

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ

ระดับชาติ

ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย

ครั้งที่

9

ณ อาคารศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

วันจันทร์ที่ 1 มีนาคม 2564

สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และเครือข่ายเจ้าภาพร่วม



อาจารย์ ดร.วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตกุล	มหาวิทยาลัยสยาม
อาจารย์ ดร.วรวิทย์ ยิ้มแย้ม	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อาจารย์ ดร.ศรีวรรณ ชำตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อาจารย์ ดร.สัจจาภรณ์ ไจจรรยา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ ดร.สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ ดร.อมรรัตน์ โสธำรัตน์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ นนทบุรี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

พิจารณาบทความวิจัยและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงาน
สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 9

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จินตศักดิ์ กาญจนอนันท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เขาวลิต สมพงษ์เจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาล แอร์มเหล่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ เพิ่มชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ชูเมือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ตรีสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัจจา ไกรศรีรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงเกียรติ อิงคามระธร	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรางค์ มั่นยานนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อูสายพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
รองศาสตราจารย์ ดร.สมิต อินทร์ศิริพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.ธนภูมิ ชาติดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.บุรินทร์ นรินทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.พนารัตน์ แสงวิจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.พุทธพร พุ่มโรจน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.รินรำไพ พุทธิพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.รุ่งอรุณ สุทธิพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.วารภรณ์ บุญยรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.สันติ รักษาวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.เสรี เพิ่มชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

พิจารณาบทความวิจัยและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงาน
สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 9

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกรียงศักดิ์ ไทยพงษ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำเนียร ชมภู	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนพิศ อัดเนตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา บัวสมบูรณ์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสาน ตั้งยืนยงวัฒนา	มหาวิทยาลัยรังสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลรัตน์ วิริยะการุณย์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพร ทิมแดง	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสันต์ ศารทูลทัต	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศรีทัศน์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เมื่อกบัวขาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยศ วัฒนาภมิลชัย	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภภาพร กล่ำสกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ โสตะ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ สัจจวาระนที	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.เดช บุญประจักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิตา วรรณพิรุณ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพร ตันณีกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์นารถ นาถวารานันต์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี ปัญชรหัตถกิจ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒนาผล	มหาวิทยาลัยศรยนครินทร์วิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.เลขาติ บุญเอก	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.วัชระ เพิ่มชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
อาจารย์ ดร.ขุนพล พงษ์มณี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ ดร.เฉลียว เพชรทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเทรณู	มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพ
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
Factors Affecting Work from Home (WFH) Model to Effectiveness of
Private Company Employees in Bangkok Metropolitan Region

กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ¹ และ ธิดาทิพย์ ปานโรจน์²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมการทางธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home 2) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน โดยใช้แบบฟอร์มกูเกิล และสเปรดชีตกูเกิล เป็นเครื่องมือในการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด และตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอยู่ที่ระดับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาซึ่ง ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 2) ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home, ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the motivational factors for performance and success factors of information systems that influence the satisfaction in the Work from Home model 2) to study the motivation factors for performance and success factors of information systems that affect the employees' performance 3) to study the satisfaction of the Work From Home model that affects the employees' performance. Data were collected from the sample group of 385 employees of private companies in Bangkok Metropolitan Region. Data collection instruments were Google forms and Google spreadsheets to collect online questionnaires which are closed-ended queries and Cronbach's alpha coefficient which had a level of 0.89 alpha coefficients. The data was analyzed using descriptive



statistics including percentage, mean, standard deviation simple regression analysis, and multiple regression analysis.

The results of this study were as follows: 1) the motivational factors for performance and success factors of information systems that significantly influence the satisfaction in the Work from Home model at the confidence level of 0.05. 2) Satisfaction of Work from Home Model significantly affected employees' performance at the confidence level of 0.05 3) the motivational factors for performance and success factors of information systems that significantly influence affects the employees' performance at the confidence level of 0.05.

