



NATIONAL AND
INTERNATIONAL
**SRIPATUM
UNIVERSITY**
CONFERENCE
2021

SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY



**THAI
LOG**



SPUCON 2021

28 OCTOBER

Sripatum University, Bangkok, Thailand

The 16th National and International
Sripatum University Conference

Research and Innovations to Sustainable Development

• SDGs • Circular Economy

หนังสือประมวลบทความ PROCEEDINGS

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 16
เรื่อง การวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

Organized by Sripatum University, The Social Science Research Association of Thailand (SSRAT),
Lawyers Council Under the Royal Patronage, Thai Federation on Logistics, Prachachuen Research Network (PRN),
(5) Journal Network of Social Sciences and Humanities (JSH), and Multi Mentoring System 3 (MMS3)
under the supervision of Thailand Science Research and Innovation (TSRI)

หนังสือประมวลบทความ (Proceedings)
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ออนไลน์ ครั้งที่ 16 ประจำปี 2564
เรื่อง การวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
(Research and Innovations to Sustainable Development)

วันพฤหัสบดีที่ 28 ตุลาคม 2564



รวบรวมโดย
คณะกรรมการพิจารณาผลงาน
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ประจำปี 2564

ออกแบบปกโดย งานกราฟิกและศิลปกรรม มหาวิทยาลัยศรีปทุม
จัดรูปเล่มโดย โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- บทความทุกเรื่อง ได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ข้อความและเนื้อหาและบทความที่ตีพิมพ์เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว มิใช่ความคิดเห็นและความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยศรีปทุม
- การคัดลอกอ้างอิงต้องดำเนินการตามการปฏิบัติในหมู่นักวิชาการทั่วไป และสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หนังสือประมวลบทความ (Proceedings)

การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออนไลน์ ครั้งที่ 16
เรื่อง การวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

The Proceedings of the 16th National and International Sripatum University Online Conference
: Research and Innovations to Sustainable Development

วันที่: 28 ตุลาคม 2564

Date: 28 October 2021

ISBN (e-book) 978-974-655-469-5

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

หนังสือประมวลบทความการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออนไลน์ ครั้งที่ 16
เรื่อง การวิจัยและนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน.-- พิมพ์ครั้งที่ 16.-- กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2564.
2621 หน้า.

1. การประชุม. 2. โครงการวิจัยและพัฒนา. I. ชื่อเรื่อง.

060

ISBN 978-974-655-469-5

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

จัดทำโดย

ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สถานที่จัดพิมพ์และจัดทำรูปเล่ม

โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2410/2 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนานิคม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทร. 02 579 1111 ต่อ 1114, 1552

สารบัญ

	หน้า
สารอธิการบดี	V
คณะกรรมการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออนไลน์ ครั้งที่ 16 ประจำปี 2564.....	VI
ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ.....	X
กำหนดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ออนไลน์ ครั้งที่ 16 ประจำปี 2564.....	XIII
สารบัญบทความ	XV

คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ออนไลน์ ครั้งที่ 16 ประจำปี 2564

1. ที่ปรึกษา

- | | |
|------------------|-----------|
| (1) อธิการบดี | ที่ปรึกษา |
| (2) รองอธิการบดี | ที่ปรึกษา |

2. คณะกรรมการจัดประชุม

- | | |
|---|-----------|
| (1) รองศาสตราจารย์ กัลยาภรณ์ ปานมะเร็ง
(มหาวิทยาลัยศรีปทุม) | ประธาน |
| (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนา สุวาริ
(มหาวิทยาลัยศรีปทุม) | รองประธาน |
| (3) ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ ปัญญาคะโป
(มหาวิทยาลัยศรีปทุม) | กรรมการ |
| (4) ศาสตราจารย์ ดร.สมปอง คล้ายหนองสรวง
(สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม: สกสว.) | กรรมการ |
| (5) ศาสตราจารย์ ดร.สุทธิชัย อัสสะบำรุงรัตน์
(บัณฑิตยสภาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย: บวท.) | กรรมการ |
| (6) ดร.คมศร วงษ์รักษา
(สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) | กรรมการ |
| (7) ดร.อภิเทพ แซ่โล้ว
(เครือข่ายวิจัยประชาชน) | กรรมการ |
| (8) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติ มงคลชัยอรัญญา
(เครือข่ายวารสารวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์) | กรรมการ |
| (9) ดร.ชุติมาพร หมอนใหญ่
(สมาพันธ์โลจิสติกส์ไทย) | กรรมการ |
| (10) ว่าที่ร้อยตรี ดร.ถวัลย์ รุยาพร
(สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์) | กรรมการ |
| (11) ศาสตราจารย์ ดร.นवल เหล่าศิริพจน์
(บัณฑิตวิทยาลัยร่วมด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม) | กรรมการ |
| (12) ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ
(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) | กรรมการ |
| (13) Prof. Dr. Marina Vayndorf-Sysoeva
(Sholokhov Moscow State University for the Humanities, Russia) | กรรมการ |
| (14) Dr.en C.E.T. Juan José Contreras Castillo
(Universidad de Colima, Mexico) | กรรมการ |

