1.288 หน่วยดังนี้

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านเวลาการทำงาน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.264 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านเวลาการทำงาน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.406 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านเวลาการทำงาน (Y_3) ลดลง -0.169 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านเวลาการทำงาน (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.179 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 3 ด้านมีค่าคงที่

2.4 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

- X_1 หมายถึง ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน
- X_2 หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน
- X_3 หมายถึง ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน
- X_4 หมายถึง เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน
- X_5 หมายถึง นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน
- Y_4 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณของงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 62 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1)	0.747	1.339
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2)	0.800	1.250
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3)	0.640	1.564
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4)	0.491	2.038
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน (X_5)	0.714	1.401

จากตาราง 62 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของ ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านและด้านนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 1.339 1.250 1.564 2.038 1.401 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10

ส่วนค่า Tolerance ของด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านและด้านนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 0.747 0.800 0.640 0.491 0.714 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 63 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

Model	Sum of		Mean		p-value
	Squares	df	Square	F	
Regression	32.082	5	6.416	12.766	<0.001*
Residual	198.034	394	0.503		
รวม	230.116	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 63 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของผลลัพธ์องค์กรโดยรวมมีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

ตาราง 64 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

Model	Std.		Beta	t	p-value
	B	Error			
ค่าคงที่ (Constant)	1.503	0.381		3.947	<0.001*
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1)	0.173	0.079	0.118	2.180	0.030*
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2)	0.269	0.059	0.237	4.531	<0.001*
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3)	0.266	0.077	0.202	3.457	<0.001*

ตาราง 64 (ต่อ)

Model	Std.				
	B	Error	Beta	t	p-value
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_4)	-0.061	0.100	-0.41	-0.609	0.543*
นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน (X_5)	-0.038	0.043	-0.049	-0.878	0.380

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 64 พบว่าจะได้ค่า Multiple R = 0.373a R Square = 0.139 Adjusted R Square = 0.128 Std. Error = 0.708 โดยปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) มีค่า p-value 0.030, <0.001 และ<0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านต้นทุนของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_4 = 1.503 + 0.173X_1 + 0.269X_2 + 0.266X_3$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยการทำงานจากที่บ้านทุกด้านมีค่าคงที่ จะมีผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน เท่ากับ 1.503 หน่วยดังนี้

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 2 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 2 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน (Y_4) เพิ่มขึ้น 0.266 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 2 ด้านมีค่าคงที่

สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกันใน ด้านคุณภาพของงาน

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_a : ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_a) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

X_1 หมายถึง ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ

X_2 หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

Y_1 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 65 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1)	0.868	1.151
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2)	0.868	1.151

จากตาราง 65 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของ ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 1.151 และ 1.151 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10 ส่วนค่า Tolerance ของความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 0.868 และ 0.868 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 66 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	41.627	2	20.813	125.688	<0.001*
Residual	65.742	397	0.166		
รวม	107.369	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 66 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของผลลัพธ์องค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้าน 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการ

ทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน

ตาราง 67 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพ

Model	Std.				
	B	Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.903	0.213		4.238	<0.001*
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1)	0.481	0.046	0.440	10.443	<0.001*
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2)	0.298	0.041	0.309	7.330	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 67 พบว่าจะได้ค่า Multiple R = 0.623a R Square = 0.388 Adjusted R Square = 0.385 Std. Error = 0.406 โดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1) ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2) มีค่า p-value <0.001 และ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1) ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.903 + 0.481X_1 + 0.298X_2$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้านทุกด้านมีค่าคงที่ จะมีผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 0.903 หน่วยดังนี้

หากปัจจัยทางทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจาก ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.481 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจาก ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2) มีเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน (Y_1) เพิ่มขึ้น 0.298 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านปริมาณงาน

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

X_1 หมายถึง ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ

X_2 หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

Y_1 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านด้านปริมาณงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 68 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1)	0.868	1.151
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2)	0.868	1.151

จากตาราง 68 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของ ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 1.151 และ 1.151 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10 ส่วนค่า Tolerance ของความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 0.868 และ 0.868 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 69 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	28.073	2	14.036	58.510	<0.001*
Residual	95.239	397	0.240		
รวม	123.311	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 69 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของผลลัพธ์องค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้าน 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน

ตาราง 70 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน

Model	Std.				
	B	Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.624	0.256		6.337	<0.001*
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X ₁)	0.299	0.055	0.255	5.386	<0.001*
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X ₂)	0.333	0.049	0.321	6.790	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 70 พบว่าจะได้ค่า Multiple R = 0.477a R Square = 0.228 Adjusted R Square = 0.224 Std. Error = 0.489 โดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X₁) ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X₂) มีค่า p-value <0.001 และ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X₁) ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X₂) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_2 = 1.624 + 0.299X_1 + 0.333X_2$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้านทุกด้านมีค่าคงที่ จะมีผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน เท่ากับ 1.624 หน่วยดังนี้

หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านปริมาณ (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.299 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านปริมาณงาน (Y_2) เพิ่มขึ้น 0.333 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านเวลา

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้.

X_1 หมายถึง ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ

X_2 หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

Y_3 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 71 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1)	0.868	1.151
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2)	0.868	1.151

จากตาราง 71 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของ ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 1.151 และ 1.151 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10 ส่วนค่า Tolerance ของความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 0.868 และ 0.868 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 72 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	25.676	2	12.838	50.084	<0.001*
Residual	101.765	397	0.256		
รวม	127.442	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 72 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของผลลัพธ์องค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้าน 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

ตาราง 73 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

Model	Std.				
	B	Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.741	0.265		6.570	<0.001*
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X ₁)	0.282	0.057	0.236	4.909	<0.001*
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X ₂)	0.321	0.051	0.305	6.347	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 73 พบว่าจะได้ค่า Multiple R = 0.449a R Square = 0.201 Adjusted R Square = 0.197 Std. Error = 0.506 โดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X₁) ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X₂) มีค่า p-value <0.001 และ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X₁) ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X₂) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลางานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_3 = 1.741 + 0.282X_1 + 0.321X_2$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้านทุกด้านมีค่าคงที่ จะมีผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 0.903 หน่วยดังนี้ หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่

สำคัญ (X_1) 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านเวลา Y_3 เพิ่มขึ้น 0.282 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านเวลา (Y_3) เพิ่มขึ้น 0.321 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านต้นทุนการทำงาน

H_0 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

X_1 หมายถึง ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ

X_2 หมายถึง ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด

Y_4 หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 74 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1)	0.868	1.151
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X_2)	0.868	1.151

จากตาราง 74 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของ ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 1.151 และ 1.151 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10 ส่วนค่า Tolerance ของความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเท่ากับ 0.868 และ 0.868 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 75 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Regression	30.848	2	15.424	30.729	<0.001*
Residual	199.268	397	0.502		
รวม	230.116	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 75 พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของผลลัพธ์องค์กรโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้าน 1 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในต้นทุนการทำงาน

ตาราง 76 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างโดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจการทำงานจากที่บ้านรายด้านที่สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในต้นทุนการทำงาน

Model	Std.				
	B	Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.411	0.371		3.805	<0.001*
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X ₁)	0.552	0.080	0.344	6.874	<0.001*
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X ₂)	0.072	0.071	0.051	1.020	0.309

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 76 พบว่าจะได้ค่า Multiple R = 0.366a R Square = 0.134 Adjusted R Square = 0.130 Std. Error = 0.708 โดยปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X₁) มีค่า p-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) และยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) แสดงว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X₁) ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด (X₂) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ต้นทุนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$Y_4 = 1.411 + 0.552X_1$$

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ดังนี้

หากปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้านทุกด้านมีค่าคงที่ จะมีผลลัพธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 1.411 หน่วยดังนี้

หากปัจจัยทางทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจาก ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน Y_1 เพิ่มขึ้น 0.552 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานจากที่บ้านอีก 1 ด้านมีค่าคงที่

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อาชีพงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน

ตาราง 77 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	คุณภาพของงาน	Independent
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ปริมาณงาน	Samples t-test
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	เวลา	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ต้นทุน	
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	คุณภาพของงาน	One-way ANOVA
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ปริมาณงาน	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	เวลา	
	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ต้นทุน	
สถานภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	คุณภาพของงาน	Independent
	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ปริมาณงาน	Samples t-test
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	เวลา	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ต้นทุน	