Keywords : Motivational factors for performance, Satisfaction of Work from Home Model, Information System Success, Performance Efficiency

บทนำ

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) เริ่มต้นที่ประเทศจีน ตั้งแต่ วันที่ 30 ธันวาคม 2562 ส่งผลให้พบผู้ติดเชื้อยืนยันในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย มีจำนวนผู้ติดเชื้อ และผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2563 ที่ผ่านมาได้มีการเริ่มใช้ พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน (พรก.ฉุกเฉิน) เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ส่งผลให้บริษัทหลายแห่งต่างต้องปิดทำการชั่วคราว แต่บางบริษัทยังสามารถให้พนักงานทำงานในรูปแบบ Work From Home ได้

ซึ่งก่อนหน้านี้ Work From Home หรือการทำงานที่บ้านกำลังเป็นเทรนด์การทำงานยุคใหม่ควบคู่ไปกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาไปจนทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนที่ลดลง แต่ในสถานการณ์ปัจจุบัน Work Form Home อาจไม่ใช่แค่เทรนด์การทำงานที่เกิดขึ้นตามสมัยนิยมหรือทางเลือกในการทำงานเพียงเท่านั้น แต่มันกำลังจะกลายเป็นทางรอด เมื่อคราวเกิดวิกฤตโรคระบาดที่กำลังเผชิญกับ โควิด-19 ที่มาจากเชื้อไวรัสโคโรนา Work From Home จึงเป็นหนึ่งในวิธีการปฏิบัติงานที่สำคัญ ที่จะช่วยให้คนส่วนใหญ่รักษาระยะห่างทางสังคม (Social distancing) เพื่อความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร รวมถึงแสดงจุดยืนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการลดโอกาสในการแพร่เชื้อจากบุคคลสู่บุคคล ในระหว่างการเดินทางผ่านระบบขนส่งสาธารณะ หรือ การทำงานในย่านที่มีคนทำงานสัญจรไปมาหนาแน่น ที่ไม่อาจควบคุมหรือคัดกรองโรค COVID-19 ได้อย่างทั่วถึง แม้การทำงานที่บ้านจะมีความปลอดภัยสูงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) แต่ก็เชื่อว่าพนักงานทุกคนจะสามารถทำงานได้อย่างไร้อุปสรรค โดยเฉพาะในเรื่องของสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรือ เทคโนโลยีที่ไม่สะดวก รวมไปถึงการยอมรับของพนักงาน ส่งผลให้บางบริษัทยังมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านอยู่ ทางบริษัทจึงจำเป็นต้องใช้ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความสำเร็จของระบบสารสนเทศมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก หากบริษัทใดไม่มีแรงจูงใจ หรือคุณภาพของระบบสารสนเทศต่ำ ก็เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง เกิดความล่าช้าในการทำงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากบริษัทมีพนักงานที่มีแรงจูงใจตอบสนองความต้องการ และระบบสารสนเทศที่ครบครันก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงอีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้พนักงานสามารถตั้งรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในทันที รวมถึงองค์กรจะสามารถเข้ามาช่วยเหลือพนักงานบางส่วนที่ไม่สามารถทำงานที่บ้านได้



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการวิจัย

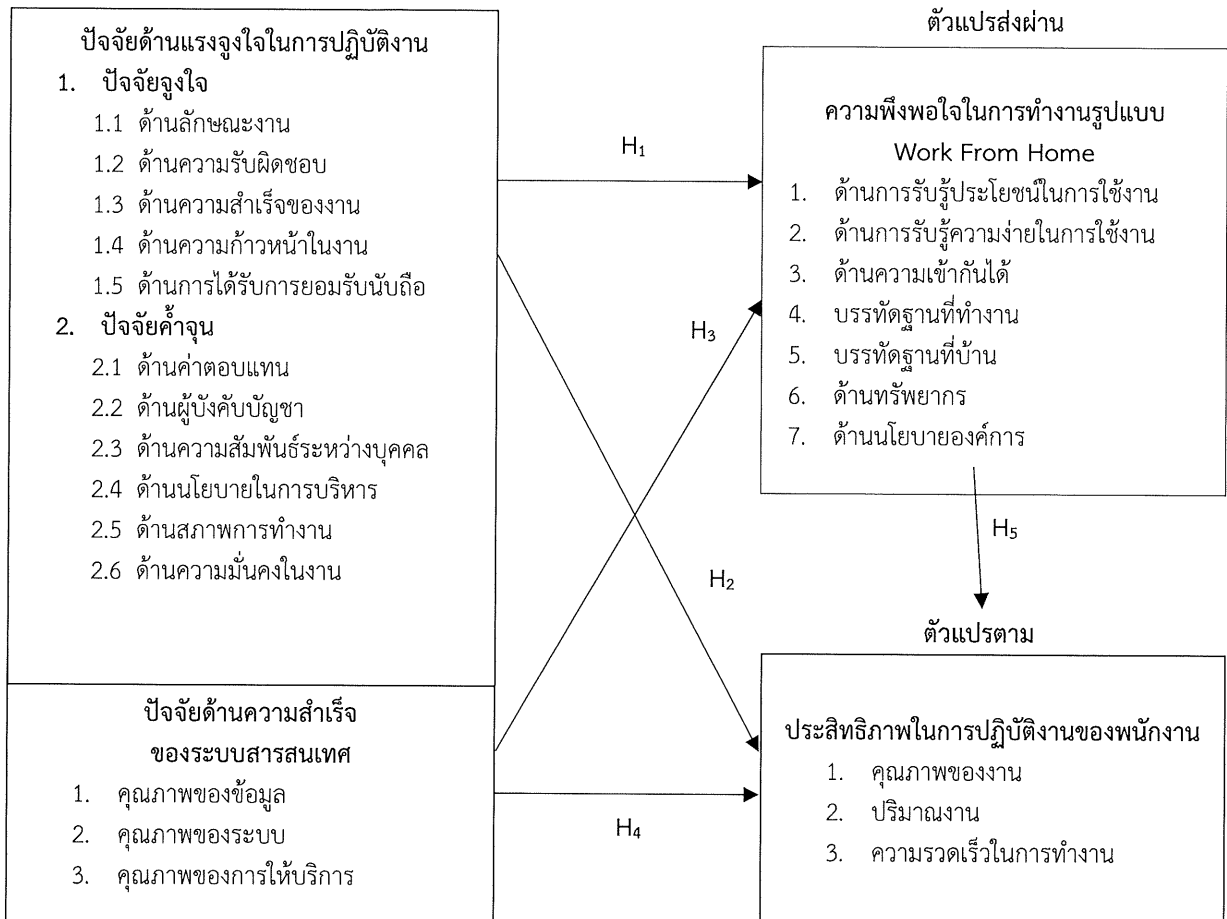
1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน
2. ขอบเขตเนื้อหา
การศึกษานี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ขอบเขตพื้นที่
ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2563

