

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร

**THE MOTIVATING FACTORS THAT AFFECT EMPLOYEES' WORK
PERFORMANCE AT HOME IN PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK**

ศิวพร อาจนรงค์กร¹ แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์²

Sivaporn Atnarongkorn Kaewta Poopatanapong

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่บ้าน ซึ่งปัจจัยนั้น ได้แก่ ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าใช้จ่าย ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน ซึ่งปัจจัยนั้น ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความค่าตอบแทน ด้านความสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยหลักที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ เนื่องจาก การทำงาน WFH. ช่วยลดความตึงเครียด ความแออัด มลพิษ และการจราจร และส่งผลดีต่อสุขภาพจิต ลักษณะงานมีความยืดหยุ่นสามารถทำงานนอกสถานที่ได้และได้รับความไว้วางใจในการร่วมงานและทำงานเป็นทีมกับผู้อื่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับรายได้ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีระดับรายได้ 15,001 – 30,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงานจากที่บ้าน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน

¹ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research has conducted a study on the motivating factors that affect employees' work performance at home in private companies in Bangkok. The objectives are as follows 1) To study personal factors that influence work performance at home. These factors include work-life balance, personal expenses, freedom in performing tasks, work behavior, and job success. 2) Motivating factors that affect work performance at home, including job characteristics, advancement opportunities, recognition, compensation, and working environment. The aim is to propose developments and improvements in the work-from-home practices. In this study, data were collected through questionnaires from a sample of 400 employees in private companies in Bangkok. The research findings indicate that the main statistically significant factors influencing motivation in performing work at home among private sector employees, with a statistical significance level of 0.05, are the working environment, job characteristics, and recognition received. This is because work from home (WFH) helps reduce stress, congestion, pollution, and commuting, leading to positive effects on mental health. Job characteristics are flexible, allowing work to be done outside the office, and employees are trusted to collaborate and work as a team with others. Personal factors, including gender, age, income level, and the duration of work experience, which vary among individuals, lead to differences in work performance at home. It was found that the majority were female, aged between 21 - 30 years old, with an income level between 15,001 – 30,000 Baht, and had a work experience duration between 1 – 5 years.

Keywords: Work Motivation, Work Performance, Working Environment

บทนำ

ด้วยสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาในไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ที่มีจำนวนผู้ติดเชื้อใหม่รายวันในระดับสูงและคงจะต้องใช้เวลาอีกสัปดาห์กว่าที่จำนวนผู้ติดเชื้อจะลดลงมาอยู่ในระดับที่ปลอดภัยต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ทำให้หลายบริษัทคงนโยบายให้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานที่บ้าน การปฏิบัติงานที่บ้านได้กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่และอาจเป็น New Normal ของหลาย ในปัจจุบันหลายบริษัทยังคงรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน แม้สถานการณ์โควิด-19 คลี่คลายลง หลายองค์กรก็มีการเปลี่ยนแปลงตัวเองจากที่เคยเป็นไปสู่ออนไลน์กันมากขึ้น เหตุผลหนึ่งที่ต้องทำแบบนั้นก็คือการให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน พนักงานเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กรทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่ละคนเป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้ ยิ่งไปกว่านี้ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าพื้นที่ช่วยขับเคลื่อนนั้นเกิดมาจากความสามารถของพนักงาน การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำโดยเน้นถึงการประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจให้เป็นแนวทางในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรมีความสำคัญอย่างมากโดยเป็นสิ่งที่ชักนำทำให้พนักงานในองค์กรมีการทำงานที่ดีมาก จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีผลการปฏิบัติงานที่บ้าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานที่บ้านให้ดียิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน
- 3.

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่การปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) จำนวน จำนวนทั้งสิ้น 9,672,387 คน จำนวนตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษา 400 คน (เฉพาะพนักงานที่มีการปฏิบัติงานที่บ้าน)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือน มิถุนายน – สิงหาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจ ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดย นอกจากนี้ยังช่วยส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน ทুমเท ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถ

จากความหมายข้างต้นกล่าวโดยสรุป แรงจูงใจหมายถึงแรงที่เกิดขึ้นหลังความต้องการและแรงขับที่เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมพลังให้บุคคลปฏิบัติตามที่ต้องการหรือความไว้วางใจได้ แรงจูงใจสามารถมาจากตัวบุคคลเองหรือจากปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้มีการกระทำและพยายามในทางที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ ตัวอย่างของแรงจูงใจอาจเป็นความต้องการในการรับรู้ความสำคัญของงานที่ทำหรือเป้าหมายที่ต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับหรือการพิจารณาให้เห็นค่าของตนเอง หรือความพึงพอใจในการทำงานเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้น แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสำเร็จในองค์กรและบุคคลได้

ประเภทของแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) แรงจูงใจภายในเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ประเภทที่ 2 ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) แรงจูงใจภายนอกเกี่ยวข้องกับสิ่งทีมาจากภายนอกบุคคล ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ในปัจจุบันมีการให้ทฤษฎีนิยามและคำอธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจอย่างมากมายโดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงทฤษฎีERG และทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการแบบอีอาร์จี (The ERG theory)

ERG Model ทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการและพฤติกรรมในการพึ่งพาตนเองของบุคคล ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ทำงานแบ่งความต้องการเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1.ความต้องการแบบการดำรงชีวิต 2. ความต้องการแบบความสัมพันธ์ 3.ความต้องการแบบการเติบโต

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีที่ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivative Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยเฮร์ซเบอร์ก ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวได้เสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) 1.ปัจจัยจูงใจ 2.ปัจจัยค้ำจุน

ความหมายของการปฏิบัติงานที่บ้าน

การปฏิบัติงานที่บ้านหมายถึงการทำงานที่สถานที่ที่ไม่ใช่สำนักงานหรือสถานที่ทำงานที่กำหนดไว้แต่ในที่ที่บ้านของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีในการเชื่อมต่อกับที่มงานหรือบริษัทผ่าน อินเทอร์เน็ตมีความยืดหยุ่นสูงในเรื่องของเวลาและสถานที่ สามารถทำงานจากที่ใดก็ได้ในบ้านหรือใช้ เครื่องมือและเทคโนโลยีออนไลน์อะไรก็ได้ที่ช่วยให้สามารถติดต่อและร่วมงานกับที่มงานได้อย่างราบรื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีรยุทธ วาณิชกมลนนท์ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ พนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้าน ทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความลับสัญญา ด้านการมุ่งมั่นสู่ ความสำเร็จ และ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการ

ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ และอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน แตกต่างกัน ยกเว้นด้านด้านความสะอาด พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน

รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563) การศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงาน บริษัทเอกชน ในการทำงานช่วงสถานการณ์COVID-19 ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า มีตัวแปร 2 กลุ่ม ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับ พนักงานบริษัทเอกชนในการทำงานช่วงสถานการณ์COVID-19 ได้แก่ (1) ความปรารถนาเพื่อให้องค์กรอยู่รอด และ (2) ความต้องการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลสำคัญ ส่วนความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความรู้สึกกลัวที่ตัวเองจะเป็นคนไร้ค่าต่อทีมหรือองค์กร และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงและจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับ ความต้องการเป็นที่ยอมรับจาก บุคคลสำคัญซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการวิเคราะห์ของปัจจัยกลุ่มนี้

ณัฐรินทร์ มรกตศรีวรรณ (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 โดยเรียงลำดับ ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการใช้งาน ปัจจัยด้านความเข้ากันในการใช้ ปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี เอื้ออำนวยต่อการใช้

สินีพร อ่อนทรัพย์ (2563) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work From Home) : กรณีศึกษาองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยนโยบายเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยคุณลักษณะงานไม่มีแสดงอิทธิพลใดๆ ต่อผลการปฏิบัติงานจากที่บ้าน นอกจากนี้งานวิจัยยังมีการอภิปรายและข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติและการศึกษาในอนาคตอีกด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 9,672,387 คน (กสร.10/2565 สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรง,กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน) โดยเลือกศึกษา กลุ่มตัวอย่างเฉพาะบางส่วนของประชากรโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Taro Yamane (1973)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับรายได้ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1.) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2.) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3.) ด้านการได้รับการยอมรับ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4.) ด้านค่าตอบแทน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5.) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับผลการปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1.) ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | จำนวน 4 ข้อ |
| 2.) ด้านค่าใช้จ่าย | จำนวน 4 ข้อ |
| 3.) ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4.) ด้านพฤติกรรมการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5.) ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ควรจะมีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่ ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ประกอบไปด้วย ปัจจัยประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับรายได้ ด้านระดับการศึกษา และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บ้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่บ้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านค่าใช้จ่าย ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานที่บ้าน จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้วย One-way Anova และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างอย่างชัดเจน

ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บ้าน สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับรายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากจำนวน 400 ตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับรายได้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานดังนี้ เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 เพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และLGBTQ+ (กลุ่มหลากหลายทางเพศ) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 มากเป็นลำดับ 1 และช่วงอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 เป็นลำดับสุดท้าย ระดับรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับรายได้ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 มากเป็นลำดับ 1 และระดับรายได้ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 เป็นลำดับสุดท้าย ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ปริญญาตรี / เทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 มากเป็นลำดับ 1 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 เป็นลำดับสุดท้าย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยที่เพศหญิง มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าเพศชายและLGBTQ+ (กลุ่มหลากหลายทางเพศ) (ยอมรับสมมติฐาน)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าช่วงอายุอื่น (ยอมรับสมมติฐาน)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับรายได้ 15,001-30,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าระดับรายได้อื่น (ยอมรับสมมติฐาน)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐาน)

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น (ยอมรับสมมติฐาน)

2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน

ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน)

ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.918 (ปฏิเสธสมมติฐาน)

ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน)

ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.097 (ปฏิเสธสมมติฐาน)

ปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน ด้านความสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงาน ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 (ยอมรับสมมติฐาน)

อภิปรายผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีผลการปฏิบัติงานที่บ้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยเพศหญิง มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าเพศอื่น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยอายุ 21-30 ปี มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าช่วงอายุอื่น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยระดับรายได้ 15,001-30,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าระดับรายได้อื่น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน โดยระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีผลการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่าช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานอื่น

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความค่าตอบแทน ด้านความสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปปฏิบัติ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน เนื่องจากกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อาจจะมีมองสถานที่ทำงานไปในรูปแบบ Coworking Space สามารถแก้ปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงานที่ได้รับผลกระทบได้
2. องค์กรควรกำหนดให้มีการให้ผลป้อนกลับ (Feedback) ของการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานจากที่บ้าน เสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. องค์กรควรมีการสนับสนุนหรือยอมรับเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมกับงานหรือองค์กร ซึ่งในการการได้รับการยอมรับและใส่ใจในการทำงาน จะทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับงานมากขึ้น ควรให้งานที่มีความท้าทายและความหลากหลาย ที่ต้องใช้ความคิดและทักษะในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งประยุกต์ใช้ในงานขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.องค์การการจ้ดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่บ้าน เช่น พิจารณาการชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานต้องทำงานที่บ้าน หรือส่วนลดค่าใช้จ่าย ให้พนักงานรายงานค่าใช้จ่ายที่ลดลง โดยให้พนักงานจดบันทึกและเรียกร้องสิทธิ์ตามนโยบายบริษัท.

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่าลักษณะงานใดบ้างที่ผลต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบ การทำงาน Work from home ให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงสภาพแวดล้อมการทำงานจากที่บ้านที่เหมาะสม เพื่อให้ทราบปัจจัยและแนวทางในการประเมินความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากที่บ้านของพนักงาน

บรรณานุกรม

- ชาลิตี จูติโชติพิณชย (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ณัฐฉิรินทร์ มรกตศรีวรรณ (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิมผกา ดีปิ่นชัย (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home : กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มนชนก วงษ์วิจิตร (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า : ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติทับลาน. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- มาฆพร กรานต์เจริญ (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- รัชชานนท์ สุวรรณวิชัย (2563). การศึกษาปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจภายในให้กับพนักงานบริษัทเอกชน ในการทำงานช่วงสถานการณ์COVID-19. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562). ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถใช้ระบบการทำงาน แบบ Work from Home ในธุรกิจ B2B. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วธนัญพร สุวรรณคาม (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรินทร์ วรรณอารีย์ (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง), สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วลินีพร อ่อนทรัพย์ (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work From Home) : กรณีศึกษาองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุนันทา ทรเพ็ชร (2563). คุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ในสภาวะการณโควิด 19 ของธนาคารขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรพินทร์ จิตตนุประสิทธิ์ (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของวิศวกรประมาณราคาต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง กรณีศึกษาบริษัทจำกัด (มหาชน). วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการเชิงธุรกิจ, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อาทิตย์ เตียวตระกูล (2563). ลักษณะงานที่สามารถทำงานจากบ้าน (Work From Home) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (ส่วนกลาง). รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์