

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของ
พนักงานบริษัท เอนดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด



นายปริญญญา ภัคดีประเสริฐ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Factors affecting the performance of the home of
Employees of NDR Solution Co., Ltd.**

Mr. Patinya Phakdeeprasert

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

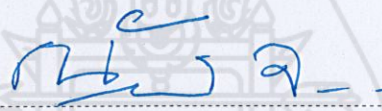
Sukhothai Thammathirat Open University


2021


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บัณฑิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของ
พนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายปริญญญา ภัคดีประเสริฐ
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ณัฐปภัศย์ จุ้ยเจริญ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ณัฐปภัศย์ จุ้ยเจริญ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นควาอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของ
พนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

ผู้ศึกษา นายปฎิญา ภัคคีประเสริฐ รหัสนักศึกษา 2623000599 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบั
ณัติ **อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.ณัฐปภัศย์ จุ้ยเจริญ **ปี การศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัย
ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็น
ดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด และ3) ศึกษาปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการ
ทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์
โซลูชั่น จำกัด จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อ
ระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัย
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสม
ของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด และ3) ปัจจัย
ทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความเข้ากันใน
การใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
คำสำคัญ ปัจจัย ประสิทธิภาพ การทำงานที่บ้าน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

Independent Study title : Factors affecting the performance of the home of
Employees of NDR Solution Co., Ltd.

Author: Mr. Patinya Phakdeeprasert; **ID:** 2623000599; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Nhatphaphat Juicharoen; **Academic Year:** 2021

Abstract

The objective of this study were 1) to study the level of work from home environment factor, work from home attitude factor and work from home efficiency of employee at NDR Solution (Thailand) Co., Ltd. 2) to study work from home environment factor affecting work from home efficiency of employee at NDR Solution (Thailand) Co., Ltd. and 3) to study work from home attitude factor affecting work from home efficiency of employee at NDR Solution (Thailand) Co., Ltd. This study is a survey research. The population used in this research was 115 employees at NDR Solution (Thailand) Co., Ltd. The tools used in this study were questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, Mean, Standard deviation and Multiple Regression Analysis.

The results showed that: 1) level of work from home environment factor, work from home attitude factor and work from home efficiency were overall at a high level 2) work from home environment factor by clarity of duties and responsibilities, suitability of environment, availability of equipment, and suitability of number of personnel affecting work from home efficiency of employee at NDR Solution (Thailand) Co., Ltd. And 3) work from home attitude factor by perceived Usefulness and compatibility in use affecting work from home efficiency of employee at NDR Solution (Thailand) Co., Ltd.

Keywords: Factors, Efficiency, Work from home, NDR Solution (Thailand) Co., Ltd.

กิตติกรรมประกาศ

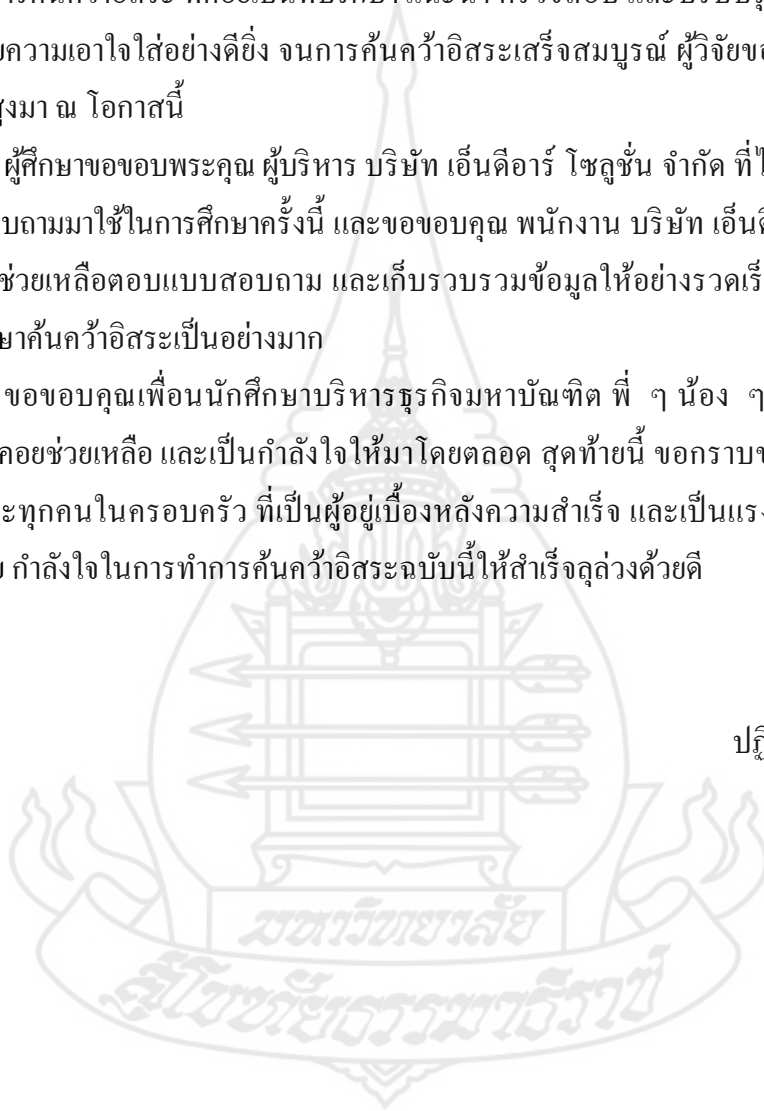
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการดำเนินการอย่างดียิ่งจาก ดร.ณัฐปภัสร์ จุ้ยเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่คอยเป็นที่ปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนการค้นคว้าอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ที่ได้อนุญาตให้ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณ พนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลให้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้มาโดยตลอด สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ และทุกคนในครอบครัว ที่เป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ กำลังใจในการทำ การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ปฎิญา ภัคดีประเสริฐ