- | | | |
|------|---|-----------|
| (15) | Prof. Carmine Bianchi
(The University of Palermo, Italy) | กรรมการ |
| (16) | รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ชูระรัช
(มหาวิทยาลัยศรีปทุม) | เลขานุการ |
- 3. คณะกรรมการอำนวยการ**
- | | | |
|-----|--|-----------|
| (1) | รองศาสตราจารย์ กัลยาภรณ์ ปานมะเร็ง | ประธาน |
| (2) | ผู้ช่วยอธิการบดีทุกคน | กรรมการ |
| (3) | ผู้อำนวยการกลุ่มงานทุกกลุ่ม | กรรมการ |
| (4) | คณบดีทุกคณะ/วิทยาลัย | กรรมการ |
| (5) | ผู้อำนวยการสำนัก | กรรมการ |
| (6) | ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย | เลขานุการ |
- 4. คณะกรรมการพิจารณาผลงาน**
- | | | |
|------|--|------------------|
| (1) | รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ชูระรัช | ประธาน |
| (2) | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์ | รองประธาน |
| (3) | รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาวร | กรรมการ |
| (4) | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมล จิราพงษ์ | กรรมการ |
| (5) | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนา สุวาริ | กรรมการ |
| (6) | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ | กรรมการ |
| (7) | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูย์ สุขวิจิตร บาร์ | กรรมการ |
| (8) | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสวัตดี สุตินญามณี | กรรมการ |
| (9) | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เจียมจิต สุวรรณน้อย | กรรมการ |
| (10) | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สินจินดาวงศ์ | กรรมการ |
| (11) | นางสาวอรกัญญา สุขแก้ว | เลขานุการ |
| (12) | นางสาวนลินี กาลสุวรรณ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- 5. คณะกรรมการประชาสัมพันธ์ ศิลปกรรม จัดพิมพ์เอกสาร และจัดทำรายงานสืบเนื่อง**
- การประชุมวิชาการ (e-Proceedings)**
- | | | |
|-----|-----------------------------------|-----------|
| (1) | ผู้อำนวยการกลุ่มงานกิจการสัมพันธ์ | ที่ปรึกษา |
| (2) | ผู้อำนวยการสำนักงานประชาสัมพันธ์ | ประธาน |
| (3) | บุคลากรสำนักงานประชาสัมพันธ์ทุกคน | กรรมการ |
| (4) | บุคลากรงานกราฟิกและศิลปกรรมทุกคน | กรรมการ |
| (5) | บุคลากรโรงพิมพ์ทุกคน | กรรมการ |
| (6) | เลขาสำนักงานประชาสัมพันธ์ | เลขานุการ |
- 6. คณะกรรมการจัดทำและดูแล Website การประชุมวิชาการ**
- | | | |
|-----|--|-----------|
| (1) | ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | ประธาน |
| (2) | เจ้าหน้าที่ศูนย์ ICT ทุกคน | กรรมการ |
| (3) | นายวิรุฬห์ ศัสตุระ | เลขานุการ |

7. คณะกรรมการฝ่ายระบบการประชุมออนไลน์

- | | |
|---|---------------------|
| (1) ผู้อำนวยการสำนักการจัดการศึกษาออนไลน์ | ประธาน |
| (2) นายรัฐพล อ้นบัณฑิต | กรรมการ |
| (3) นางสาวนัสรา จีนเหรียญ | กรรมการ |
| (4) นางสาวจุฑามาศ ชาญเจริญ | กรรมการ |
| (5) นายเอกสิทธิ์ อภิสิทธิ์กุล | กรรมการและเลขานุการ |

8. คณะกรรมการฝ่ายอาคารและสถานที่

- | | |
|---|------------------|
| (1) ผู้อำนวยการกลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐาน | ประธาน |
| (2) ผู้อำนวยการสำนักงานอาคารสถานที่ | รองประธาน |
| (3) นายเศกสรรค์ เลียงเพราะ | กรรมการ |
| (4) นายสมบูรณ์ แสงอินทร์ | กรรมการ |
| (5) นางสาวยอดศรี มงคลเจริญ | กรรมการ |
| (6) นายเสน่ห์ เข้มพรหมมา | กรรมการ |
| (7) นายสมหมาย เข้มสถาน | กรรมการ |
| (8) นายถวัลย์ศักดิ์ กลัดเขียว | กรรมการ |
| (9) นายอนนท์ บุญสอน | กรรมการ |
| (10) นางสาวสุพัตรา ปั่นไสว | กรรมการ |
| (11) นางวิมล ชมจำปี | เลขานุการ |
| (12) นายธงชัย เอี่ยมทอง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

9. คณะกรรมการฝ่ายบริการเทคโนโลยี แสง เสียง โสตทัศนูปกรณ์

- | | |
|---|-----------|
| (1) ผู้อำนวยการกลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐาน | ประธาน |
| (2) ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | รองประธาน |
| (3) ผู้อำนวยการศูนย์มีเดีย | รองประธาน |
| (4) เจ้าหน้าที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทุกคน | กรรมการ |
| (5) เจ้าหน้าที่ศูนย์มีเดียทุกคน | กรรมการ |
| (6) ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์มีเดีย ด้านงานผลิต | เลขานุการ |

10. คณะกรรมการฝ่ายต้อนรับ ลงทะเบียน และประเมินผล

- | | |
|--|---------------------|
| (1) ผู้อำนวยการสำนักวิชาศึกษาทั่วไป | ประธาน |
| (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขนิษฐา ทรัพย์ตนาวรรณ | รองประธาน |
| (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานาจ วัจจัน | กรรมการ |
| (4) นางวันเพ็ญ ลงขันต์ | กรรมการ |
| (5) นายบงกช ธนวงศ์วิสูตร | กรรมการ |
| (6) นางสาวอัมพันธ์ชญาน์ อนันตกานนท์ | กรรมการ |
| (7) นางสาวภัทรรณ ศรีบุญย์ | กรรมการและเลขานุการ |