สมมติฐานของการวิจัย

- | | |
|----|---|
| H1 | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH |
| H2 | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน |
| H3 | ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH |
| H4 | ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน |
| H5 | ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน |

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



การศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล" ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สิริกร ปะวะโก (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยทริดีไมท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานของทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บประกอบด้วยปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (สุดารัตน์ เสริมชื่น, 2558)

ความต้องการของมนุษย์มีสองลักษณะ คือความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการด้านจิตใจ การที่ผู้บริหารองค์กรนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้งานประสบความสำเร็จผู้วิจัยจึงเห็นว่าเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Herzberg, 1959)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home

จากการศึกษาข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของ (ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนชัย, 2559) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจการใช้ระบบการทำงานทางไกล ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันได้ในการใช้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์กร คือ ปัจจัยความเข้ากันได้ในการใช้ และปัจจัยนโยบายองค์กร



3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสำเร็จของระบบสารสนเทศ

Delone และ Mclean (2003) ได้สร้างโมเดลแห่งความสำเร็จของระบบสารสนเทศ พบว่าปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีความใกล้เคียงกัน ประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย แต่จากการเพิ่มคุณภาพของการบริการเป็นตัวชี้วัดสำคัญของการวัดความสำเร็จ และได้รับการยอมรับในการเป็นต้นแบบในการวัดความสำเร็จของเทคโนโลยีพบว่าตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพระบบ ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล และปัจจัยด้านคุณภาพบริการ (Delone & Mclean, 2003) สударัตน์ เสี่ยมชื่น (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการอบรมผ่านเว็บของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความสำเร็จของระบบสารสนเทศเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของข้อมูล ด้านคุณภาพของระบบ ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยด้านคุณภาพของข้อมูลส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บมากที่สุด และจากการศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีด้วยวิธีการเหมืองข้อมูล พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้งาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน การรับรู้ความสะดวกต่อการใช้งานส่งผลถึงการรับรู้ประโยชน์และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งานส่งผลถึงความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้งาน ทัศนคติจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้การมีประโยชน์ และการรับรู้ความสะดวกการใช้งาน (วรวิษ วาสนปรีชา และสุรณพีร์ ภูมิวุฒิสาร, 2558)

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปริศนา พิมพ์า (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน (ไอรดา จันทรอารักษ์, 2560)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลและนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากประชากรมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตร ไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran (W.G. Cochran, 1953) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2} \quad \text{แทนค่า } n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2} \quad n = 384.16$$

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงเก็บตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 385 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ต้องศึกษา 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ 3) ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH 4) ประสิทธิภาพในการทำงาน



มีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Method) (Rensis Likert, 1967)