กรกฎาคม 2565



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมุติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....	18
บริบทของบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด.....	27
การสังเคราะห์ตัวแปร.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากร.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด	55
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงาน ที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดี อาร์ โซลูชั่น จำกัด	57
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด	66
ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	77
สรุปผล	77
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	92
ก การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	93
ข แบบสอบถาม	100
ประวัติผู้ศึกษา	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน 31
ตารางที่ 2.2	องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน 36
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล 55
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่บ้าน โดยรวม 57
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่บ้าน ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ 58
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่บ้าน ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม 58
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่บ้าน ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ 59
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่บ้าน ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร 60
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการ ทำงานที่บ้าน โดยรวม 60
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการ ทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน 61
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการ ทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ 62
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการ ทำงานที่บ้าน ด้านความเข้ากันในการใช้ 62
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านโดยรวม 63
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพงาน 64
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน.....	65
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	66
ตารางที่ 4.16 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวม.....	67
ตารางที่ 4.17 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน.....	68
ตารางที่ 4.18 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน.....	69
ตารางที่ 4.19 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน	70
ตารางที่ 4.20 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน...	71
ตารางที่ 4.21 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวม.....	72
ตารางที่ 4.22 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน.....	73
ตารางที่ 4.23 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน.....	74
ตารางที่ 4.24 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลา ในการดำเนินงาน.....	75
ตารางที่ 4.25 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน.....	76

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	หน้า 3
------------	-------------------------	--------



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบ และสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในหลากหลายมิติ หนึ่งในนั้นก็คือการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ที่ได้กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่ และอาจเป็นความปกติใหม่ (New Normal) ของหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน เพื่อต้องการลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยการลดโอกาสในการรับการแพร่เชื้อจากบุคคลสู่บุคคล ซึ่งพนักงานในองค์กรอาจมีความเสี่ยงต่อการติดไวรัส COVID-19 ในระหว่างการเดินทางผ่านระบบขนส่งสาธารณะ หรือการทำงานในย่านที่มีคนทำงานสัญจรไปมาหนาแน่น ซึ่งไม่อาจควบคุม หรือคัดกรองโรค COVID-19 ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งในปัจจุบันนี้หลายบริษัทต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานเข้าสู่การทำงานจากที่บ้านอย่างกะทันหัน ด้วยภาวะแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม ซึ่งจะเห็นว่าหลายบริษัทมีการปรับตัวได้อย่างดี และรวดเร็ว (ลักขณา นุชอุดม, 2564)

การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่ทวีความรุนแรงขึ้นรัฐบาลจึงมีคำสั่งปิดสถานบริการ เช่น ผับ ร้านอาหาร ฟิตเนส ทำให้หลายองค์กรในประเทศไทยปรับตัวด้วยการออกนโยบายการทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อลดความเสี่ยงให้กับพนักงาน คำว่า การทำงานที่บ้าน จึงเป็นศัพท์ใหม่ในยุคนี้ หลายบริษัทเริ่มบังคับใช้มาตรการการทำงานที่บ้าน มีการจัดเตรียมนโยบายไว้พร้อมส่งการได้ทันที หากพิจารณาว่าสถานการณ์มีความเสี่ยงสูงขึ้น แต่ละแห่งมีวิธีการจัดการต่างกัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความพร้อมของบริษัท ลักษณะงาน และจำนวนพนักงาน ทั้งนี้ หลายบริษัทได้เตรียมมาตรการรองรับ เช่น ชักซ้อมการประชุมออนไลน์ เตรียมเครื่องมือดิจิทัล และระบบไอทีเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลจากระยะไกลได้ เพื่อประเมินการจัดการทำงานจากที่บ้านได้ จากการที่บริษัทขนาดเล็มีความคล่องตัวสูงมีการทำงานที่บ้านอยู่แล้วทำให้สามารถหิวโน้ตบุ๊กไปทำงานที่บ้านได้เลย ส่วนบริษัทใหญ่มีเงินทุนและการจัดการความเสี่ยง ทำให้ลงทุนระบบเทคโนโลยีไว้รองรับแล้ว ดังนั้น บริษัทขนาดกลางจึงมีความเสี่ยงที่สุดในสถานการณ์นี้ เพราะเริ่มขยายขนาดจนมีทีมงานหลายคนหลายฝ่าย แต่วิธีการทำงานยังเป็นแบบรวมศูนย์ตัดสินใจ ทำให้การทำงานจากที่บ้านจะมีปัญหาเรื่องการสื่อสาร และการส่งต่อเอกสาร (ชนกนันท์ โตชูวงศ์, 2562)

ในสถานการณ์ปัจจุบันการทำงานที่บ้าน อาจไม่ใช่เป็นเพียงแค่รูปแบบการทำงานที่เกิดขึ้นตามสมัยนิยม หรือเป็นทางเลือกในการทำงานเท่านั้น แต่การทำงานที่บ้านกำลังเป็นทางรอดขององค์กรต่าง ๆ ทั่วไป เมื่อเกิดวิกฤตโรคระบาด COVID-19 อย่างที่ทั่วทั้งโลกกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ ในหลาย ๆ องค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ได้มีการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคกันมาอย่างต่อเนื่อง ในบางองค์กรได้ทดลองให้เจ้าหน้าที่บางส่วนทำงานที่บ้าน และต่อมาได้มีการระบุเป็นข้อกำหนดถึงสัดส่วนของจำนวนพนักงานในการทำงานที่บ้าน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไปในแต่ละองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานที่เดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ รวมถึงมีระบบการคัดกรองที่สำนักงาน และทำความสะอาดด้วยยาฆ่าเชื้อทั้งบริเวณสำนักงาน การทำงานที่บ้านจึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของความอยู่รอดขององค์กรและชาติ ด้วยเทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และการมีวินัยของตัวพนักงานจึงจะทำให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพ (ลีลมล กิตติเจริญกุล, 2562)