11. คณะกรรมการฝ่ายพิธีการ

- | | |
|--|---------------------|
| (1) ผู้อำนวยการสำนักประกันคุณภาพ | ประธาน |
| (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบูรณ์ สุขวิจิตร บาร์ | กรรมการ |
| (3) นางสาวรัตติยา กิลคริส | กรรมการและเลขานุการ |
| (4) นางสาวนลินี กาลสุวรรณ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

12. คณะกรรมการฝ่ายการเงินและบัญชี

- | | |
|--------------------------------|---------------------|
| (1) ผู้อำนวยการกลุ่มงานการคลัง | ประธาน |
| (2) นางชมนาด อรุณฉาย | กรรมการ |
| (3) นางสาวศิริรัตน์ เขียวรัตน์ | กรรมการ |
| (4) นางสาวพลับพลึง สุขวิเศษ | กรรมการและเลขานุการ |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ
การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ออนไลน์ ครั้งที่ 16 ประจำปี 2564

ศาสตราจารย์ ดร.โกสุม จันทร์ศิริ
ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.จำเนียร จวงตระกูล
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ขาวประภาส
ศาสตราจารย์ พล.ต.ทพ.รังษิต บุญเต็ม
รองศาสตราจารย์ ดร.กมลวัลย์ ลือประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ ดร.กนต์ฤทัย คลังพหล
รองศาสตราจารย์ ดร.กานดา ว่องไวลิขิต
รองศาสตราจารย์ ดร.กীরติ ชยะกุลศิริ
รองศาสตราจารย์ ดร.จันทนา วัฒนกาญจนะ
รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา วิบูลย์ศิริกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ ภูมเขตบุตร
รองศาสตราจารย์ ดร.ชลธิศ คาราวงษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เข็ชรชนะ
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม
รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ อยู่ถนอม
รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ชัย วิวัฒนาช่าง
รองศาสตราจารย์ ดร.ธรรมศักดิ์ รุจิระขรรยง
รองศาสตราจารย์ ดร.บัญญัติ ศิริธนาวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ประพนธ์ เจียรกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียานุช อภิภูณ โยภาส
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยกร หวังมหาพร
รองศาสตราจารย์ ดร.พลพงศ์ สุขสว่าง
รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทราวดี มากมี
รองศาสตราจารย์ ดร.เขาวนารถ พันธุ์เพ็ง
รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงดี
รองศาสตราจารย์ ดร.รัชณีกุล ภิญ โยภูณ วัฒน
รองศาสตราจารย์ ดร.สกันธ์ ภู่งามดี
รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย แสงอาทิตย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภิน ธุระราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุวัฒน์ นิเมสังคนันท์
รองศาสตราจารย์ ดร.อัศม์เดช วานิชชินชัย
รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวิน แสงพิกุล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Far East University, South Korea
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
มหาวิทยาลัยชินวัตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

รองศาสตราจารย์ นฤมล ปิ่นโต
รองศาสตราจารย์ ปัทมา โกเมนท์จรัส
รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ. ดร.มีชัย สีเจริญ
รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดร.ทิฆัมพร เกษโกมล
รองศาสตราจารย์ รุ่งฤดี แพลงสร
รองศาสตราจารย์ สดาพร ชาติาคม
รองศาสตราจารย์ เอกธิดา เสริมทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ อยู่วัฒนะ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญชรัตน์ ศรีวิสุทธิกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา ปาปีดดา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชโลธร ธรรมแท้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต มณีศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรรยาศักดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณกุล ธรณินิธิญาณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฉาน อัครโกวิทวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพันธ์ เผ่าพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทพฤทธิ์ บัณฑิตวัฒนาวาศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรรมศักดิ์ เสนามิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิพัทธ์ จงสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติต อินทมาโน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานันท์ กาญจนภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ นันทแพทย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพจิตร ผาวัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ สุขวิจิตร บาร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพวรรณ นังคลาภวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุวสุข ภูลาดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐสภา แก่นแก้ว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนายุทธ์ แสนเงิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรษัญ คุรุจิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ไทยมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสวัตดี สุกัญญามณี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร นาคทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยนครพนม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนพร ศรีญาณลักษณ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หทัยพันธ์ สุนทรพิพิธ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัยรัตน์ เมืองแสน	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนภัทร พรหมวัฒน์ภักดี	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นฤกุล จิตสกุล	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปรีชา สุภวงษ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปิ่นฉวี ทักพิภพ	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ศ.ท. ดร.ธวิษ สุคนธาคร	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรพรรณ สวัสดิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รุ่งเอก วรรณพฤษ	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันวิสา ค่วนตระกูลศิลป์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุภาวดี สมะมะณี	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อำนาจ วัจจัน	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ดร.กฤษดา เขียววัฒนสุข	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.เกียรติศักดิ์ สกมลพันธ์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ดร.ฉัตรรัตน์ โหตระไวศยะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.ชิตพงษ์ อัยสานนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.เชษฐภักดิ์ ลีลาศรีศิริ	วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
ดร.ณัฐภัทรศญา เศรษฐโชติสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.ชนันท์ ธนารัตนะภูมิ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ดร.นรินทร์ สมบัตินันท์ แบร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ประกอบชาติภักดิ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ดร.รุ่งริ้ว วงศ์ประชา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ดร.วรสรวง ดวงจินดา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ดร.วิษณุกร ทองหล่อ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.วิษวะ อนุชะวงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ดร.ศิวะพร ภูพันธ์	มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.สมร สุทธิปิยภัทร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.สุคนธ์ทิพย์ สุภาจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ดร.สุชาญวุฒิ กิ่งแก้ว	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
นาวาอากาศเอก ดร.วุฒิกัทร จันทรสาร	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
นาวาอากาศเอก วิพล สุขวิสัย	โรงเรียนเตรียมทหาร
ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนภณ ภูมามลา	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อาจารย์จรัสชา ประทีปโชติพร	มหาวิทยาลัยศรีปทุม