ตารางที่ 77 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	สถิติที่ใช้
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	คุณภาพของงาน	Independent
สูงสุด	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ปริมาณงาน	Samples t-test
อายุงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	เวลา	One-way ANOVA
	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ต้นทุน	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	คุณภาพของงาน	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ปริมาณงาน	
ตำแหน่งงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	เวลา	Independent
	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ต้นทุน	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	คุณภาพของงาน	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ปริมาณงาน	
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	เวลา	One-way ANOVA
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ต้นทุน	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	คุณภาพของงาน	
	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	ปริมาณงาน	

สมมติฐานส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย คำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

ตาราง 78 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานการวิจัยด้านปัจจัยการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หมายเหตุ สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression

ตาราง 79 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานการวิจัยด้านปัจจัยการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานงานจากที่บ้านด้านปริมาณงาน
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หมายเหตุ สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression

ตาราง 80สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

สมมติฐานการวิจัยด้านปัจจัยการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานงานจากที่บ้านด้านเวลา
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หมายเหตุ สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression

ตาราง 81สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยด้านปัจจัยการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานงานจากที่บ้านด้านต้นทุนการทำงาน
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หมายเหตุ สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression

สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

ตาราง 82 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานการวิจัยด้านแรงจูงใจภายใน	ประสิทธิภาพการทำงานงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงาน
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
หมายเหตุ สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression	

ตาราง 83 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานการวิจัยด้านแรงจูงใจภายใน	ประสิทธิภาพการทำงานงานจากที่บ้านด้านปริมาณงาน
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
หมายเหตุ สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression	

ตาราง 84 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

สมมติฐานการวิจัยด้านแรงจูงใจภายใน	ประสิทธิภาพการทำงานงานจากที่บ้านด้านเวลา
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
หมายเหตุ สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression	

ตาราง 85สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยด้านแรงจูงใจภายใน	ประสิทธิภาพการทำงานงาน จากที่บ้านด้านต้นทุนการทำงาน
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หมายเหตุ สถิติที่ใช้คือ Multiple Regression



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจ ภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและกำหนดกลยุทธ์รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน รวมไปถึงการวางแผนการดำเนินการขององค์กร ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่จะเกิดขึ้น พิจารณาเลือกปัจจัยที่เหมาะสม และพัฒนาเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วยคำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลแยกออกเป็นรายด้าน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ผลการเก็บตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และ เพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 21 – 30 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมาคือช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และช่วงอายุ 41 – 60 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

สถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 และสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ระดับต่ำกว่าและปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 และศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

ระดับอายุงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 3 ปี 1 วัน – 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 อายุงานระหว่าง 5 ปี 1 วัน – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 และอายุงานมากกว่า 10 ปี เป็น จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

ตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับระดับปฏิบัติงาน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ระดับหัวหน้างาน/ระดับผู้จัดการ/ระดับผู้อำนวยการหรือสูงกว่า จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 15,000 – 41,000 บาทต่อเดือน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 ช่วงรายได้เฉลี่ย 42,000 – 68,999 บาทต่อเดือน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 ตั้งแต่ 69,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของพนักงานที่ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ คำถามความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถามดังนี้ หัวหน้างานของท่านมีความไว้วางใจให้ท่านทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด แม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 หัวหน้างานของท่าน มีความไว้วางใจให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ แม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจในทรัพยากรที่จำกัดและรับฟังสิ่งที่พนักงานอยากได้เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 หัวหน้างานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจ ไม่กดดันการทำงานเพื่อหวังผลงานเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ท่านคิดว่าเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบัน สามารถช่วยทำให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพ เช่น Microsoft Teams, Zoom, Line โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านคิดว่าการทำงานผ่านเทคโนโลยีสื่อสารนั้นมีความปลอดภัยทั้งองค์กรและผู้ที่เข้ามาใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านคิดว่า

เทคโนโลยีขององค์กรท่านช่วยให้การทำงานจากที่บ้านให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ระบบการทำงานที่ใช้ภายในองค์กรของท่าน มีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานจากที่บ้านได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถามดังนี้ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 สถานที่ทำงานที่บ้านท่านมีอากาศถ่ายเทเพียงพอเหมาะสมต่อการทำงาน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เหมาะสมและสะดวกที่จะสามารถทำงานได้ โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 สถานที่ทำงานที่บ้านท่านไม่มีเสียงรบกวนในช่วงเวลาที่ทำงาน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอ ที่สามารถทำให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ เช่น Notebook Tablet Smartphone โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและสามารถทำให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ เช่น Notebook Tablet Smartphone โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อุปกรณ์การทำงานของท่านสามารถทำให้การทำงานจากที่บ้านได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อุปกรณ์ขององค์กรสามารถทำให้ท่านทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

นโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายองค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน อยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ องค์กรของท่านมีการปรับกฎเกณฑ์การทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานจากที่บ้านเพิ่มมากขึ้น โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 องค์กรของท่านมีการปรับระบบการวัดผลการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานจากที่บ้านได้อย่างเหมาะสม โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจภายในของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดจะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ท่านมีความต้องการที่จะทำให้งานสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญในองค์กร เช่น หัวหน้างาน หรือผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านรู้สึกดีเมื่อมีคนชื่นชมในตัวท่านในช่วงเวลาการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ความสำเร็จของงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ทางด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ท่านมีความปรารถนาให้องค์กรของท่านอยู่รอดจากวิกฤติการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับทางองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ท่านมีความผูกพันและห่วงใยเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ในแต่ละด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ต้นทุนการทำงาน จะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ การทำงานจากที่บ้านของท่านมีความถูกต้องแม่นยำและการทำงานที่บ้านของท่านงานที่ออกมาามีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 งานที่ท่านได้ทำจากที่บ้าน ไม่ส่งผลกระทบต่อหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 งานที่ท่านได้ทำจากที่บ้านเคยได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า หรือผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ด้านปริมาณของงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านปริมาณของงานเมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านที่ได้รับมอบหมายทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำที่บ้านนั้นมีความเหมาะสมตามความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านที่สำเร็จตามปริมาณงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ด้านเวลา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่บ้าน ตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 งานมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานจากที่บ้านให้มีความเหมาะสมและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ทำจากที่บ้าน ให้สอดคล้องกับเวลาที่มีได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ด้านต้นทุนการทำงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน ด้านต้นทุนการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้มากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถช่วยลดต้นทุนในการใช้จ่ายค่าล่วงเวลาการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถช่วยลดต้นทุนของการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น กระดาษ หมึกพิมพ์ และอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด

สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย โดยผลการวิจัยพบว่า

สมมติฐานส่วนที่ 1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านเวลาไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านต้นทุนการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 1.2 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีความสำคัญรายคู่ ดังนี้

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า พนักงานเอกขนที่มีอายุ 41-60 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.197

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า พนักงานเอกขนที่มีอายุ 41-60 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.160

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลาไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานทางด้านต้นทุนการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีความสำคัญรายคู่ ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุ 21-30 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.439

พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน มากกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.424

สมมติฐานส่วนที่ 1.3 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านปริมาณแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านต้นทุนการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 1.4 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านปริมาณงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านต้นทุนการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 1.5 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความต่างรายคู่ดังนี้

พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปีมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลาน้อยกว่า พนักงานเอกขนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.276

พนักงานบริษัทเอกชน ที่อายุงานระหว่าง 3ปี 1วัน – 5 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลาน้อยกว่า พนักงานเอกขนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.170

พนักงานบริษัทเอกชน ที่อายุงานระหว่าง 5ปี 1วัน – 10 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลาน้อยกว่า พนักงานเอกขนที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.202

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุนการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 1.6 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านปริมาณของงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านเวลาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีระดับตำแหน่งงาน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านทางด้านต้นทุนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานส่วนที่ 1.7 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความต่างรายคู่นี้

พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 42,000 – 68,999 บาท โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.134

พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า 69,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.244