จากการที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยี และองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันให้เกิดการพัฒนาในสังคม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุด การแข่งขันทั้งทางด้านการลงทุน การค้าก็มีสูงมากขึ้น สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ปัญหาเศรษฐกิจไม่ใช่ปัญหาของแค่องค์กร ใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น แต่กลายเป็นปัญหาของคนทั้งชาติ เกิดภาวะกีดกันทางสังคม อาจกล่าวได้ว่า การมีชีวิตอยู่ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายอีกต่อไป บุคคลมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบทั้งเรื่องงาน และครอบครัว ความสมดุลด้านต่าง ๆ ขาดหายไป สุขุเริ่มลดน้อยลง และทำให้เกิดความตึงเครียด รวมทั้ง การเดินทางไปทำงานก็มีปัญหาหลายประการ ทั้งเรื่องมลภาวะที่เป็นพิษ ปัญหาโรคติด และราคาน้ำมันที่สูงขึ้น จากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้เกิดการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่า การทำงานทางไกล และที่บ้านซึ่งเป็นการทำงานนอกสำนักงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมโยงในการทำงาน รูปแบบการทำงานนี้ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในต่างประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อการประหยัดพลังงาน ลดมลภาวะทางอากาศ บรรเทาสภาพการจราจรที่แออัด เสริมสร้างสังคม และความเป็นครอบครัว และเป็นนวัตกรรมใหม่สำหรับผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายเพื่อศึกษาว่าการทำงานในสถานที่อื่นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ของการสรรหา จูงใจ และธำรงรักษาเจ้าหน้าที่ไว้รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการลาป่วย การใช้เนื้อที่ภายในสำนักงาน และการเดินทาง (มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2562)

ในการทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพมีปัจจัยที่สำคัญ เช่น ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ความพร้อมของอุปกรณ์ ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ซึ่งผลการศึกษานำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

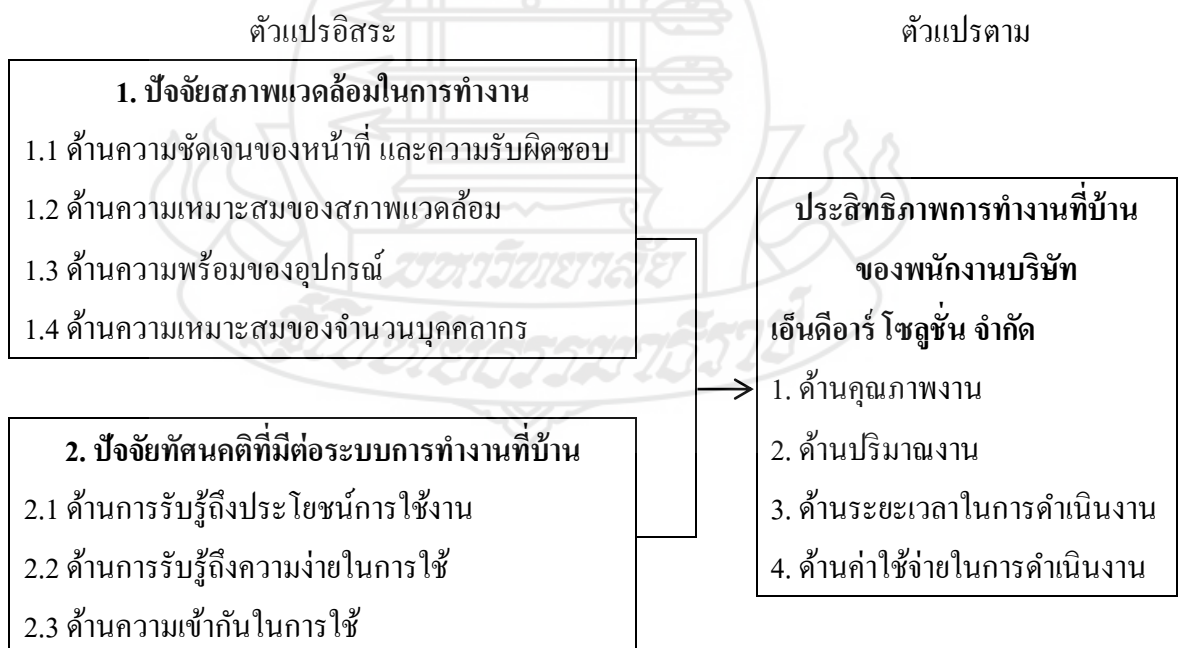
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมุติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

4.2 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในหัวข้อนี้ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด” สำหรับการศึกษา ได้เลือกใช้วิธีการสำรวจจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด จำนวน 115 คน ประกอบด้วย พนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด สาขาประเทศไทย จำนวน 30 คน และพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ จำกัด สาขาประเทศญี่ปุ่น จำนวน 85 คน ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ
 - 1.2 ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม
 - 1.3 ด้านความพร้อมของอุปกรณ์
 - 1.4 ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร
2. ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน
 - 2.2 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้
 - 2.3 ด้านความเข้ากันในการใช้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2564 ถึง เดือนมีนาคม 2565 รวมระยะเวลา 5 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การทำงานที่บ้าน หมายถึง การดำเนินการของบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยอนุญาตให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทำให้ผลิตภาพสูงขึ้นได้ไม่ว่าจะทำงานอยู่ ณ ที่ใด ช่วยให้ประหยัดงบประมาณในการเดินทาง ช่วยเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสายงานที่สังกัด

6.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร

6.4 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน หมายถึง ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และด้านความเข้ากันในการใช้