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item - Objective Congruence) ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ทั้งนี้คณะผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบแบบสอบถาม ถึงความถูกต้อง เหมาะสม ความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบทดสอบที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแล้ว มาทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเพื่อทดสอบความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของคำถามทุกข้อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (α : Cronbach Alpha Coefficient) โดยระดับอัลฟ่าที่เป็นที่ยอมรับได้ คือ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าอย่างน้อยอยู่ที่ระดับ 0.70

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามยินยอมและเต็มใจตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบฟอร์ม กูเกิล (Google Form) และสเปรดชีตกูเกิล (Google Spreadsheet) เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถาม และทำการกระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามกลุ่มเป้าหมายโดยใช้สื่อออนไลน์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) เพื่อใส่ลงในโปรแกรม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ผลการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่ออธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยค่าสถิติที่นำเสนอคือ ค่าร้อยละ จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 900 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้นจำนวน 452 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 50.2 โดยมีแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 385 ฉบับ โดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	184	47.79
	หญิง	201	52.21
	รวม	385	100



จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคิดเป็นร้อยละ 52.21 และร้อยละ 47.79 ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ในการอธิบายผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ

Variable	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.03	0.405
ด้านลักษณะงาน	4.24	0.701
ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.734
ด้านความสำเร็จของงาน	4.04	0.722
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.04	0.700
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.762
ด้านค่าตอบแทน	4.22	0.782
ด้านผู้บังคับบัญชา	3.96	0.773
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.97	0.730
ด้านนโยบายในการบริหาร	4.01	0.738
ด้านสภาพการทำงาน	3.91	0.794
ด้านความมั่นคงในงาน	3.96	0.742
ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ	3.97	0.665
คุณภาพของข้อมูล	4.05	0.743
คุณภาพของระบบ	3.90	0.854
คุณภาพของการให้บริการ	3.95	0.802

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อิทธิพลของด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.04 ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ 4.01 และ 3.98 ตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.97 รองสุดท้าย ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3.91 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 4.03 ในส่วนของปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศนั้น พบว่า คุณภาพของข้อมูล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 รองลงมาคือคุณภาพของการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และคุณภาพของระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.90 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ เท่ากับ 3.97

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ แสดงให้เห็นว่าทุกองค์ประกอบตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation) ของทั้ง 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีความแตกต่างกันไม่มาก

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.744	.214		8.138	.000		
ปัจจัยจูงใจ	.287	.055	.301	5.256	.000	.611	1.637
ปัจจัยค่าจูน	.270	.066	.236	4.121	.000	.611	1.637

a. Dependent Variable: Satisfaction

* Adjusted R Square = 0.231

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=5.256$, $Sig=0.000$) และปัจจัยค่าจูนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=4.121$, $Sig=0.000$) แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้ และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังนั้นสามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปสมการถดถอยเชิงพหุโดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรส่งผ่านได้ร้อยละ 23 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Satisfaction = 1.744 + 0.287 + 0.270$

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.959	.097		20.198	.000		
คุณภาพของข้อมูล	.105	.029	.165	3.649	.000	.550	1.819
คุณภาพของระบบ	.068	.024	.123	2.830	.005	.597	1.674
คุณภาพของการให้บริการ	.340	.024	.579	14.238	.000	.682	1.466

a. Dependent Variable: Satisfaction

* Adjusted R Square = 0.568

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพของข้อมูลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=3.649$, $Sig=0.000$) คุณภาพของระบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=2.830$, $Sig=0.005$) และคุณภาพของการให้บริการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=14.238$, $Sig=0.000$) แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้ และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังนั้นสามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปสมการถดถอยเชิงพหุโดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรส่งผ่านได้ร้อยละ 57 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Satisfaction = 1.959 + 0.105 + 0.068 + 0.34$

เมื่อพิจารณาค่า Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้นว่ามีความสัมพันธ์กันมากกว่าตัวแปรตามหรือไม่ (Multicollinearity) พบว่าตัวแปรต้นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ มีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF ต่ำกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรต้น

3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตารางที่ 5 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.786	.273		-2.877	.004		
ปัจจัยจูงใจ	.723	.086	.444	8.413	.000	.520	1.924
ปัจจัยค่าจูน	.431	.082	.278	5.258	.000	.520	1.924

a. Dependent Variable: Efficiency

* Adjusted R Square = 0.443

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=8.413$, $Sig=0.000$) และปัจจัยค่าจูนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=5.258$, $Sig=0.000$) แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้ และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังนั้นสามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปสมการถดถอยเชิงพหุโดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 44 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Satisfaction = -0.786 + 0.723 + 0.431$