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานทางด้านต้นทุนการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความต่างรายคู่นี้

พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน น้อยกว่า 69,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างเฉลี่ย 5.760

สมมติฐานส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย โดยผลการวิจัยพบว่า

สมมติฐานส่วนที่ 2.1 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้าน คุณภาพของงาน

พบว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงานร้อยละ 29.6 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญทางด้าน ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน ในด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านในเชิงบวก ส่วนด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านนั้นส่งผลทางด้านเชิงลบ โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานส่วนที่ 2.2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้าน ปริมาณงาน

พบว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานและ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณของงานร้อยละ 30.6 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญทางด้าน ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน ในด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ในเชิงบวก โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณของงาน

สมมติฐานส่วนที่ 2.3 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

พบว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลาร้อยละ 38.3 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน ในด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านในเชิงบวก ส่วนด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านนั้นส่งผลทางด้านเชิงลบ โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา

สมมติฐานส่วนที่ 2.4 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน

พบว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านต้นทุนการทำงานร้อยละ 38.3 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญทางด้าน ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน ในด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านในเชิงบวก โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในต้นทุนการทำงาน

สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในประกอบด้วย ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ และ ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน

สมมติฐานส่วนที่ 3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านคุณภาพของงาน

พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงานร้อยละ 38.5 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน

สมมติฐานส่วนที่ 3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านปริมาณงาน

พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณงานร้อยละ 22.4 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน

สมมติฐานส่วนที่ 3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านเวลา

พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลาร้อยละ 19.7 กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน
ด้านเวลางาน

สมมติฐานส่วนที่ 3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านต้นทุนการทำงาน

พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจภายในของพนักงาน ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจาก
บุคคลที่สำคัญ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านต้นทุนการทำงานร้อยละ 13.0
กล่าวคือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ
ของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผล
ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงานงาน

การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา"ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร" สามารถ
นำผลการศึกษามาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด
สถานภาพ อาชีพงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่
บ้านที่แตกต่างกัน จำแนกออกได้ โดยผลการวิจัยพบว่า

1.1 เพศจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
บริษัทเอกชนทางด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน
ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทางด้านเพศนั้นไม่ได้ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้ง
ด้านด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านต้นทุน เนื่องจากการทำงานในปัจจุบัน
นั้น เรื่องเพศที่แตกต่างไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน การยอมรับเรื่องเพศที่แตกต่างสามารถทำงาน
เหมือนกันได้ มีมากขึ้น จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นพรัตน์ วรสุข, 2563) คุณภาพชีวิต ที่มี
ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต พบว่า
ลักษณะทางด้านเพศไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

1.2 อายุจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพแตกต่างกัน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปีและพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงานน้อยกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-60 ปี นั้นจะมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถจัดการกรงาน รู้จักที่จะควบคุมสิ่งต่างๆ รวมไปถึงการจัดการตัวเองให้ทำงานออกมาได้ดี มีสมาธิกับงาน ได้ดีกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 21-30 ปีและ 31-40 ปี ในด้านต้นทุนการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 21-30 ปีและพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงานงานมากกว่า พนักงานเอกชนที่มีอายุ 41-60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานในช่วงอายุดังกล่าวเป็นพนักงานส่วนมากขององค์กร ดังนั้นเมื่อมีการทำงานจากที่บ้านพนักงานในช่วงอายุ 21-40 ปีทางองค์กรจะต้องจัดหาทรัพยากรเพื่อให้สามารถดำเนินการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จะสอดคล้อง กับงานวิจัยของ (ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์, 2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัส COVID-19 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรคดิ่ง จำกัด พบว่าลักษณะ อายุ แตกต่างกันนั้น จะส่งผลทำให้ระดับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้านนั้นจะแตกต่างกัน

1.3 สถานภาพจากการทำสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน ทางด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน ของงานแตกต่างกัน เนื่องจากจากสถานภาพที่ต่างกันจะมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้พนักงานเอกชนนั้น มีระยะเวลาที่จะจดจ่ออยู่กับงานที่จะต้องทำ พนักงานที่โสดนั้นจะมีความอิสระในการทำงาน และยังจะทุ่มเทให้กับงานได้มากกว่าพนักงานที่มีสถานะสมรส ที่อาจจะมีภาระ หรือสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบทางด้านครอบครัวมากกว่า รวมไปถึงการทำงานจากที่บ้าน ที่จะต้องใช้สมาธิอย่างยิ่งในการคิดและตัดสินใจ ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์, 2564) การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤติโควิด-19 ของกลุ่มธนาคารพบว่าลักษณะประชากรณ์ศาสตร์ด้านสถานภาพในการทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด จากสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ทางด้านปริมาณงานและด้านต้นทุนของงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่อยู่ในระดับสูงย่อมที่จะมีพฤติกรรมในการทำงานด้านประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน โดยจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและความชำนาญหรือ ความสามารถ ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมไปถึงการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ที่จะต้องใช้ทักษะที่มากกว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชญ์ภรณ์ ปรวิเชียรสุดตา, 2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ที่พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.5 อายุงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ด้านอายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านเวลาการทำงาน แตกต่างกัน พบว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุการทำงาน ที่น้อยกว่า 3 ปี จนถึง 10 ปี จะมีประสิทธิภาพการทำงานทางด้านเวลาน้อยกว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่าพนักงานเอกชนที่มีอายุงานมากขึ้น สามารถที่จะรับมือกับการทำงานได้ทุกรูปแบบ เป็นผลมาจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงาน โดยสามารถที่จะทำงานจากที่บ้านโดยใช้ระยะเวลาที่รวดเร็วกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิ่มนวล ทองแสน, 2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะของประชากรศาสตร์ส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันในช่วงของอายุ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

1.6 ระดับตำแหน่งงาน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน ด้านระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในด้านคุณภาพ และด้านปริมาณงาน ซึ่งพบว่าพนักงานเอกชนที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานและระดับหัวหน้างานเมื่อทำงานจากที่บ้านการมีสมาธิและความรับผิดชอบในงานจะแตกต่างกัน ดังนั้น เป็นไปได้ที่ผลงานของคนสองกลุ่มนี้จะแตกต่างกันทั้งด้านคุณภาพและปริมาณงาน โดยตำแหน่งงานที่สูง จะสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลอย่างมากถ้าจะต้องมีการทำงานในลักษณะที่ต้องทำงานจากที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นพรัตน์ วรสุข, 2563) เรื่องคุณภาพชีวิต ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ย่าน

เพลินจิตพบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานค่าน ปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายและค่านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนจากการทดลองสมมติฐาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลของ พนักงานบริษัทเอกชน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจาก ที่บ้าน ด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน โดยพนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 42,000 – 68,999 บาท และ 69,000 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนประสิทธิภาพการ ทำงานด้านต้นทุน ของพนักงานบริษัทเอกชนจะพบว่า พนักงานเอกชนที่มีรายได้ 15,000 – 41,999 บาทมีประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ด้านต้นทุนการทำงาน น้อยกว่า 69,000 บาท ขึ้นไป มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานเอกชนที่มีรายได้ที่สูง นั้นมีความพร้อม ในการจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลในด้านคุณภาพและด้านต้นทุนที่ จะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้วยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาอุปกรณ์เพื่อ รองรับการทำงานที่บ้านอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนกนันท์ ไตชูวงศ์, 2562) ที่ศึกษา การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของ พนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด 19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานบริษัทเอกชน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย โดยผลการวิจัย พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานจากที่บ้านในด้าน คุณภาพของงาน จากการทดลองสมมติฐาน พบว่าปัจจัยทางด้าน การทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน และด้านเทคโนโลยีที่ เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของ งาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.552 สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 30.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่า ความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.43 จากสมการพบว่าค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัว

แปรอิสระ ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีผลในด้านคุณภาพของงานต่อพนักงานมีค่ามากที่สุดถึง 0.348 เนื่องด้วยเป็นปัจจัยเป็นสิ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงเพราะการปล่อยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถรวมไปถึงสามารถจัดสรรสิ่งต่างๆให้เหมาะสมกับสิ่งที่ตนเองทำได้ จะส่งผลต่อคุณภาพของงาน จากสมการพบว่าค่าสมประสิทธิผลหน้าตัวแปรตัวแปรอิสระรองลงมาคือตัวแปรด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.216 เนื่องจากเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพเนื่องจาก ในการทำงานบรรยากาศรอบข้างย่อมมีส่วนอย่างมากในการทำงาน การมีสมาธิ ความคิดสร้างสรรค์ และความถูกต้อง สภาพแวดล้อม จะส่งผลต่อตัวพนักงานที่จะต้องปฏิบัติงานจากที่บ้าน ค่าสมประสิทธิผลหน้าตัวแปรตัวแปรอิสระลำดับต่อมาคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.169 เป็นสิ่งที่ จะช่วยให้การทำงานจากที่บ้านราบรื่น และส่งผลต่อคุณภาพของการทำงาน ซึ่งทางองค์กรจะต้องมีการสนับสนุน ในเรื่องของระบบ อุปกรณ์ การค้น การจัดเก็บข้อมูล หรือโปรแกรมที่จะมาสนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อ เพราะจะทำให้พนักงานนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพถึงจะเป็นการทำงานจากที่บ้านก็ตาม ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน ค่าสมประสิทธิผลหน้าตัวแปรตัวแปรอิสระจะส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกันและส่งผลเล็กน้อยในระดับ -0.097 ในด้านประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพ เนื่องจากพนักงานบางกลุ่มอาจจะไม่คุ้นชินกับการทำงานจากที่บ้านหรือระบบที่ทางองค์กรนำมาใช้งาน อาจจะไม่เอื้ออำนวยกับพนักงานและการทำงาน รวมไปถึงการเข้าถึงข้อมูลภายใน ความไปไม่พร้อมของระบบในการทำงาน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะส่งผลกระทบทางลบ โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณัฐฐินันท์ มรกตศรีวรรณ, 2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯและในปริมณฑลภาวะวิกฤติโควิด-19 ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ปัจจัยทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้ ปัจจัยทางด้านความเข้ากันได้ในการใช้งาน ปัจจัยทางด้านบรรทัดฐานการทำงานจากที่บ้าน และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน นั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในช่วงสถานะการณโควิด-19ที่จะต้องปฏิบัติงานจากที่บ้าน

2.2 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน จากการทดลองสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้านด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.561 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 31.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.463 จากสมการพบว่าค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระ ด้านความไว้วางใจขององค์กรจะมีผลในด้านปริมาณงานต่อพนักงานมีค่ามากที่สุดถึง 0.394 เนื่องจาก การทำงานจากที่บ้านจะต้องมีความไว้วางใจให้การจัดการงานของหัวหน้างานและตัวพนักงาน ซึ่งหัวหน้างานจะต้องมีความเข้าใจและมอบหมายให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ ให้ได้มีโอกาสในการทำงานและรับผิดชอบงาน ในส่วนที่ได้รับมอบหมายรวมไปถึงการสอบถามจากหัวหน้างานก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการจัดการงาน ได้อย่างสิ้นไหลส่งผลให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น และค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระรองลงมาคือตัวแปรด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.315 เนื่องด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมจะส่งผลกับการทำงานในด้านปริมาณงานเช่น บรรยากาศรอบๆ ความสว่างของโต๊ะทำงาน อากาศที่ถ่ายเทเสียงที่รบกวน จะมีผลต่อสมาธิในการทำงาน ปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณของงาน ส่งผลให้พนักงานนั้นสามารถทำงานได้ปริมาณที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์, 2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบการทำงาน work from home กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางด้านความไว้วางใจและปัจจัยทางด้านทางด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบ work from home

2.3 ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา จากการทดลองสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน และด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.625 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 39.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.443 จากสมการพบว่าค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระ ในปัจจัย

ทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีผลต่อพนักงานในด้านเวลามีค่ามากที่สุดถึง 0.406 พบว่าในการทำงานของพนักงาน พนักงานจะต้องมีสมาธิและโฟกัสกับงานที่ได้รับมอบหมาย ถ้าสภาพแวดล้อมดี บรรยากาศเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน คนในครอบครัวเข้าใจ ก็จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและใช้เวลาเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าสมประสิทธิผลหน้าตัวแปรตัวแปรอิสระรองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้านด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน 0.264 เนื่องจากการทำงานจากที่บ้าน หัวหน้างานจะต้องมีความเชื่อใจในตัวพนักงาน ส่งมอบงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน โดยมีการให้พนักงานสามารถจัดการงานได้เองตามความเหมาะสม จะทำให้พนักงานมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานใหม่ๆเกิดขึ้น ค่าสมประสิทธิผลหน้าตัวแปรตัวแปรอิสระลำดับต่อมาคือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.179 พบว่าการทำงานจากที่บ้าน เทคโนโลยีในองค์กรรวมไปถึงระบบในการทำงาน การเข้าถึงข้อมูล ระบบความปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในด้านเวลาทั้งสิ้น ถ้าระบบภายในองค์กรดีก็จะส่งผลให้ระยะเวลาในการทำงานจะราบรื่นและรวดเร็วมากขึ้น ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านพบว่าค่าสมประสิทธิผลหน้าตัวแปรตัวแปรอิสระจะส่งผลในทิศทางตรงกันข้ามกันและส่งผลเล็กน้อยในระดับ -0.169 เนื่องจากในการทำงานจากที่บ้านทรัพยากรมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรเองจะต้องมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ให้ทั่วถึงกับพนักงานเพื่อความรวดเร็วในการทำงานและทำให้การทำงานของพนักงานสะดวกกับตัวพนักงาน โดยอุปกรณ์จะต้องเหมาะสมกับงานที่พนักงานเองได้รับมอบหมายด้วยเพื่อที่การทำงานที่ไม่ติดขัดในระยะเวลาในการทำงานที่เท่าเดิมหรือดีกว่า โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านเวลา ที่จะทำให้พนักงานเอกชน สามารถทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (นครเศศ เพชรรมณี, 2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานที่บ้าน กรณีศึกษา บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งศึกษาลักษณะปัจจัยทางด้านความยืดหยุ่นและความสามารถควบคุมตนเอง และการให้การสนับสนุนค่าปรึกษา ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทางด้านความรวดเร็ว มากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประภาส โพธิ์ปักษ์, 2563) ได้มีการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ work from home โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อตอนภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่จะต้องมีการปฏิบัติงานแบบ Work From Home และแบบปกติ พบว่าในส่วนของผู้วิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านความไว้วางใจ ปัจจัยทางด้านความ

คาดหวังในการพยายาม และปัจจัยทางด้านอิทธิพลทางสังคม นั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานแบบ Work From Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2.4 ปัจจัยการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุน จากการทดลองสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานจากที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน ด้านทรัพยากรที่ใช้อำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน และด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านต้นทุนการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.373 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 13.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.708 จากสมการพบว่าค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระ ในปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีผลต่อพนักงานในด้านต้นทุนการทำงานมีค่ามากที่สุดถึง 0.269 เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านของพนักงานซึ่งพนักงานเองจะต้องมีการจัดเตรียมสถานที่ให้เหมาะสมกับการทำงานอยู่แล้วเพื่อการทำงานที่ราบรื่นและมีสมาธิในส่วนขององค์กรจะได้รับผลประโยชน์ในเรื่องของต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่างๆที่ลดลง เนื่องจากไม่จำเป็น เช่นค่าเช่าสถานที่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าระบบต่างๆในบริษัท แต่อาจจะต้องนำไปลงทุนในด้านอื่นๆแทน เช่น ระบบในการทำงาน Cloud storage ค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระรองลงมาคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรที่ใช้อำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.266 พบว่าการทำงานผ่านอุปกรณ์ Laptop Smart phone ของทางองค์กรจะสามารถช่วยลดทั้งระยะเวลาและต้นทุน รวมไปถึงช่วยลดค่าอุปกรณ์สำนักงานเพราะเป็นการทำงานที่เน้นไปในทางออนไลน์และมีการเก็บระบบเอกสารในรูปแบบ ดิจิตอลไฟล์ ดังนั้นทางองค์กรจะลดค่าใช้จ่ายต่างๆได้มากขึ้นทำให้เกิดการลดต้นทุนแต่การทำงานยังเหมือนเดิม ค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระลำดับต่อมาคือ ปัจจัยทางด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.179 เนื่องจากการทำงานจากที่บ้านพนักงานเองจะต้องมีการคำนึงถึงตัวงานที่จะมอบหมาย ว่าพนักงานมีความพร้อมที่จะทำงานจากที่บ้านมากน้อยเพียงใด ซึ่งหัวหน้างานจะต้องส่งต่องานที่จะให้ปฏิบัติและเข้าใจถึงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของตัวพนักงานเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระที่ตัวพนักงาน โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน ซึ่งทางองค์กรจะลดค่าใช้จ่ายต่างๆได้มากขึ้น เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าอุปกรณ์สำนักงาน รวมไปถึงอาจจะค่าเช่าสถานที่ปฏิบัติงาน แต่อาจจะต้องลงทุนกับอุปกรณ์ หรือระบบที่จะต้องมารองรับการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในต้นทุนการ

ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ลภาวัน สติรรัตน์, 2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชี ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางด้านการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านนโยบายองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการสื่อสาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนั้น มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทางด้านเวลาด้านปริมาณงาน ด้านความถูกต้องของงาน และด้านค่าใช้จ่าย ในการทำงาน

สมมติฐานส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จำแนกออกเป็นสมมติฐานย่อย โดยผลการวิจัยพบว่า

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านใน ด้านคุณภาพของงาน จากการทดลองสมมติ พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญและความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.623 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 38.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.406 จากสมการพบว่าค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระ ในส่วนของแรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญจะมีผลต่อพนักงานในด้านคุณภาพของงานมีค่ามากที่สุดถึง 0.481 เนื่องจาก จะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานเอง อยากที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จ มีสมาธิในการทำงานมากยิ่งขึ้นและสามารถคิดงานได้อย่างต่อเนื่อง ยิ่งเป็นการทำงานจากที่บ้านแล้วพนักงานเอกชนนั้น จะสามารถมีเวลากับงานได้มากยิ่งขึ้น ตั้งใจทำงานออกมาให้มีคุณภาพของงาน เพื่อที่จะเป็นที่ยอมรับและส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของพนักงานเอกชน และค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระรองลงมาคือตัวแปรส่วนของแรงจูงใจด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด ที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.298 พบว่าในช่วงสถานการณ์ที่ผ่านมาทางองค์กรนั้นอาจจะประสบปัญหาจากการหยุดชะงักของเศรษฐกิจในช่วงสถานการณ์โรคระบาด ทำให้พนักงานเอกชนส่วนใหญ่เห็นอกเห็นใจ บริษัทที่จะต้องแบกรับภาระเมื่อมีการปฏิบัติงานในช่วงนั้น สิ่งที่พนักงานจะปฏิบัติได้คือการทำงานออกมาให้มีคุณภาพมากที่สุด โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ลำไพ พรหมชัย และ พิษญา ดาพันธ์, 2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กร

ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ที่ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน และการยอมรับความขัดแย้ง จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้าน ผลงานและความสำเร็จ การบวกรการทำงาน รวมไปถึงการจัดหาและปัจจัยการใช้ทรัพยากร

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน จากการทดลองสมมติ พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.477 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 22.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.489 จากค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระ ในส่วนของแรงจูงใจด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด ที่จะมีผลต่อพนักงานในด้านปริมาณงานมีค่ามากที่สุดถึง 0.333 เนื่องจากจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความผูกพัน ทั้งในที่ทำงานและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือกันในการทำงาน อย่างไม่เป็นภาระกันทำให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น และค่าสัมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระรองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ จะมีผลต่อพนักงานในด้านปริมาณงาน ที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.299 พบว่าพนักงานมีแรงผลักดันที่จะทำงานออกมาในปริมาณที่มาก เพราะต้องการที่จะประสบความสำเร็จรวมไปถึงต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานและภายในองค์กร โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านปริมาณงาน ที่จะทำให้พนักงานเอกขนนั้นสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ ถึงแม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้านก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (เกสรา โรจนานนท์ และ ผศ.ดี พลสารัมย์, 2561) ที่ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานชายทางโทรศัพท์ บริษัท โปรมาร์ค สแตรททิจีส จำกัด โรงแรมและรีสอร์ทเครือเซ็นทารา ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านค่าตอบแทน โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณงาน

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา จากการทดลองสมมติ พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ มี

ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.449 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 20.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.506 จากค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระ ในส่วนของแรงจูงใจด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด ที่จะมีผลต่อพนักงานในด้านเวลามีค่ามากที่สุดถึง 0.321 เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกผูกพันกับพนักงานด้วยกันเองและองค์กร มีความห่วงใยเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นในการทำงานงานของพนักงานจะมีการจัดการงานที่ดีขึ้น เพื่อความราบรื่นในการทำงาน รวมไปถึงมีแรงผลักดันที่จะทำงานจากที่บ้านโดยคำนึงถึงผลลัพธ์และความสำเร็จของงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้องค์กรก้าวเดินได้อย่างไม่ติดขัดและรวดเร็ว และค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระรองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ จะมีผลต่อพนักงานในด้านเวลา ที่มีค่าอยู่ในระดับ 0.282 พบว่าเป็นการทำงานจากที่บ้าน ดังนั้นพนักงานเองจะมีการพัฒนาตนเอง เพื่อการส่งต่องานที่ระยะเวลาที่เหมาะสม เมื่อมีการได้รับมอบหมายงานก็จะทำให้พนักงานเอง มีแรงผลักดันในการพัฒนาเทคนิคใหม่ๆ ที่จะทำให้ระยะเวลาในการทำงานเหมาะสมกว่าเดิม ซึ่งจะทำให้พนักงานเป็นที่ยอมรับจากหัวหน้างานรวมถึงคนในองค์กร โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านเวลางาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (ปัญญาพร ลีตีพงศ์, 2558) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านรวม ได้แก่ ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน

3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน จากการทดลองสมมติ พบว่า ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจของพนักงาน ในด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านด้านต้นทุนการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 0.366 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านได้ร้อยละ 13.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.708 จากสมการพบว่าค่าสมประสิทธิ์หน้าตัวแปรตัวแปรอิสระ ในส่วนของแรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญจะมีผลต่อพนักงานในด้านต้นทุนการทำงานมีค่ามากที่สุดถึง 0.552 เนื่องจากองค์กรและพนักงาน สามารถลดต้นทุนในการเดินทาง ในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่