6.5 ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ประโยชน์ในการนำไปใช้

7.1.1 ทำให้ทราบปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

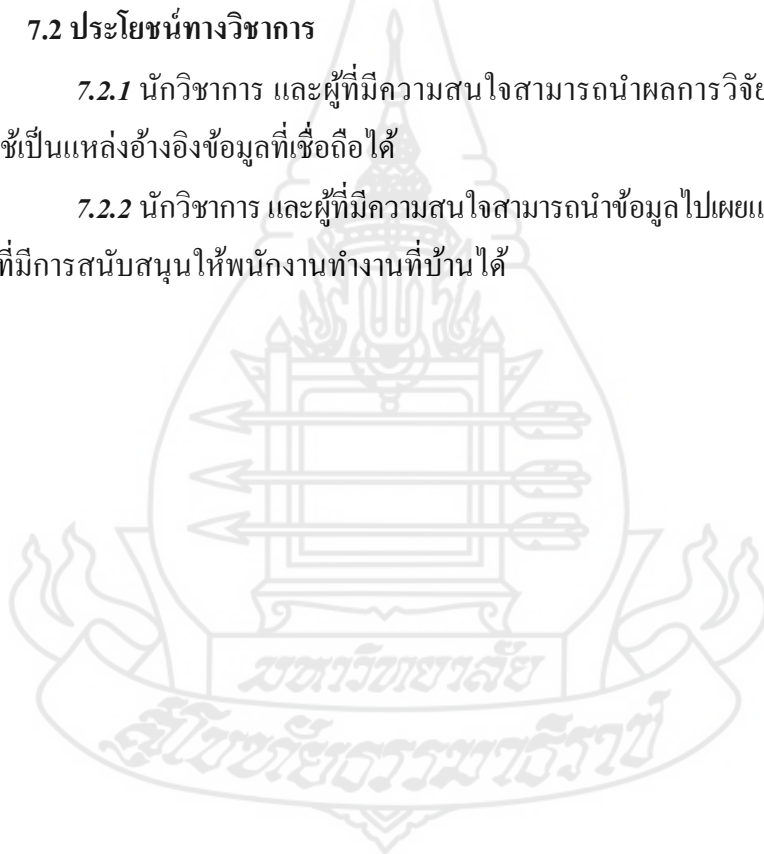
7.1.2 ทำให้ผู้บริหารบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน

7.1.3 บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงานที่บ้านของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.2 ประโยชน์ทางวิชาการ

7.2.1 นักวิชาการ และผู้ที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน ไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงข้อมูลที่เชื่อถือได้

7.2.2 นักวิชาการ และผู้ที่มีความสนใจสามารถนำข้อมูลไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรที่มีการสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้านได้



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
5. บริบทของบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
6. การสังเคราะห์ตัวแปร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน

1.1 ความหมายของการทำงานที่บ้าน

การทำงานที่บ้าน เป็นแนวคิดที่พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้ การทำงานที่บ้านช่วยให้พนักงานมีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงสามารถทำงานให้สำเร็จง่ายขึ้น การทำงานที่บ้านยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการดำเนินชีวิต เช่น การรู้จักแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว และการทำงาน

สุพล พรหมมาพันธุ์ (2560) กล่าวว่า การทำงานที่บ้าน หมายถึง การลงทุนทางด้านเทคโนโลยีอย่างหนึ่ง โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งพนักงานสามารถทำงานในที่อื่นนอกเหนือจากสำนักงานได้ ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ที่สำนักงานของลูกค้าโรงแรม หรือในทุกๆ สถานที่ ซึ่งพนักงานสามารถส่งอีเมลล์ การประชุมทางเสียง การประชุมผ่านจอภาพวิดีโอและการส่งข้อความริบด่วน โดยมีเป้าหมายของการทำงานที่บ้าน คือ การอนุญาตให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทำให้ผลิตภาพสูงขึ้นได้ไม่ว่าจะทำงานอยู่ ณ ที่ใด ช่วยให้ประหยัดงบประมาณในการเดินทาง ช่วยเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น ช่วยลดการปล่อยการปล่อย

ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์จากการใช้รถยนต์ในการเดินทาง เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับภัยพิบัติในประเทศที่อาจเกิดขึ้น โดยทั่วไป

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2561) ระบุว่า การทำงานที่บ้าน หมายถึง การทำงานที่ผู้ทำงานมีความยืดหยุ่นในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานและช่วงเวลาในการทำงานได้ โดยในระหว่างการทำงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถเชื่อมต่อหรือติดต่อกับหน่วยงานต้นสังกัดได้ผ่านการใช้เครือข่ายเทคโนโลยีต่างๆ สำหรับคำนี้มีศัพท์ใกล้เคียงคำอื่นๆ อีก ได้แก่ Telecommuting, e-Communting, e-Work, Telework, Work at home (WAH) หรือ Working from home (WFH) เป็นการที่สามารถทำงานที่บ้านได้ ไม่ต้องมาเข้าสำนักงาน และในบางครั้งก็ไม่ได้เจาะจงเฉพาะบ้านเท่านั้น อาจะหมายถึงการทำงานนอกสถานที่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่เพราะมีเหตุจำเป็นต้องไป แต่ก็สามารถนั่งทำงานได้

ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562) กล่าวว่า การทำงานที่บ้าน หมายถึง การที่บริษัทให้สิทธิพนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้โดยกำหนดเป็นจำนวนวันต่อสัปดาห์ที่สามารถนั่งทำงานที่บ้าน โดยไม่ต้องเดินทางมาที่บริษัท ในต่างประเทศโดยเฉพาะธุรกิจทางด้าน IT ซึ่งบางตำแหน่งงานไม่จำเป็นที่จะต้องมานั่งทำงานในบริษัทเลยก็สามารถทำได้ ก็จะมีนโยบายในการให้พนักงานทำงานที่บ้านได้ โดยมีหลักการของระบบการทำงานที่บ้าน คือ พนักงานที่ทำงานที่บ้านสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตผ่านสมาร์ตโฟน แล็ปท็อป และอุปกรณ์ชนิดอื่นๆ ซึ่งสามารถดึงไฟล์จากคอมพิวเตอร์ออกมาได้ หรือการเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประยุกต์ และสามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานผู้จัดการ ลูกค้า และผู้จัดหาสิ่งของให้ได้ในทันทีทันใด บางครั้งถูกเรียกว่า สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office)