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.817	.144		5.673	.000		
คุณภาพของข้อมูล	.192	.037	.220	5.145	.000	.578	1.730
คุณภาพของระบบ	.082	.025	.112	3.296	.001	.923	1.083
คุณภาพของการให้บริการ	.515	.037	.579	13.770	.000	.598	1.671

a. Dependent Variable: Efficiency

* Adjusted R Square = 0.594

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพของข้อมูลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=5.145$, $Sig=0.000$) คุณภาพของระบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=3.296$, $Sig=0.001$) และ คุณภาพของการให้บริการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=13.770$, $Sig=0.000$) แสดงว่าตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้ และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ดังนั้นสามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปสมการถดถอยเชิงพหุโดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 59 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Satisfaction = 0.817 + 0.192 + 0.082 + 0.515$

เมื่อพิจารณาค่า Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้นว่ามีความสัมพันธ์กันมากกว่าตัวแปรตามหรือไม่ (Multicollinearity) พบว่าตัวแปรต้นของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ มีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF ต่ำกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรต้น

4. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน



ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ในการอธิบายผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Variable	Mean	Std. Deviation
ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home	3.99	0.472
ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน	4.15	0.765
ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	4.04	0.700
ด้านความเข้ากันได้	3.95	0.802
บรรทัดฐานที่ทำงาน	3.86	0.824
บรรทัดฐานที่บ้าน	3.96	0.747
ด้านทรัพยากร	4.00	0.805
ด้านนโยบายองค์กร	3.98	0.785
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.97	0.704
คุณภาพของงาน	3.97	0.760
ปริมาณงาน	3.96	0.790
ความรวดเร็วในการทำงาน	3.98	0.787

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านทรัพยากร ด้านนโยบายองค์กร บรรทัดฐานที่บ้าน ด้านความเข้ากันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 3.98 3.96 และ 3.95 ตามลำดับ ส่วนบรรทัดฐานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.86 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.99 ในส่วนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น พบว่า ความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.96 โดยมีค่าเฉลี่ยรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเท่ากับ 3.97

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าทุกองค์ประกอบตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation) ของทั้ง 2 ปัจจัย พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าความแตกต่างของคะแนนที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมีความแตกต่างกันไม่มาก

ตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.173	.154		1.123	.262		
ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน	.094	.032	.102	2.961	.003	.506	1.976
ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	.117	.036	.116	3.228	.001	.466	2.148
ด้านความเข้ากันได้	.481	.031	.548	15.546	.000	.488	2.050
บรรทัดฐานที่ทำงาน	.151	.027	.176	5.539	.000	.599	1.671
บรรทัดฐานที่บ้าน	.134	.042	.142	3.221	.001	.311	3.220
ด้านทรัพยากร	.095	.028	.109	3.403	.001	.592	1.688
ด้านนโยบายองค์กร	-.115	.040	-.128	-2.901	.004	.311	3.219

a. Dependent Variable: Satisfaction

* Adjusted R Square = 0.767

จากตารางที่ 8 พบว่า ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=2.961$, $Sig=0.003$) ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=3.228$, $Sig=0.001$) ด้านความเข้ากันได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=15.546$, $Sig=0.000$) บรรทัดฐานที่ทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=5.539$, $Sig=0.000$) บรรทัดฐานที่บ้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=3.221$, $Sig=0.001$) ด้านทรัพยากรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=3.403$, $Sig=0.001$) และด้านนโยบายองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t=-2.901$, $Sig=0.004$) แสดงว่าตัวแปรส่งผ่านสามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ตัวแปรได้ และมีน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรส่งผ่านแต่ละตัว ดังนั้นสามารถนำค่าสถิติที่เกี่ยวข้องมาอธิบายในรูปสมการถดถอยเชิงพหุโดยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรส่งผ่านที่ส่งผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 77 ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้ $Satisfaction = 0.173 + 0.094 + 0.117 + 0.481 + 0.151 + 0.134 + 0.095 - 0.115$

เมื่อพิจารณาค่า Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรต้นว่ามีความสัมพันธ์กันมากกว่าตัวแปรตามหรือไม่ (Multicollinearity) พบว่าตัวแปรในกลุ่มรูปแบบการปรับตัว (Mode of Adjustment) มีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF ต่ำกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กันเอง