สารบัญบทความ (ต่อ)

หน้า

การเพิ่มรายได้ค่าธรรมเนียมและค่าบริการจากผลิตภัณฑ์เงินฝากสงเคราะห์ชีวิต ของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขากระแสดินธุ์	
<i>จารุวรรณ คัมศิลา, วรรณรพี บานชื่นวิจิตร, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย</i>	826
อิทธิพลของการจัดการการทำงานที่บ้าน (WORK FROM HOME) ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
<i>ชนาเมธ น้อย่าง, พิมพ์วิริยา กิจศรีวิเชียร, อัจฉราภรณ์ เกตุวงษ์, อัญญาวุธ สวัสดิ์ทัศน์, ภิญญาดา รื่นสุข, คารารัตน์ โพธิ์ประจักษ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ</i>	836
พฤติกรรมกรรการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคชาวจีนในเขตมณฑลยูนนาน	
<i>รุ่งยง หยาง, ชีราลักษณ์ สัจจะวาที, วิชา จงรักษ์สัตย์, จูรี วิชิตธนบดี, มหาวิทยาลัยพายัพ</i>	847
การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริโภคชาวจีนต่อการซื้อสินค้าและบริการผ่านระบบออนไลน์ โดยประยุกต์ใช้แนวคิด ACSI	
<i>รุ่งยง หยาง, ชีราลักษณ์ สัจจะวาที, วิชา จงรักษ์สัตย์, จูรี วิชิตธนบดี, มหาวิทยาลัยพายัพ</i>	859
ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้อของที่ระลึกของนักท่องเที่ยวชาวจีนที่เดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่	
<i>รุ่งยง หยาง, ชยาภรณ์ เดชะสิริวัฒนากุล, ชีราลักษณ์ สัจจะวาที, สุพรรณษา แซ่ลี, มหาวิทยาลัยพายัพ</i>	869
ส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อการใช้บริการซ้ำของผู้ใช้บริการน้ำพุร้อนบ้านโป่งร้อน อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง	
<i>รุ่งลาวัลย์ จันทร์ยอด, ธนกร สิริสุคันธา, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง</i>	880
การจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา	
<i>สุกเชศ ชนากรฐิติคุณ, ชลธิศ คาราวงษ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี</i>	890
การวิเคราะห์โอกาสการขยายตลาดส่งออกของอุตสาหกรรมยางพาราไทย	
<i>ภฤติยาภรณ์ จิต ไชยภูมิ, นันทรัตน์ ตั้งวิจิตรธรรม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</i>	898
กลุ่มย่อยที่ 4 บริหารธุรกิจ การบัญชี เศรษฐศาสตร์ (2)	
การฝึกอบรมในองค์กรส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทซ่อมบำรุงเรือเดินสมุทรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี	
<i>สุรพงศ์ นองสุข, ชลธิศ คาราวงษ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี</i>	908
หลุมพรางทางความคิดกับการตัดสินใจทางธุรกิจ	
<i>ทิวาพร สำเนียงดี, นิสราวรรณ ไพบูลย์พรพงศ์, อรมิข ก่าเกลี้ยง, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น</i>	916
การเปรียบเทียบผลกระทบของตัวชี้วัดเศรษฐกิจต่อความผันผวนของผลตอบแทนบิตคอยน์ก่อนและระหว่างการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19	
<i>ภาณุวัชร เอี้ยวสานุรักษ์, ปาริฉัตร ศิลปะเทศ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น</i>	925
การพัฒนาระบบตลาดผักปลอดภัยตามหลัก “การตลาดนำการผลิต” กรณีศึกษา : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
<i>นพพลกุล ชิงทอง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ</i>	936
ปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และการวัดประสิทธิผลการทำงานของบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร	
<i>โชคชัย ธาตุไพบูลย์, ธนินท์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ, มหาวิทยาลัยศิลปากร</i>	946

กลุ่มย่อยที่ 3

บริหารธุรกิจ การบัญชี

เศรษฐศาสตร์ (1)

**ปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และการวัดประสิทธิผลการทำงานของ
บริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**
**THE FACTORS AFFECTING MODERN EMPLOYMENT FORMS AND
EFFECTIVENESS MEASUREMENT OF ELECTRONIC COMPANIES IN
THE BANGKOK METROPOLITAN AREA**

โชคชัย ชาติไพบุณย์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: chokchai.thatpaiboon@yahoo.com

ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: taninrata@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่และการวัดประสิทธิผลการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านความผันผวน ด้านความซับซ้อน และด้านความคลุมเครือส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และ 3) รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ ด้านการจ้างงานแบบอิสระ ส่งผลต่อการวัดประสิทธิผลการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ระดับนี้สำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the determinants of modern employment patterns and to measure work efficiency. The samples used in the research were an employee working at an operating level in an e-commerce company in the Bangkok area of 350 people and using the questionnaire as a research tool Analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation. The mean testing of the two independent sample groups (t-test), Analysis of Variance (ANOVA) and Multiple Linear Regression analysis were found. 1) Volatility complexity and ambiguity affects modern employment patterns. 2) Work environment factors does

not affect the modern employment model. And 3) The modern employment model freelance employment. Affects the measurement of the effectiveness of the employees who perform the tasks at a level of statistical significance of .05.