สรุปได้ว่า การทำงานที่บ้าน เป็นแนวคิดที่สามารถทำงานที่บ้านได้ โดยไม่ต้องเข้ามาที่สำนักงานหรือสำนักงาน ซึ่งกำหนดเป็นจำนวนวันต่อสัปดาห์ และในบางครั้งไม่ได้เจาะจงเฉพาะบ้านเท่านั้น แต่หมายถึงการทำงานจากนอกสถานที่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงาน ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ร้านกาแฟ ทั้งนี้จะเป็นที่ใดก็ได้ที่สามารถนั่งทำงานได้ โดยอาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมเข้ามาช่วยในการทำงาน เพียงแค่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต แล็ปท็อป แท็บเล็ต และอุปกรณ์ชนิดอื่นๆ ซึ่งพนักงานสามารถส่งอีเมล การประชุมเสียงผ่านเครื่องมือต่างๆ การประชุมผ่านขอภาพวิดีโอได้ทั้งที่ไม่ต้องเข้ามายังสำนักงานหรือสำนักงาน

1.2 ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน

การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลดีภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดย

ประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงาน ในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562) กล่าวว่า การทำงานที่บ้านมีผลกระทบในเชิงบวก ดังนี้

- สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้มากขึ้น
- เปิดโอกาสให้ผู้ที่มิเหตุจำเป็น ไม่ต้องเสียวันลาโดยเปล่าประโยชน์
- แก้ปัญหาเรื่องการเดินทาง เช่น ฝนตก จราจรติดขัด ราคาน้ำมันขึ้น มลภาวะเป็นพิษ
- ห่างหายจากอาการปวดกล้ามเนื้อจากการทำงานสามารถออกกำลังกายได้มากขึ้น
- จดจ่อกับงานที่ทำได้ดีกว่าจากสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย
- มีความสุขมากกว่าเดิม สุขภาพจิตดีขึ้น ไร้ความตึงเครียดในการทำงาน
- ความขัดแย้งลดลงจากการปะทะกันในการทำงาน
- มีความมั่นใจในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองมากกว่าเดิม
- มีผลงานและงานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม
- รายได้และเงินเดือนเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม
- ประหยัดเวลาทำงานและความเหนื่อยล้าจากการเดินทาง
- พนักงานไม่ต้องมาเจอกับสภาวะแวดล้อมที่ไม่ต้องการในที่ทำงาน
- สามารถใช้เวลากับครอบครัวและบุตรหลานได้มากขึ้น
- สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้บ่อยครั้งกว่าเดิม
- มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สามารถสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานของตนเองได้ดีขึ้น
- สามารถเตรียมอาหารเพื่อรับประทานให้ได้ครบตามความต้องการ
- เปลี่ยนบรรยากาศทำงานให้รู้สึกอิสระมากขึ้น เพราะสามารถเปลี่ยนอารมณ์ในการทำงานได้ ทำให้ได้งานที่ดีกว่าการทำงานในสำนักงาน
- ลดความตึงเครียด เพราะการทำงานที่บ้านจะไม่ถูกกดดันจากสภาวะแวดล้อม ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
- ประหยัดภาระค่าใช้จ่ายส่วนรวมได้มาก และได้เวลาชีวิตเพิ่มขึ้น ค่าไฟเพิ่มแต่ค่าเดินทางลดลง เพราะไม่ต้องเสียค่าเดินทางไปทำงาน การทำงานที่บ้านประหยัดกว่า
- ทรัพยากรในบริษัทไม่ถูกใช้งานเป็นการประหยัดพลังงาน
- ประหยัดค่าเช่าสถานที่ ตึกที่ดินและอาคารสำนักงาน
- ประหยัดต้นทุนในการจ่ายเงินเดือน เมื่อเลิกกับการไม่ต้องเข้ามาที่สำนักงาน
- แนวโน้มจะลาออกจางานน้อยกว่าคนทำงานสำนักงานเป็นประจำ
- ในระยะยาวพบว่ารายได้เพิ่มขึ้น จากการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น และค่าใช้จ่ายที่ลดลง

- ประหยัดค่าขนส่งมวลชน ค่าทำความสะอาดสำนักงาน ค่าเสื่อมของอุปกรณ์ และ ค่าซ่อมบำรุง

- อาการป่วยจะไม่ส่งผลให้พนักงานต้องขาดงานหรือเกิดการแพร่เชื้อให้กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562) กล่าวว่า การทำงานที่บ้านมีผลกระทบในเชิงลบ ดังนี้

- ขาดการวางแผนการทำงาน ทำงานไม่รู้เวลากลายเป็นเหนื่อยกว่าเดิม
- ความห่างเหินและไม่เกิดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการ โพรโมทช้ากว่าคนที่เข้าสำนักงานเป็นประจำ
- มีแนวโน้มที่จะการทำงานต่อเนื่องกันเป็นเวลานานส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า
- วินัยที่วัดผลได้ชัดเจนในการวัดความสำเร็จของงานมักมาจากบัตรเวลาที่ไม่มี

ช่องว่างการหายไปนานๆ

- หากเป็นงานอิสระ อาจส่งผลทำให้พนักงานไม่มีวินัย
- ขาดความคล่องตัวในการทำงานเป็นทีม
- ไม่สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานทำงานเต็มเวลาจริง
- หากอุปกรณ์ และเครื่องมือมีปัญหา ไม่สามารถทำงานต่อได้
- ติดต่อผ่านช่องทางสื่อสารอื่นๆ อาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการสื่อสารลดลง

เมื่อเทียบกับการเจอหน้ากันโดยตรง

- อาจเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างตำแหน่งงานที่สามารถทำงานที่บ้านได้กับตำแหน่งงานที่ทำงานที่บ้านไม่ได้ เพราะได้ผลประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานที่บ้านมีผลกระทบในเชิงบวก เช่น สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้มากขึ้น แก้ปัญหาเรื่องการเดินทาง มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สามารถสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานของตนเองได้ดีขึ้น และมีผลกระทบในเชิงลบ เช่น ขาดการวางแผนการทำงาน ไม่เกิดการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ขาดการทำงานเป็นทีม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์ (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทুমเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกัน

แก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า

สกุณนารี กาแก้ว (2561) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสารเคมีเป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2562) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

เขาวลัทธิ กุลพานิช (2563) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงาน ในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1987) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จ

รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างของ องค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