ไม่จำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ส่งผลให้ต้นทุนในการทำงานลดลงไปได้ แต่อาจจะก่อให้เกิดความสะดวกรบายไม่เหมือนกับการทำงานที่องค์กร ซึ่งการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชน ตัวพนักงานเองจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการทำงาน ทั้งสถานที่และอุปกรณ์เพื่อที่จะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือเหมือนกับการทำงานภายในองค์กร ซึ่งในบางองค์กรอาจจะไม่ได้มีความพร้อมทั้งทางด้านอุปกรณ์และทางด้านเทคโนโลยีให้พนักงานทุกคน แต่เมื่อจะต้องดำเนินนโยบายการทำงานจากที่บ้านแล้ว ก็อาจจะต้องอาศัยความร่วมมือของพนักงานก่อน เพื่อที่จะจัดหาระบบที่เหมาะสม โดยพนักงานจะมีแรงผลักดันที่จะช่วยเหลือองค์กรในช่วงแรก เพราะต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับ และจะส่งผลทำให้องค์กรลดต้นทุนในการดำเนินงาน เช่น ค่าเช่าสถานที่ทำงาน ค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าใช้จ่ายในได้มากขึ้นรวมไปถึงลดค่าใช้จ่ายการทำงานล่วงเวลา ที่องค์กรจะต้องจ่าย แต่ทางองค์กรก็ต้องจัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ในอนาคต โดยปัจจัยทั้งหมดนั้นจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านต้นทุนการทำงานงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย, 2563) ได้มีการศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชน ในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ความปรารถนาที่จะให้องค์กรนั้นอยู่รอดในช่วงสถานการณ์ COVID-19 และ ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ ซึ่งเมื่อสรุปผลจากการวิจัยนั้น จะได้ว่า ทั้งสองตัวแปรมีผลการสร้างแรงจูงใจภายในที่จะสามารถทำให้เกิดการทำงานของพนักงานในช่วงสถานการณ์ COVID-19 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วารุณี ฤทธิขจร และ กุสุมา คำพิทักษ์, 2566) ที่ศึกษาเรื่อง สรรถมณะ ทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีนั้น จะมีแรงจูงใจในรายด้าน ความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในด้านในทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 41-60ปี จะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน รวมไปถึงด้านต้นทุน จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะให้ผลการทำงานที่แตกต่างกันเป็นอย่างมาก ดังนั้นทางองค์กรจะต้องรักษาพนักงานกลุ่มนี้ไว้เป็นอย่างดี เพราะจะเป็นกำลังสำคัญในการทำงานและในมุมมองของพนักงานก็ถือเป็นโอกาสสำคัญในการทำงานและพัฒนาตนเองให้ทำงานได้ดีเหมือนกับกลุ่มคนที่มีอายุมากและยังเป็นโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็วผู้บริหารควรมอบหมายให้ผู้ที่มีความรู้และความชำนาญทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้มีความชำนาญแบ่งปันความรู้ในเรื่องต่างๆ กับพนักงานที่ยังไม่มีประสบการณ์มากพอหรือพนักงานที่ช่วงอายุต่ำกว่า 40 ปี ทำให้กลุ่มคนนี้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานะภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกัน ในด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน โดยพนักงานที่มีสถานะโสดจะมีระยะเวลาที่จะจดจ่ออยู่กับงานที่จะต้องทำ รวมไปถึงจะทุ่มเทให้กับงานได้มากกว่าพนักงานที่มีสถานะสมรสที่จะมีครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับกลุ่มคนเหล่านี้โดยการจัดหาวิธีการแก้ปัญหาหรือรับฟังข้อจำกัด จัดหาให้มีผู้เชี่ยวชาญการทำงานจากที่บ้านเข้ามาอบรม เพื่อที่จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกันในด้านปริมาณงานและต้นทุนการทำงาน โดยเฉพาะพนักงานระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีต้องการการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถมากกว่าพนักงานระดับการศึกษาที่สูงกว่า เพื่อยกระดับตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่สูงขึ้น องค์กรสามารถนำแรงจูงใจในการทำงานทั้งในรูปแบบรางวัลและการยอมรับเพื่อผลลัพธ์ทางด้านประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น พนักงานระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า อาจจะมีความเข้าใจในสายงาน และวิธีการทำงาน รวมถึงนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้สามารถทำงาน และร่วมงานกันได้อย่างถูกต้อง แต่อาจจะต้องหางานที่ทำท้ายเพื่อที่จะทำให้มีการพัฒนาศักยภาพและส่งผลดีกับตัวพนักงาน

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกันในด้านเวลา โดยเฉพาะพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี ต้องการการพัฒนาศักยภาพเพื่อที่จะลดเวลาการทำงานให้สั้นลง ทางองค์กรจะต้องเห็นการพัฒนาของกลุ่มอายุงานที่น้อย เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น มีการอบรมจากผู้ที่อายุงานที่มาก รวม

ไปถึงทางองค์กรและผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินการทำงานเพื่อรับฟังปัญหา และแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจจะส่งผลในการทำงาน

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกันในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา พบว่าพนักงานที่อยู่ในระดับหัวหน้างานจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่าเพราะมีสมาธิในการทำงานที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดหาวิธีเพื่อสร้างผลลัพธ์การทำงานที่เพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการให้ความรู้กับคนในทีมทุกระดับ จัดให้มีการวิเคราะห์เพื่อหาสิ่งที่จะสามารถนำมาพัฒนาให้เกิดการทำงานจากที่บ้านแบบไม่ติดขัดโดยจะต้องเป็นการร่วมมือร่วมใจภายในองค์กร เพื่อให้จะทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านที่ต่างกันในด้านคุณภาพการทำงานและด้านต้นทุนการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีรายเฉลี่ยต่อเดือนสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า องค์กรเองจะต้องมีการสนับสนุนและทำให้เกิดความพร้อมกับการทำงานพนักงานที่อยู่ในช่วงรายได้น้อย ทางองค์กรและผู้บริหารจะต้องลงทุนและจัดการกับทรัพยากร เพื่อที่จะเป็นการช่วยเหลือและจัดการหาทางออกที่ดี ที่จะไม่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงาน อาจจะมีการให้พนักงานได้เลือกการเข้ามาทำงานที่องค์กรตามความเหมาะสม ร่วมกับการทำงานจากที่บ้าน

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านต้นทุนการทำงาน องค์กรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในปัจจัยด้านความไว้วางใจต่อพนักงาน จากการวิจัยการทำงานจากที่บ้านจะประสบความสำเร็จ จะขึ้นอยู่กับความไว้วางใจระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ที่จะต้องมีการให้ความรับผิดชอบและทำให้เกิดการจัดการงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อเป็นการทำงานจากที่บ้านแบบที่ไม่ได้พบหน้ากันแล้ว หากมีการจับผิดการทำงาน กดดันหรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่พอใจ จะเกิดความเครียดทั้งในตัวหัวหน้างานและพนักงาน ซึ่งหัวหน้าเองควรที่จะให้ความไว้วางใจ รวมไปถึงองค์กรและผู้บริหารเองก็ต้องมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นมากกว่า ซึ่งจะทำให้การทำงานจากที่บ้านมีผลลัพธ์และประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้านมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านต้นทุนการทำงาน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะมี

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทางองค์กรจะต้องมีการรับฟังปัญหาที่อาจจะเป็นข้อจำกัดทางด้านสภาพแวดล้อม โดยทางองค์กรอาจจะต้องมีการสนับสนุนและเข้ามาแก้ไขปัญหาให้กับพนักงานที่สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่พร้อม อาจะมองหาสถานที่ทำงานแบบ Coworking Space ที่พนักงานสามารถออกมาใช้ได้ ถ้าไม่มีความพร้อมในการทำงานจากที่บ้าน เพื่อที่จะลดอุปสรรค เรื่องของอากาศ เสียงดัง ซึ่งทางองค์กรอาจจะมีการลดขนาดการเช่าพื้นที่สำนักงานและนำค่าใช้จ่ายที่เหลือในส่วนนี้มาแก้ปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานได้

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้านมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านเวลา และต้นทุนการทำงาน ทางองค์กรเองจะต้องมีการจัดเตรียมและลงทุนกับทรัพยากร ทางองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและเตรียมความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์ต่าง เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดความง่ายต่อการทำงานของพนักงาน ที่จะต้องใช้ในการทำงานนอกสถานที่ เช่น Laptop Notebook หรืออุปกรณ์สื่อสาร รับฟังในสิ่งที่พนักงานประสบปัญหา จัดหาวิธีและปรับเปลี่ยนทันที เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานที่จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านเวลา องค์กรและผู้บริหารควรที่จะต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีขององค์กร โดยจะต้องคำนึงถึงเทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบัน ถ้ามีการใช้งานในรูปแบบการทำงานจากที่บ้านแล้วได้รับผลกระทบในทางลบ ทั้งในตัวพนักงานและในประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งที่ทางองค์กรและผู้บริหารจะต้องทำ คือการปรับปรุงเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานจากที่บ้านให้มากที่สุด เช่นระบบต่างที่จะนำมาใช้งาน ควรจะลองรับการทำงานทั้ง Laptop และ Mobile เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน จัดให้มีหน่วยประสานงานการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาการใช้งาน ทั้งหมดจะทำให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และต้นทุนการทำงานองค์กรและผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงาน เพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้ว่าคุณค่าที่พนักงานปฏิบัติมีความสำคัญกับองค์กร หัวหน้างานหรือผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่ากับงานที่พนักงานทำ ยินดีและชื่นชมกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นในตัวพนักงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมในเรื่องการทำงาน มีการเพิ่มตำแหน่งหรือให้สิ่งตอบแทนกับพนักงานที่