สรุปผลการวิจัย

ในส่วนของคุณค่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ในส่วนของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home โดยศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ได้แก่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home คือ ด้านลักษณะงานในปัจจัยจูงใจ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home เช่นเดียวกัน โดยตัวแปรย่อยทั้ง 3 ตัวได้แก่ คุณภาพของข้อมูล คุณภาพของการให้บริการ และคุณภาพของระบบ ซึ่งคุณภาพของข้อมูลส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home มากที่สุดส่วนคุณภาพของระบบส่งผลน้อยที่สุด หากพิจารณาจากค่า Adjusted R Square พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home มากกว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในปัจจัยค้ำจุน ในส่วนของปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเช่นเดียวกัน โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 ตัวได้แก่ คุณภาพของข้อมูล คุณภาพของระบบ และคุณภาพของการให้บริการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ คุณภาพของการให้บริการ หากเปรียบเทียบจากค่า Adjusted R Square ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านความเข้ากันได้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ด้านทรัพยากร และด้านนโยบายองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH

จากผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ เสี่ยมชื่น (2558) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บ ประกอบด้วยปัจจัยด้านตัวกระตุ้น และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร ปะวะโก (2559) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH



จากผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ประกอบด้วย คุณภาพของข้อมูล คุณภาพของระบบ และคุณภาพของการให้บริการส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของระบบสารสนเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ DeLeon และ McLean (1992) ที่กล่าวว่าตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพระบบ ปัจจัยด้านคุณภาพข้อมูล และปัจจัยด้านคุณภาพบริการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ เสงี่ยมชื่น (2558) พบว่าความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศประกอบด้วย ด้านคุณภาพของข้อมูล ด้านคุณภาพของระบบ และด้านคุณภาพของการให้บริการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของระบบสารสนเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ เสงี่ยมชื่น (2558) ที่พบว่าทัศนคติที่มีต่อการใช้งานระบบสารสนเทศของพนักงานทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5 ผลกระทบของตัวแปรส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ WFH ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ได้แก่ ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านความเข้ากันได้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ด้านทรัพยากร และด้านนโยบายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิตี ฐิติโชติพัฒนชัย (2559) พบว่าปัจจัยความเข้ากันได้ในการใช้และปัจจัยนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา พิมพ์า (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ปัจจัยด้านความสำเร็จ ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอรดา จันทร์อาร์ักษ์ (2560) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมที่ชัดเจนให้ถ่ายทอดความเข้าใจ และพนักงานสามารถปฏิบัติได้โดยไม่ขัดแย้งจนเกิดความรู้สึกถูกบังคับให้ทำ
2. ผู้บริหารควรสร้างระบบโครงสร้างที่แสดงความชัดเจนให้พนักงานได้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้พนักงานได้ทราบโดยทั่วกัน
3. ผู้บริหารควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่ยอมรับของพนักงานได้ จึงปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษา เช่น แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาวะความเป็นผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น



2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอีกครั้ง เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอาจมีการเปลี่ยนแปลง จึงควรศึกษาว่ามีความแตกต่างไปอย่างไร หากมีแนวโน้มดีขึ้นจะได้ดำเนินการต่อไป หากแนวโน้มลดลงจะได้ทำการพิจารณาหาจุดที่เป็นปัญหาและทำการแก้ไขให้ดีขึ้น
3. ควรขยายพื้นที่ในการทำสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการทำงานวิจัย เพื่อให้ได้ผลครอบคลุมมากขึ้น เช่น ใช้กลุ่มตัวอย่างตามสาขาต่างจังหวัด ตามภูมิภาค

เอกสารอ้างอิง

- ชาลิณี ฐิติโชติพัฒนีย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (telework) ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริศนา พิมพ์า. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- รววิช วาสนปรีชา และสุรณพีร์ ภูมิวุฒิสาร. (2558). ศึกษาเรื่องการยอมรับเทคโนโลยีด้วยวิธีการเหมืองข้อมูล. ในการประชุมวิชาการระดับประเทศด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- วัฒนาพร ศรีประไพพงศ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สิริกร ปะวะโก. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- สุดารัตน์ เสงี่ยมชื่น. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการฝึกอบรมผ่านเว็บของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ไอรดา จันท์อาร์ักษ์. (2560). RELATIONSHIPS BETWEEN STRUCTURAL AND PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT ON EFFICIENCY OF THE OPERATIONAL LEVEL OFFICER IN SPORTS AUTHORITY OF THAILAND. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- DeLone, W., & McLean, S. (2003). *The DeLone and Mclean model of information systems success: A Ten-Year Update*. Retrieved from <https://www.informs.org>.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.