Keywords: Modern Employment Model, Technology, Work Environment, Work Efficiency

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากการดำเนินงานทุกด้านขององค์กรล้วนต้องดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุดขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและเป็นระบบจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560) ในยุคของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลกระทบต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและหรือบริบทต่าง ๆ โดยความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกี่ยวข้องกับเชื่อมโยงและมีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนระหว่างกันด้วยเหตุหนึ่ง คือ การเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือที่มักรู้จักกันในนาม “เทคโนโลยีเปลี่ยน โลก (Disruptive Technologies)” ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเคลื่อนที่ (Mobile Internet) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) เป็นต้น ปัจจัยข้างต้นนำไปสู่การเกิดขึ้นของรูปแบบเศรษฐกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ เช่น เศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) และเศรษฐกิจแบบชั่วคราว (Gig Economy) โดยตัวอย่างสำคัญของรูปแบบและลักษณะการทำงานที่กำลังเกิดขึ้นในยุคของคนทำงานรุ่นใหม่ อาทิ การทำงานอิสระ (Freelance) การทำงานในลักษณะสัญญา (Contract) และการทำงานชั่วคราว (Temporary) จากรายงานการสำรวจของ บริษัท แมนเพาเวอร์ กรุ๊ป จำกัด เกี่ยวกับการเกิดขึ้นของรูปแบบการทำงานของคนรุ่นใหม่ (Gig Responsibly: The Rise of NextGen Work) ที่ทำการสำรวจจากตัวอย่าง 9,500 ตัวอย่าง ใน 12 ประเทศ พบว่าคนส่วนใหญ่ในประเทศต่าง ๆ มีการเปิดรับการทำงานแบบคนรุ่นใหม่ (NextGen Work) ที่มีลักษณะเน้นการทำงานอิสระ การทำงานในลักษณะสัญญา และการทำงานชั่วคราวโดยร้อยละ 95 - 99 ของแรงงานในอินเดีย และเม็กซิโกอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะการทำงานแบบคนทำงานรุ่นใหม่(สูงสุด) ขณะที่ร้อยละ 70-74 ของแรงงานในญี่ปุ่นทำงานแบบคนทำงานรุ่นใหม่ (น้อยที่สุด) สิ่งสำคัญประการหนึ่งของรายงานดังกล่าว ได้สะท้อนให้เห็นถึงกระแสความเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากร สังคมวัฒนธรรม และกิจกรรมทางเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีจะเปลี่ยนโฉมตลาดแรงงาน งานประจำหรืองานที่ทำซ้ำ ๆ จะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติ และเมื่องานประจำค่อย ๆ หดไป จะเหลือแต่งานที่ระบบอัตโนมัติทดแทนยาก โดยแรงงานกลุ่มที่มีทักษะเฉพาะการทำงานสูง เช่น มีทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ มีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีจะเป็นที่ต้องการมากขึ้น ขณะที่เทคโนโลยีและฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีทำให้ความต้องการแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการติดต่อสื่อสารที่ใช้ข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีหรือ การคำนวณ และประมวลผลมากขึ้น (แมนเพาเวอร์ กรุ๊ป, 2560)

ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานเป็นความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ได้ปริมาณงานที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และใช้เวลาในการปฏิบัติงาน

เหมาะสมกับลักษณะงาน (ธนัญญา ทองหอม, 2556) ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานก็มาจากพนักงานที่มีความสามารถในการเรียนรู้การทำงาน หากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ และสามารถจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุด การบริหารงานขององค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และการวัดประสิทธิผลการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการจ้างงานขององค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นมีความทันสมัยทั้งการบริหารจัดการภายในองค์กรรวมถึงการวัดประสิทธิผลขององค์กรที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาลักษณะของรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
- (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
- (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

ในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคที่องค์กรจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงมากมายที่มีผลต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีกับการพัฒนาด้านการสื่อสาร (เทคโนโลยีสารสนเทศ) ให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีลักษณะการกระจายแบบทุกทิศทาง และมีระบบตอบสนองอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยสิ่งหนึ่งที่องค์กรสามารถใช้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว คือ การมีระบบจ้างงานสมัยใหม่ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 ในบริบทของด้านการบริหารสิ่งขององค์กรและกลยุทธ์มากขึ้น ก็จะแปลความได้ว่า การบริหาร หรือ การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันอยู่ในบริบท หรือ สภาวะแวดล้อมที่ทั้งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Volatility) มีความไม่แน่นอนของสิ่งต่างๆ (Uncertainty) มีความสลับซับซ้อนของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ (Complexity) และความคลุมเครือ ไม่ชัดเจนของปัจจัยต่างๆ (Ambiguity) ซึ่งสอดคล้องกับในปัจจุบันที่เรากำลังก้าวเข้าสู่ “โลกยุคใหม่” หรือ ที่เรียกว่า “โลกยุค 4.0” ซึ่งเป็น โลกที่เทคโนโลยีสมัยใหม่จะเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด โลกซึ่งมีมิติความสัมพันธ์ และปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม หรือ แม้แต่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีความซับซ้อนมากขึ้นมีการเชื่อมต่อกัน ย้อนกลับไปมาจนเกือบจะเรียกได้ว่าไร้เส้นแบ่งที่ชัดเจนและขับเคลื่อนอยู่บนพลังของเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมหลายเท่าตัว ทำให้สภาพแวดล้อมที่เราต้องเผชิญในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีแนวโน้มผันผวนสูงขึ้น (Volatile) ไม่แน่นอน (Uncertain) ซับซ้อน (Complex) และเป็นไปในทิศทางที่คลุมเครือคาดเดาได้ยาก (Ambiguous) ต่างจากโลกที่เราเคยคุ้นชิน ซึ่งโลกแบบนี้เรียกสั้นๆ ว่า “โลก VUCA”