ถูกยอมรับและประสบความสำเร็จในการทำงานจากที่บ้าน โดยทางองค์กรจะต้องจัดการ ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม สิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกถึงการยอมรับจากบุคคลที่ สำคัญในองค์กร และจะเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้พนักงานทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจด้านความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในด้านคุณภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา พบว่าความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอดจะเกิดจากสองปัจจัยหลัก ได้แก่ การเกิดความผูกพันและ รู้สึกรักองค์กร และการเกิดความผูกพันต่อเพื่อร่วมงาน ดังนั้น ทางองค์กรและผู้บริหารควรที่จะคิด กลยุทธ์ เพื่อเสริมสร้างความภักดีต่อองค์กรและความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้ ความสำคัญกับงานที่พนักงานจะต้องปฏิบัติ ไม่ใช่ให้พนักงานทำเองอย่างเดียว การให้พนักงานได้ มีส่วนร่วมให้การคิดและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน การมีหัวหน้าที่สามารถส่งเสริม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีม และการที่องค์กรพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความรู้อยู่เสมอ จะ ช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานได้

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. การศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากที่บ้านและ ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน เป็นการเก็บข้อมูลของ พนักงานบริษัทเอกชน ไม่ได้มีการแยกประเภทสายงานและลักษณะการทำงานที่มีการปฏิบัติหรือ เกิดขึ้นจากการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งอาจจะทำให้ผลลัพธ์ดังกล่าวคลาดเคลื่อนได้ เนื่องจาก ลักษณะบางสายงานอาจจะไม่ได้เหมาะสมกับการทำงานจากที่บ้าน

2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการสอบถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน เอกชน ซึ่งอาจจะมีเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสถานะการ สภาพแวดล้อม หรือช่วงเวลาที่เกิดการ ปฏิบัติงาน โดยสามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับความคิดเห็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบได้ใน อนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมหรือมีการปรับเปลี่ยนข้อคำถาม ให้เหมาะสมกับองค์กรของผู้วิจัยเพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับองค์กรให้มากที่สุด

2. การศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและข้อดีข้อเสีย ระหว่างการทำงานจากที่บ้านกับการทำงานที่องค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการหาปัจจัยส่งผลกระทบต่อองค์กร

3. การศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนอกเหนือจาก พนักงานบริษัทและเพิ่มการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกรวมไปกับแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่มีรายละเอียดเชิงลึก และทำให้มีความเข้าใจในความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมากยิ่งขึ้น

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรขยายขอบเขตที่ใช้ในการศึกษาจากในกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดในภูมิภาคอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน



บรรณานุกรม

- A.Pearce, J. (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. . *Organizational Dynamics*, 38(1), 16-25.
- Adecco. (2022). *Thailand's Salary Guide 2022*. Thailand: Adecco Thailand.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organization Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I., and Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. University of Michigan: Prentice-Hall Inc.
- BrandInside. (2564). Work from Home มีทั้งบวกและลบ มีเวลามากขึ้นแต่ประสิทธิภาพลดลง. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/xl1iq>
- Cherry, K. (2023). Intrinsic Motivation: How Internal Rewards Drive Behavior. สืบค้นจาก <https://www.verywellmind.com/what-is-intrinsic-motivation-2795385>
- Del I. Hawkins, and David L. Mothersbaugh. (2010). *Consumer Behavior: Building Marketing Strategy*. United States New York City: McGraw-Hill.
- Fortin, and Escoffier, D. (1986). Telecommuters can qualify for tax brakes. *journal of systems management*, 37(7), 30-36.
- Gordon, J. R. (1996). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. Indiana University: Prentice Hall.
- Hamilton C. A. (2016). Telecommuting. *Personel Journal*, 66, 90-101.
- Hartung, J., and Argaç, D. a. (2001). Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with normally distributed responses. 3.
- Jobsdb. (2566). รู้จักกับ Hybrid Work เทรนด์การทำงานยุคใหม่ ได้ใจทั้งองค์กรและพนักงาน. สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/AYZwc>
- Keppel, G. (1982). *Design and Analysis A Researcher's Handbook*. New Jersey, United State of America: Prentice-Hall Inc.
- Lovell, B. (1980). *Adult Learning*. New York: Halsted Press Wiley & Son.
- ManpowerGroup. (2021). *2021 – 2022 Salary Guide. Innovative Workforce Solutions*. Thailand: ManpowerGroup Thailand.

- May Mei Ling Wong, Ka Hing Lau, and Chad Wing Fung Chan. (2021). The impacts and success factors of a work-from-home service-learning internship during COVID-19. *Journal of Work Applied Management*, 13(2), 284-301. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JWAM-01-2021-0003/full/html>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*: Golden Springs Publishing.
- McLeod, S. (2023). Maslow's Hierarchy Of Needs. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Michael Gibbs, Friederike Mengel, and Christoph Siemroth. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals56. Retrieved from <https://bfi.uchicago.edu/working-paper/2021-56/>
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., de-Luis, P., and Jiménez, M. J. V. (2004). A technology acceptance model of innovation adoption: the case of teleworking. *European Journal of Innovation Management*, 7(December 2004), 280-291.
- Spaulding, C. L. (1991). *Motivation in classroom*. New York: McGraw-Hill College.
- Srisupan. (2012). ทฤษฎีของการจูงใจ (Theories of motivation). สืบค้นจาก <http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>
- Verbeke, A. (2008). *Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2565). ข้อมูลนิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่ในกรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://datawarehouse.dbd.go.th/area/overview>
- กวรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัทเคเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Kannika_M.pdf
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติเพื่อการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). หลักสถิติ (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 31).
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกสรา วจนนานนท์, และ ผศ.ดร. พงษ์สวัสดิ์. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
ทำงานต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ บริษัท โปรมาร์ค
สเตรททิจีส จำกัด โรงแรมและรีสอร์ทเครือเซ็นทารา. วารสารวิจัยศึกษารวมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รังสิต(13), 394-400.

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). ระเบียบวิธีวิจัย. เชียงใหม่: ภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชนกนันท์ โตชูวงศ์. (2562). การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
(*Work from home*) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโค
วิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก [http://www.vl-
abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150](http://www.vl-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150)

ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี).
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ชาลินี ลีดิโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (*work from home*):
กรณีศึกษาองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ณัฐฉิณันท์ มรกตศรีวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (*Work
from Home*) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและในปริมณฑลภาวะวิกฤติโควิด-19.
(การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ดร. เสาววัจ รัตนคำฟูม, และ เมธาวิ รัชตวิจิณ. (2564). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (*Work from
home*) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นจาก
<https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>

ดร.กานต์ บุญศิริ. (2563). การทำงานจากที่บ้าน Work From Home. สืบค้นจาก

<https://shorturl.asia/XW1z9>

ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากที่พักอาศัยในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัส COVID-19 กรณีศึกษา บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรตติ้ง จำกัด (สำนักงานใหญ่). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

นครเศส เพชรมณี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงาน จากที่บ้าน กรณีศึกษา : บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

นพรัตน์ วรสุข. (2563). คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ ย่านเพลินจิต (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

นันทนวล ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10). (2562, 27 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 136 ตอนพิเศษ 316ง). สืบค้นจาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/12/Prakadwage10-27December2019.pdf>

ประภาสี โพธิ์ปักขีย์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ *work from home* ของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ปัญญาพร ลีดีพงษ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา บัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิต ของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. (สาร นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 136 ตอน พิเศษ 43ก). สืบค้นจาก https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2019/07/labour_2541_7.pdf

- พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 2). (2558). ราชกิจจานุเบกษา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญ์ภรณ์ ปรวิเชียรสุดตา. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยระบบสาร
บรรณอิเล็กทรอนิกส์ ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (สาร
นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบการทำงาน
work from home กรณีศึกษา สายทรัพย์ยากรบุคคล. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- มนัสนันท์ ศรีนาคร, และ พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2558). การทำงานทางไกลและที่บ้าน *Telework
and Work at Home*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). NIDA, กรุงเทพมหานคร.
(JOURNAL OF ENVIRONMENTAL MANAGEMENT).
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาด
ใหญ่. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รณกร ประทุมเกษร. (2562). ปัจจัยขององค์การนวัตกรรมและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงาน ตามสมรรถนะหลักของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท หลักทรัพย์
จัดการกองทุน จำกัด. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
กรุงเทพมหานคร.
- รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย. (2563). การศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชน
ในการทำงานช่วงสถานการณ์ COVID-19. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://digital.library.tu.ac.th/>
- ลภาวัน สติรัตน์. (2564). การศึกษาผลกระทบจากการปฏิบัติงานที่บ้าน (*Work from home*) ต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ลำไพ พรหมชัย, และ พิชญ์ดา ตาพินเฝ้า. (2562). ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจและบรรยากาศขององค์การที่มี
อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัด
อุบลราชธานี. วารสารบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์, 5(1), 72-85.
- ลิลกมล กิตติเจริญกุล. (2562). ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถใช้ระบบการทำงานแบบ *work*

from home ในธุรกิจ B2B. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล :

กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก <https://digital.library.tu.ac.th/>

วารุณี ฤทธิขจร, และ กุสุมา คำพิทักษ์. (2566, มกราคม-กุมภาพันธ์). สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี(5), 45-58.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. กรุงเทพมหานคร: ชาวสารวิจัยทางการศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และ คณະ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมพงษ์ รัตนนุวงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

สินีพร อ่อนทรัพย์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (work from home):

กรณีศึกษาองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก

https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:184630

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553,). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เสาวณีย์ บัวเจริญ. (2562). การใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ ทัศนคติที่มีต่อการใช้ช่องทางสื่อสารออนไลน์ในการทำงานจากที่บ้าน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. สืบค้นจาก

http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:177770





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจ เพื่อสังคม เอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะนำมาใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น อย่างไรก็ตามข้อมูลดังกล่าว จะได้รับการปกปิดเป็นความลับ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามมีความประสงค์ เข้าร่วมงานวิจัยและการถอนตัวจากงานวิจัยสามารถทำได้โดยอิสระโดยจะไม่มีผลต่อการทำงานหรือมีการเสียประโยชน์ โดยแบบสอบถามจะประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Question)

ส่วนที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นทางด้านปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ

ส่วนที่ 5 ระดับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Question)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานที่ทำงานอยู่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ที่เคย หรืออยู่ในระหว่างการทำงานจากที่บ้านใช่หรือไม่
 () ใช่ () ไม่ใช่ (ยุติการทำแบบสอบถาม)

2. ปัจจุบันท่าน มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ในปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครดังต่อไปนี้
 () เขตวัฒนา () เขตบางรัก
 () เขตประเวศ () เขตจตุจักร
 () เขตห้วยขวาง () เขตบางกะปิ
 () เขตวังทองหลาง () เขตคลองสามวา
 () เขตบางขุนเทียน () เขตคลองเตย
 () เขตอื่นๆ ระบุ

ส่วนที่ 2 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

3. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------

4. อายุ

<input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 – 60 ปี

5. สถานะภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโทหรือสูงกว่า	

7. อายุงาน

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 3 ปี	<input type="checkbox"/> ระหว่าง 3 ปี 1 วัน - 5 ปี
<input type="checkbox"/> ระหว่าง 5 ปี 1 วัน - 10 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี

8. ตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> ระดับหัวหน้างาน
<input type="checkbox"/> ระดับผู้จัดการ	<input type="checkbox"/> ระดับผู้อำนวยการหรือสูงกว่า

9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน	<input type="checkbox"/> 15,000 – 41,999 บาทต่อเดือน
<input type="checkbox"/> 42,000 – 68,999 บาทต่อเดือน	<input type="checkbox"/> 69,000 – 95,999 บาทต่อเดือน
<input type="checkbox"/> 96,000 – 122,999 บาทต่อเดือน	<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 123,000 บาทต่อเดือน ขึ้นไป

ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นทางด้านปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง () ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความไว้วางใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน					
หัวหน้างานของท่านมีความไว้วางใจให้ท่านทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด แม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน					
หัวหน้างานของท่าน มีความไว้วางใจให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ แม้จะเป็นการทำงานจากที่บ้าน					
หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจในทรัพยากรที่จำกัด และรับฟังสิ่งที่พนักงานอยากได้เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงานจากที่บ้าน					
หัวหน้างานของท่านมีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจ ไม่กดดันการทำงานเพื่อหวังผลงานเพียงอย่างเดียว					
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน					
สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน					
สถานที่ทำงานที่บ้านท่านมีอากาศถ่ายเทเพียงพอเหมาะสมต่อการทำงาน					

ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้าน					
สถานที่ทำงานที่บ้านท่านไม่มีเสียงรบกวนในช่วงเวลา ที่ทำงาน					
สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่เหมาะสมและสะดวกที่ จะสามารถทำงานได้					
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน					
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เพียงพอ ที่สามารถทำให้ พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ เช่น Notebook Tablet Smartphone					
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมและสามารถทำ ให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ เช่น Notebook Tablet Smartphone					
อุปกรณ์การทำงานของท่านสามารถทำให้การทำงาน จากที่บ้านได้อย่างสะดวกรวดเร็ว.					
อุปกรณ์ขององค์กรสามารถทำให้ท่านทำงานจากที่ บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ.					
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน					
ท่านคิดว่าเทคโนโลยีขององค์กรท่านช่วยให้การ ทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น					
ท่านคิดว่าเทคโนโลยีการสื่อสารในปัจจุบัน สามารถ ช่วยทำให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพ เช่น Microsoft Teams, Zoom, Line					

ปัจจัยด้านการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจากที่บ้าน					
ท่านคิดว่าการทำงานผ่านเทคโนโลยีสื่อสารนั้นมีความปลอดภัยทั้งองค์กรและผู้เข้ามาใช้งาน					
ระบบการทำงานที่ใช้ภายในองค์กรของท่าน มีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานจากที่บ้านได้					
นโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้าน					
องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน					
ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน					
องค์กรของท่านมีการปรับกฎเกณฑ์การทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานจากที่บ้านเพิ่มมากขึ้น					
องค์กรของท่านมีการปรับระบบการวัดผลการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานจากที่บ้านได้อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง () ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่สำคัญ					
ท่านมีความต้องการที่จะทำให้งานสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญในองค์กร เช่น หัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับสูง					
ท่านรู้สึกดีเมื่อมีคนชื่นชมในตัวท่านในช่วงเวลาการทำงานจากที่บ้าน					
ความสำเร็จของงานที่ท่านทำเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร					
ความปรารถนาที่จะให้องค์กรอยู่รอด					
ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรของท่าน					
ท่านมีความผูกพันและห่วงใยเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน					
ท่านมีความปรารถนาให้องค์กรของท่านอยู่รอดจากวิกฤติการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับทางองค์กร					

ส่วนที่ 5 ระดับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง () ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ 2 = ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน					
การทำงานจากที่บ้านของท่านมีความถูกต้องแม่นยำ					
การทำงานที่บ้านของท่านงานที่ออกมามีความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
งานที่ท่านได้ทำจากที่บ้าน ไม่ส่งผลกระทบต่อหรือมีปัญหาตามมาภายหลัง					
งานที่ท่านได้ทำจากที่บ้านเคยได้รับคำชมเชยจากหัวหน้า หรือผู้บริหาร					
ปริมาณของงาน					
ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านที่ได้รับมอบหมายทุกประเภทได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านตามปริมาณงานที่ดีได้รับมอบหมาย					
ท่านสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านที่สำเร็จตามปริมาณงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำที่บ้านนั้นมีความเหมาะสมตามความสามารถของท่าน					
เวลา					
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่บ้าน ตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด					

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
เวลา					
ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานที่ทำจากที่บ้าน ให้สอดคล้องกับเวลาที่มีได้อย่างเหมาะสม					
ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานจากที่บ้านให้มีความเหมาะสมและรวดเร็ว					
ต้นทุนการทำงาน					
ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้มากขึ้น					
ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถช่วยลดต้นทุนในการใช้จ่ายค่าล่วงเวลาการทำงานได้					
ท่านคิดว่าการทำงานจากที่บ้าน สามารถช่วยลดต้นทุนของการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น กระดาษ หมึกพิมพ์ และอื่นๆ					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