Schultz and Schultz (1994) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ประกอบด้วย ปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และความชื้น ในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สำหรับพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังมีหลายบริษัทเริ่ม เล็งเห็นความสำคัญของการจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กและผู้สูงอายุ โดยเห็นว่ามีคามสำคัญในโลก ปัจจุบันเนื่องจากแรงงาน สองในสามจากจำนวนแรงงานทั้งหมดเป็นพนักงานซึ่งเป็นเพศหญิง และ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงบุตรและต้องดูแลผู้สูงวัยในครอบครัว ดังนั้นในการที่บริษัทจะดึงดูด พนักงานของตนไว้และลดปัญหาการขาดงานลง ปัจจัยดังกล่าว จึงมีส่วนในการช่วยลดปัญหาความ ตึงเครียดในการที่พนักงาน จำเป็นต้องแบ่งเวลาในการรับผิดชอบทั้งสำหรับหน้าที่ในการทำงาน และหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว

2. สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ใน การทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบ ยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หากชั่วโมงการทำงานระบุไว้มากขึ้นเท่าใด ชั่วโมงในการ ทำงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงยิ่งน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีการขาดงานสูงขึ้นและ มีอุบัติเหตุบ่อยขึ้นด้วย ถ้าหากมีการลดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ลง ประสิทธิภาพก็จะสูงขึ้น และยังมี การแบ่งชั่วโมง ในการทำงานออกเป็น การทำงานเต็มเวลา การทำงานแบบไม่เต็มเวลา การทำงาน 4 วันในหนึ่งสัปดาห์ การทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานเป็นกะ เป็นต้น นอกจากชั่วโมงการทำงาน จะมีความสำคัญแล้ว เวลาที่ทางบริษัทจัดให้พนักงานได้หยุดพักระหว่างการทำงานใช้อย่างเป็น ทางการ มีความสำคัญมาก ดีกว่าที่จะให้พนักงานแอบพัก หรือหยุดการทำงานกันเอง จากการศึกษา การทำงานในองค์กร โดยให้มีเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานมาใช้อย่างเป็นทางการมีผลทำให้คน เกิดขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น ลดการอ่อนล้า และความเบื่อหน่ายลง ดังนั้น พนักงานจึงมี ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการทำงานในหมู่คนงานที่ต้องใช้แรงงาน มาก การหยุดพักจะช่วยลดอาการบาดเจ็บที่มักเกิดขึ้นที่มือและข้อมือในระหว่างการปฏิบัติงานได้ และการจัดให้มีการหยุดพักยังช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหารและฝ่าย จัดการของบริษัทอีกด้วย

3) สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อ พนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงาน รู้สึกเหนื่อย เบื่อหน่ายหรือ งานบางประเภทถูกออกแบบให้ง่ายมาก ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะ เฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้ มักทำให้พนักงานมีอาการเบื่องานง่าย และโดยเฉพาะเมื่อต้อง

ทายู่อย่างเดิมซ้ำๆ อาการเบื่อหน่าย ก็จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้าได้เช่นกัน ซึ่งอาการอ่อนล้าแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ เช่น เมื่อเกิดอาการเบื่อหน่ายและความอ่อนล้าทางร่างกาย เช่น เมื่อร่างกายและกล้ามเนื้อถูกใช้งานอย่างหนักหรือเป็นระยะเวลาานานเกินไป อาการอ่อนล้าทั้งสองประเภทนี้ ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความผิดพลาดมากขึ้น เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย อันส่งผลต่อการขาดงาน

Hayhurst (2005) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงกันข้ามหากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะ และเน้นที่ผลผลิต ก็คือ การทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนต้องพึ่งพาคณะอื่น ผลคือพนักงานจะรู้สึกทุกข์ใจ ผลผลิตต่ำ และอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ หากบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะกระทำไม่ได้เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมา แก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระ ที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำ ในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนามนุษย์โดยจัดให้มีการแนะนำ และฝึกอบรมพนักงาน

เพื่อให้พนักงาน ได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่าง มากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้าง ของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ อาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องมาจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงาน ได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษา ต้องมีทักษะอย่างดี ในการฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟัง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษา ทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความคิด โกรธและความก้าวร้าวต่อผู้อื่น ได้อย่างเปิดเผย

8. การตั้งการและระเบียบในองค์การ (Order and Organization) คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขต ความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น สภาพการทำงานด้านกายภาพ สภาพการทำงานด้านเวลา สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์การและการจัดการ ความเกี่ยวข้องในการทำงาน การได้รับการสนับสนุน การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน

3.1 ความหมายของทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน

ชาลิตี จูติโชติพนิชย์ (2559) กล่าวว่า ทัศนคติที่มีต่อการทำงานทางไกล (Attitudes Toward Telework) หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล เช่น รู้สึกสนใจ อยากรใช้งาน รู้ว่าระบบนั้นดีหรือไม่ดี รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับระบบนั้น ซึ่ง

ทัศนคติที่มีต่อการใช้งานจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และความเข้ากันในการใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวและเวลาในการทำงานที่บ้าน และการประสบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่บ้าน
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ หมายถึง การทำความเข้าใจในงานได้อย่างง่ายๆ โดยไม่ต้องใช้ประสบการณ์หรือคู่มือในการทำงานที่บ้าน การเรียนรู้การทำงานที่บ้าน ทำให้สามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และการมีขั้นตอนการทำงานที่ง่ายๆ ในการทำงานที่บ้าน
3. ด้านความเข้ากันในการใช้ หมายถึง ความเหมาะสมของรายละเอียดงานกับการทำงานที่บ้าน ความเหมาะสมของรูปแบบงานกับการทำงานที่บ้าน และความราบรื่นของการปฏิบัติงานกับการทำงานที่บ้าน

มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2562) กล่าวว่า ในปัจจุบันสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่างๆ เพื่อเป็นตัวผลักดันให้เกิดการพัฒนาในสังคม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ประโยชน์สูงสุดการแข่งขันทั้งทางด้านการลงทุนการค้าก็มีสูงมากขึ้น สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ปัญหาเศรษฐกิจไม่ใช่ปัญหาของแค่องค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น แต่กลายเป็นปัญหาของคนทั้งชาติ เกิดภาวะกดดันทางสังคม อาจกล่าวได้ว่า การมีชีวิตอยู่ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายอีกต่อไป บุคคลมีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบทั้งเรื่องงานและครอบครัว ความสมดุลด้านต่างๆ ขาดหายไป ความสุขเริ่มลดน้อยลงและทำให้เกิดความตึงเครียด รวมทั้ง การเดินทางไปทำงานก็มีปัญหาหลายประการ ทั้งเรื่องมลภาวะที่เป็นพิษ ปัญหารถติด และราคาน้ำมันที่สูงขึ้นจากปัญหาดังกล่าว จึงทำให้เกิดการทำงานในรูปแบบที่เรียกว่า การทำงานทางไกลและที่บ้าน ซึ่งการทำงานทางไกลและที่บ้านเป็นทางเลือกหนึ่งในการทำงาน เนื่องจากในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้เราสามารถเลือกที่จะทำงานที่ไหนก็ได้ที่มีความสะดวกในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ร้านกาแฟ ห้างสรรพสินค้า ในเครื่องบิน และที่อื่นๆ ที่ไม่รบกวนต่อการทำงาน อีกทั้งในปัจจุบันประเทศไทยได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจของโลกเป็นอย่างมาก เช่น ราคาน้ำมันที่สูงขึ้นอันส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ปัญหาค่าครองชีพที่ขาดความสมดุล การทำงานทางไกลและที่บ้านจึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการลดปัญหาดังกล่าว

ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562) กล่าวว่า ในสถานการณ์ปัจจุบัน การทำงานที่บ้านอาจไม่ใช่เป็นเพียงแค่ทรนงค์การทำงานที่เกิดขึ้นตามสมัยนิยมหรือทางเลือก ในการทำงานเท่านั้น แต่ลักษณะของการทำงานที่บ้านกำลังจะกลายเป็นทางรอดของมวลมนุษยชาติ เมื่อเกิดวิกฤตโรคระบาดโคโรน่าไวรัส อย่างที่ทั่วทั้งโลกกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ ในหลายๆ องค์กรทั้งภาครัฐและ

ภาคเอกชนได้มีการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคกันมาอย่างต่อเนื่อง ในบางองค์กรได้ทดลองให้เจ้าหน้าที่บางส่วนทำงานที่บ้าน และต่อมาได้มีการระบุเป็นข้อกำหนดถึงสัดส่วนของจำนวนพนักงานในการทำงานที่บ้าน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 80 ขึ้นไปในแต่ละองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานที่เดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะ รวมถึงมีระบบการคัดกรองที่สำนักงาน และทำความสะอาดด้วยยาฆ่าเชื้อทั้งบริเวณสำนักงาน การทำงานที่บ้านจึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของความอยู่รอดขององค์กรและชาติ ด้วยเทคโนโลยี ความรับผิดชอบ และการมีวินัยของตัวพนักงานจึงจะทำให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานที่บ้านเป็นการทำงานโดยไม่ต้องมาเข้าสำนักงาน และในบางครั้งก็ไม่ได้เจาะจงเฉพาะที่บ้านเท่านั้น อาจจะหมายถึงการทำงานนอกสถานที่ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพราะมีเหตุจำเป็นต้องไป แต่ก็สามารถนั่งทำงานได้อยู่

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน

ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีนี้ถูกพัฒนาต่อออกมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action : TRA) ของ Ajzen and Fishbein (1975) โดยทฤษฎี TAM มีจุดประสงค์เพื่อการอธิบายและคาดการณ์พฤติกรรมใช้ระบบสารสนเทศของผู้ใช้งาน โดยกล่าวว่า การยอมรับพฤติกรรมตั้งใจใช้งาน และการใช้ระบบเทคโนโลยี ของแต่ละบุคคลประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. การรับรู้ประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี (Perceived Usefulness) หมายถึง ระดับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อความเชื่อในการใช้ระบบ โดยเชื่อว่าการใช้ระบบจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น
2. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived ease of use) หมายถึง ระดับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีการใช้งานที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก จะมีความเป็นไปได้มากที่จะได้รับการยอมรับของผู้ใช้
3. ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (Attitude toward using) หมายถึง ทัศนคติของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยี ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น เช่น รู้สึกสนใจอยากใช้งานว่าเทคโนโลยีนั้นดีหรือไม่ดี รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งทัศนคติที่มีต่อการใช้งานจะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน
4. พฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน (Behavioral Intention) หมายถึง พฤติกรรมของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีนั้นๆ โดยพฤติกรรมดังกล่าวจะได้รับการอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์

ของเทคโนโลยีและทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยี แต่พบว่าพฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน ในการศึกษาของเขาได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ถึงประโยชน์และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการใช้งานที่แท้จริง ซึ่งนอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่าการใช้แบบจำลองในการวิเคราะห์การยอมรับเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ก็มีการใช้ปัจจัยหรือได้ผลของความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ต่างออกไปอีกด้วย

นอกจากนั้น สามารถอธิบายได้ว่า มีตัวแปรภายนอก เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลโดยตรงกับการยอมรับเทคโนโลยีซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน และนำไปสู่พฤติกรรมการใช้งานจริง แบบจำลองนี้เสนอว่า การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ประโยชน์ เนื่องจากระบบที่ใช้ได้ง่าย จะยังมีประโยชน์มากและทำให้คนเกิดการยอมรับ ความเข้าใจนี้สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติในการประเมินระบบของผู้ใช้ ที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจในการใช้เทคโนโลยี และอาจกล่าวได้ว่า การยอมรับระบบจะล้มเหลว หากผู้ใช้ไม่รับรู้ถึงประโยชน์ของระบบ และความง่ายในการใช้งาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย การรับรู้ประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน และพฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

4.1 ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพเป็นการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพเราจะให้หมายถึงทำงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลาแรงงาน และงบประมาณน้อย