บริบทใหม่ของโลกแบบ VUCA นี้ เป็นบริบทของโลกที่เราต้องมองแบบเข้าใจและปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น (วิโรท สันติประภพ, 2560)

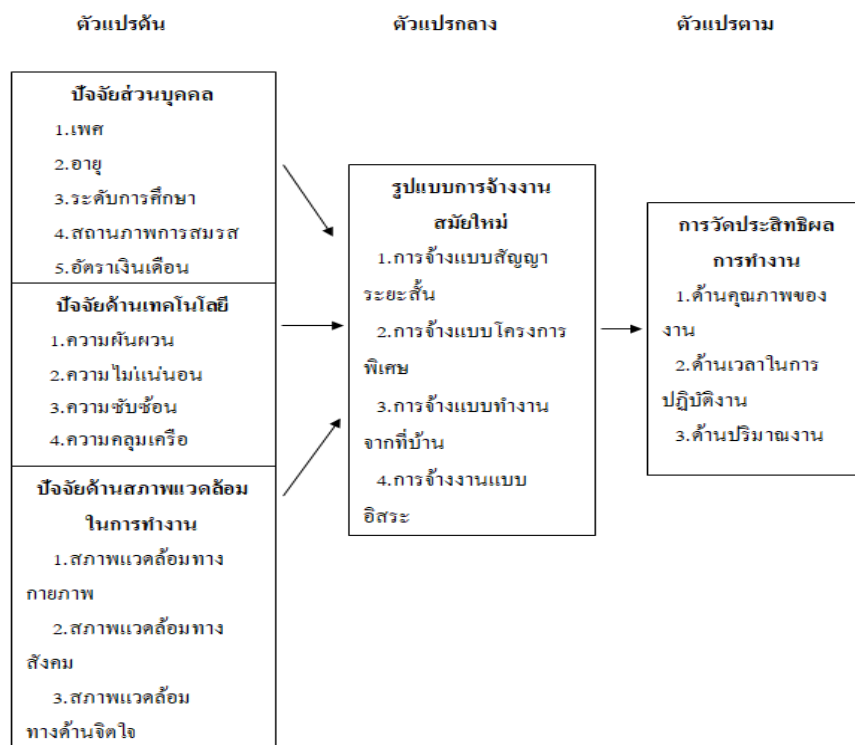
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คิวพร โปรยานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้นๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ได้ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่

แมนเพาเวอร์ กรุ๊ป (2560) กล่าวว่า รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่เป็นรูปแบบการจ้างงานที่ไม่เป็นไปตามรูปแบบมาตรฐาน เช่น งานไม่เต็มเวลา (Part-time) งานรับจ้างอิสระ (Freelancer) และงานสัญญาจ้างระยะสั้น (Contract work) ถึงมีความใกล้เคียงแต่ก็มีบางจุดที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการทำงาน รวมถึงกลุ่มอาชีพที่อยู่ภายใต้รูปแบบการจ้างงานนั้นๆ เช่น งานไม่เต็มเวลา หมายถึง การทำงานรูปแบบหนึ่งที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าปกติ ซึ่งในแต่ละประเทศจะมีข้อตกลงชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่แตกต่างกัน โดยการวางระบบจ้างงานสมัยใหม่องค์กร จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงจากทั้งภายในและภายนอก ที่สามารถส่งผลกระทบต่อ การสร้าง หรือ รักษามูลค่าขององค์กรในบริบทของการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) กลยุทธ์ (Strategy) และเป้าหมาย (Goal) ในการบริหารองค์กรวัตถุประสงค์ของการจ้างงานสมัยใหม่องค์กร จึงควรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร นอกจากนี้ กลยุทธ์องค์กรควรส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อเป็น เครื่องช่วยผลักดันในองค์กร ไปถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (มโนชัย สุกจิตร์, 2560)

3.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 สมมติฐานการวิจัย

- (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ
- (2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ
- (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ
- (4) รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ส่งผลต่อการวัดประสิทธิผลการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากการสำรวจพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่และการวัดประสิทธิผลการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติบนเครื่องคอมพิวเตอร์ จากนั้นทำการสรุปและอภิปรายผลการศึกษา

4.2 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,560 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทายโรยามานัน (1973) ที่ความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 350 คน

4.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่และประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลการทำงาน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 5 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- (1) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- (2) วิเคราะห์ระดับการกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- (3) วิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ โดยการทดสอบสถิติด้วย t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

(4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

(5) ใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ส่งผลต่อการวัดประสิทธิผลการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

5. ผลการวิจัย

(1) ปัจจัยบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท

(2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยทางเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านความไม่แน่นอน ($\bar{X} = 4.16$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความผันผวน ($\bar{X} = 1.14$) ด้านความซับซ้อน และด้านความคลุมเครือ ($\bar{X} = 3.85$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ

(3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ($\bar{X} = 4.45$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.43$) และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

(4) รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านการจ้างงานแบบทำงานจากที่บ้าน และด้านการจ้างงานแบบอิสระ ($\bar{X} = 3.89$) เป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านการจ้างงานแบบโครงการพิเศษ ($\bar{X} = 3.80$) และด้านการจ้างงานแบบระยะสั้น ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

(5) การวัดประสิทธิผลการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อการวัดประสิทธิผลการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.27$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.04$) ตามลำดับ

(6) ผลการทดสอบสมมติฐาน

(6.1) สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

(6.2) สมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านความผันผวน ด้านความซับซ้อน และด้านความคลุมเครือส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

(6.3) สมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของ

พนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

(6.4) สมมติฐานที่ 4 พบว่า รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ ด้านการจ้างงานแบบอิสระ ส่งผลต่อการวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. อภิปรายผล

(1) จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการศึกษาของ แมนเพาเวอร์ กรุ๊ป (2560) ได้ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่ต้องการกับกลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุ 18 - 65 ปี จำนวน 9,500 คน จากหลายประเทศทั่วโลก พบว่ารูปแบบการทำงานที่กำลังได้รับความสนใจในขณะนี้คือ รูปแบบการทำงานแบบคนรุ่นใหม่ (NextGen Work) โดยร้อยละ 87 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่า ตนเองพร้อมที่จะเปิดรับการทำงานแบบคนรุ่นใหม่ในอนาคต ยิ่งไปกว่านั้น กลุ่มตัวอย่างบางส่วนรายงานว่าตนเองกำลังทำงานแบบคนรุ่นใหม่อยู่ ณ ปัจจุบัน โดยร้อยละ 90 ระบุว่าตนเองมีความสุขกับการทำงานแบบคนรุ่นใหม่ และวางแผนจะทำงานรูปแบบนี้ต่อไปในอนาคต ซึ่งทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทอีคอมเมิร์ซแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากรูปแบบการทำงานสมัยใหม่ช่วยให้ทุกคนสามารถเพิ่มช่องทางการได้มาซึ่งรายได้ของตน อีกทั้งบุคคลยังสามารถมีชีวิตส่วนตัวที่ดีไปพร้อมกับการมีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

(2) จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านความผันผวน ด้านความซับซ้อน และด้านความคลุมเครือส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ วิรไท สันติประภพ (2560) กล่าวว่า ในโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคที่องค์กรจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงมากมาย โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นหากองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่ทั้งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Volatility) และความไม่แน่นอน (Uncertainty) อาจส่งผลให้ธุรกิจไม่สามารถอยู่รอดได้อันจะส่งผลต่อสถานภาพการจ้างงานในรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ได้

(3) จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่นั้นเป็นการทำงานแบบยืดหยุ่นไม่จำเป็นต้องทำตามกรอบเวลาแบบเดิมสามารถทำงานที่ไหนเวลาใดได้ตามความต้องการ แต่ผลงานจะต้องตรงตามที่กำหนด โดยเฉพาะรูปแบบการจ้างงานแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และการจ้างงานแบบอิสระ (Freelancer) ที่พนักงานไม่จำเป็นต้องเข้าไปนั่งทำงานที่บริษัท ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ, 2563) ที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงาน พบว่า การทำงานที่บ้านทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น โดยพนักงานมีความเห็นว่าการทำงานที่บ้านทำให้มีรายจ่ายและเวลาที่ลดลงใน

เรื่องของการเดินทางไปกลับที่ทำงานตลอดจนเวลาที่ต้องเดินทางไปประชุมหรือติดต่องานภายนอก ทำให้พนักงานใช้เวลาไปในการทำกิจกรรมต่างๆ เช่น ทำงานอดิเรกเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 42) ใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนมากขึ้น (ร้อยละ 25) นอนหลับมากขึ้น (ร้อยละ 18) และทำงานมากขึ้น (ร้อยละ 15) ดังนั้นจะให้ได้ว่ารูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่นั้นทำให้ความต้องการปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บริษัทต้องเป็นผู้จัดหาให้ลดลง จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่

(4) รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ ด้านการจ้างงานแบบอิสระ ส่งผลต่อการวัดประสิทธิผลการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ ในบริษัทพานิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อการจ้างงานแบบอิสระส่งผลต่อการวัดผลการทำงาน โดยด้านคุณภาพของงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับธาดา รัชกิจ (2562) กล่าวว่ารูปแบบการจ้างงานแบบอิสระนั้นมีลักษณะเป็นการจ้างงานแต่ไม่ใช่สถานะพนักงาน ไม่ต้องเข้ามาทำงานที่บริษัท การจ้างงานแบบอิสระไม่ต้องส่งผลงานให้ระดับหัวหน้างานตรวจสอบเป็นระยะ แต่จะส่งมอบงานที่รับผิดชอบหลังจากที่เสร็จงานนั้นๆแล้ว เพื่อประเมินจากระดับหัวหน้าหากไม่เป็นตามเป้าหมายกำหนดก็จะต้องทำการแก้ไขและจบงานนั้นในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้นการจ้างงานรูปแบบอิสระคุณภาพของงานจึงเป็นตัวกำหนดการจ้างงานครั้งต่อไป การจ้างงานแบบระยะสั้นและแบบ โครงการพิเศษมีการวัดประสิทธิผลการทำงานโดยหัวหน้างานที่อยู่ในสัญญาการว่าจ้างโดยเกณฑ์การวัดเป็นไปตามที่องค์กรกำหนดไว้ตามแบบของพนักงานประจำที่อยู่ในสัญญา ส่วนการจ้างงานแบบทำงานจากที่บ้านประเมินจากหัวหน้างานที่มีการกำหนดการวัดประสิทธิผลการทำงานโดยเงื่อนไขการวัดเดียวกันกับพนักงานที่เป็นพนักงานประจำ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี องค์กรควรให้ความสำคัญกับการประเมินตนเองด้านความผันผวนด้านความซับซ้อน และด้านความคลุมเครือของเทคโนโลยีอยู่เสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรจะสามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์กรได้ทันการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างยั่งยืน และความมั่นคงของพนักงาน โดยมีปัจจัยด้านเทคโนโลยีส่งผลต่อการกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ ได้ดังนี้

(1.1) ด้านความคลุมเครือพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเรื่องการขาดความชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีในงานส่งผลต่อการวัดผลการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรมีระบบการวัดผลการทำงานที่มีความชัดเจน พนักงานสามารถตรวจสอบผลการประเมินผ่านระบบขององค์กรได้ โดยผลการประเมินนั้นจะต้องมีคะแนนของการประเมิน เหตุผล และข้อเสนอแนะในการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง และสามารถนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองได้

(1.2) ด้านความซับซ้อน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเรื่องความซับซ้อนของสถานการณ์ด้านเทคโนโลยี เป็นตัวกำหนดให้ตัดสินใจทำงานกับองค์กรที่มีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรควรมีระบบการจัดการความรู้ให้กับพนักงานในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยจัดให้มีการอบรมการใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร นอกจากนี้อองค์กรควรมีการทำระบบคลังความรู้ออนไลน์ เพื่อให้พนักงานได้เข้ามาศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ได้ตลอดเวลา โดยในคลังความรู้จะต้องมี

การปรับปรุง และอัพเดทข้อมูลข่าวสารและวิธีการใช้งานเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความซับซ้อนในการใช้งานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรได้

(1.3) ด้านความผันผวน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเรื่องสนใจเข้าทำงานกับองค์กรที่พร้อมรับมือกับสถานการณ์ความผันผวน ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดเวลา โดยการนำเอาเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เช่น ระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ หรือระบบประชุมบนเครือข่าย เข้ามาช่วยให้การทำงาน โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับพนักงานมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางเข้าไปยังบริษัทเพื่อนั่งประชุมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางของพนักงาน รวมถึงในกรณีที่พนักงานต้องเดินทางไปทำงานต่างจังหวัด ก็ยังสามารถเข้าร่วมการประชุมเพื่อรับทราบการทำงานได้

2. รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ จากผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ ด้านการจ้างงานแบบอิสระส่งผลต่อการวัดประสิทธิผลการทำงาน เนื่องจากรูปแบบการจ้างงานอิสระนั้นมีความแตกต่างจากรูปแบบการจ้างงานในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งผู้ถูกว่าจ้างสามารถทำงานได้ที่บ้านได้โดยไม่ต้องเข้ามานั่งทำงานในองค์กร ซึ่งองค์กรไม่สามารถประเมินลักษณะของการทำงานได้เหมือนกับพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์กร เช่น เวลาในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลการทำงาน โดยใช้ความรับผิดชอบต่อการส่งงานที่ตรงต่อเวลา และคุณภาพของงานเป็นตัวชี้วัด ซึ่งเกณฑ์ในเรื่องของระยะเวลาในการส่งงานนั้นเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากการจ้างงานแบบอิสระนั้นองค์กรและจ้างในลักษณะของงานเป็นชิ้น ๆ หากผลงานของผู้รับจ้างงานแบบอิสระมีคุณภาพตรงตามที่ต้องการก็จะมีงานในชิ้นต่อไป ดังนั้นการกำหนดเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการทำงานที่ชัดเจน จะทำให้ผู้ถูกว่าจ้างทำงานแบบอิสระมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) การศึกษาในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการในบริษัทอิตคอมเมิร์ซแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บตัวอย่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีลักษณะการประกอบธุรกิจประเภทอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้ได้ปัจจัยที่กำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่และการวัดประสิทธิผลการทำงานที่ครอบคลุมธุรกิจทุกประเภท

(2) การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการจ้างงานในรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่และการวัดประสิทธิผลการทำงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการจ้างงานในรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่และการวัดประสิทธิผลการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

8. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาชี้แนะและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

9. เอกสารอ้างอิง

- ทีดีอาร์ไอ. (2563). *ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วง โควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2564, จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19>.
- ธนัญญา ทองหอม. (2556). *อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ชุมชนมุสลิมชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ธาดา รัชกิจ. (2563). *การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2564, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190114-th-talentmanagement>
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัด เชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2) กรกฎาคม – ธันวาคม, 92 - 100.*
- วิโรฒ สันติประภพ. (2560). *รับมืออย่างไรในโลกที่ไม่แน่นอน* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/PRNews/Pages/PRNews24Aug2019.aspx>
- มนชัย สุดจิตร. (2560). *การนำการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรมาสนับสนุนการการจัดการจัดการคุณภาพ ภาครัฐ. วารสารคุชฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 6(1), 1 – 19.*
- แมนเพาเวอร์ กรุ๊ป. (2560). *การเติบโตของ NextGen Work* [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2564, จาก <https://www.manpowerthailand.com/rails>.
- ศิวพร ไพรยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*