นภาพร ชันชนภา (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิต ต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพมีตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น อัตราการได้ผลตอบแทน ใน เงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการนำเข้าและผลผลิต โดยเป้าหมายในการพิจารณาที่สำคัญคือ การใช้ต้นทุนที่ต่ำ ที่สุด ซึ่งต้นทุนประกอบด้วย บุคลากร เงินทุน อุปกรณ์

สมใจ ลักษณะ (2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรม การ งาน อย่างราบรื่นครบถ้วนประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อย ที่สุด บุคคลที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นบุคคลที่พึงปรารถนาในสังคมที่เขาเป็นสมาชิก และองค์กรที่ เขาปฏิบัติหน้าที่ ประสิทธิภาพ เป็นการพิจารณาระหว่างอัตราส่วนของผลผลิต (Output) ต่อปัจจัย นำเข้า (Input) หรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็น เครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรก็คือ งานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญ ฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ ให้เกิดประ โยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

อุทัย หิรัญโต (2563) กล่าวว่า เมื่อนำมาพิจารณาประเมินร่วมกับประสิทธิภาพของ การให้บริการสาธารณะของผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการสามารถวัด ได้ใน 3 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ประสิทธิภาพของการให้บริการ วัดจากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่เกิด ขึ้นกับปัจจัยนำเข้าในเชิงปริมาณ และเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของประชาชน
2. ประสิทธิภาพของการให้บริการ วัดจากการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและ ความ สามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการทำงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน คือเมื่อมีผลการปฏิบัติก็คือว่ามี ประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการทำงาน ไม่ดีก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆ ที่บรรลุผลตาม ที่ ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ ในการ ดำเนินกิจกรรมได้มากที่สุด ซึ่งคำว่า ประหยัดทรัพยากร ได้แก่ ใช้แรงงานคนน้อย ประหยัดเงิน งบประมาณการใช้จ่าย ไม่เสียเวลามาก ใช้ต้นทุนวัตถุดิบต่ำ เป็นต้น ทั้งนี้การมีประสิทธิภาพมาก

หรือน้อย จะพิจารณา 2 ประเด็น ประกอบกันคือ ปริมาณการบรรลุผลสำเร็จ และปริมาณทรัพยากรที่สูญเสียไป การทำงานในองค์กรใดก็ตาม จะต้องเกิดขึ้นจากความสามัคคีของคนในองค์กรนั้นๆ โดยทำให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพมีการประหยัดทรัพยากรและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ

4.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2559) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพนั้น สามารถแบ่งได้ 4 องค์ประกอบ คือ ด้านบุคคล ผลผลิตการทำงาน และลักษณะขององค์กร มีสาระสำคัญดังนี้

1. ประสิทธิภาพ ด้านบุคคล จะให้ความสำคัญกับ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆของบุคคลที่เหมาะสมในการทำงานหรือกระทำกิจกรรมใดๆเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ และเกิดการประหยัดหรือลดการสูญเสียทรัพยากรในการดำเนินการ โดยพิจารณาที่ศักยภาพของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นหลัก ดังนั้น ลักษณะของประสิทธิภาพบุคคล คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานหรือประกอบกิจกรรมใดๆ ได้ อย่างเต็มความสามารถ โดยใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ ในการสร้างผลงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยสิ้นเปลืองทรัพยากรในการดำเนินการต่างๆ อาทิ วัสดุคิบ ต้นทุน เวลา ค่าใช้จ่าย หรือระดับความเสียหาย เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์และพร้อมทั้งด้านร่างกาย ความคิดและจิตใจที่ดี สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีที่สุดให้เกิดขึ้นได้

2. ประสิทธิภาพ ด้านผลผลิต จะพิจารณาจากหลายลักษณะ คือ ปริมาณและคุณภาพของตัวผลิตภัณฑ์เอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้และพิจารณาจากความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้บริโภค ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือลักษณะของประสิทธิผล ประสิทธิภาพของผลผลิตได้ ทั้งนี้เพราะการผลิตสินค้าหรือบริการใดๆ องค์กรส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับลูกค้า ดังคำกล่าวที่ว่า ลูกค้าคือพระเจ้า

3. ประสิทธิภาพด้านการดำเนินงาน จะพิจารณาจากรูปแบบ กระบวนการ เทคนิคหรือวิธีการทำงานเพื่อนำมาซึ่งผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือกำหนดไว้ ทั้งนี้บุคคลแต่ละคนแม้ปฏิบัติงานในส่วนงานเดียวกัน แต่ก็อาจมีเทคนิคหรือกระบวนการในการทำงานที่แตกต่างกันได้ ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับ ความรู้ ประสบการณ์ รูปแบบวิธี

คิด อาทิ คนบางคนปฏิบัติงานตามคำสั่ง แต่บางคนคิดสร้างสรรค์ผลงานให้ดีกว่าที่สั่ง หรือทำได้ตามคำสั่งแต่ใช้วิธีลัดในการทำงานที่เหน็ดเหนื่อยกว่า เสียเวลาน้อยกว่า แต่ได้ผลคุ้มค่าเท่ากัน เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในลักษณะนี้เป็นบุคลากรที่องค์กรส่วนใหญ่ต้องการเพื่อการสร้างสรรค์และพัฒนางานในภายหน้า

4. ประสิทธิภาพด้านองค์การ จะให้ความสำคัญกับผลสำเร็จขององค์การโดยรวม ซึ่งเกิดขึ้นจากความสำเร็จในการพัฒนาหรือบริหารจัดการในส่วนต่างๆ ประกอบกัน ดังนั้น ลักษณะของประสิทธิภาพขององค์การ คือ องค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน บริหารจัดการด้านต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ อาทิ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงบประมาณ วัสดุคิบ ต่างๆ ได้อย่างประหยัดแต่ได้ผลคุ้มค่า เกิดการสูญเสียมีน้อย ประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร กำลังคน มีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่มีคุณภาพ สามารถใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีต่างๆ อย่างเหมาะสม นำไปสู่ความสำเร็จ เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งมีน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี ผลผลิตมีคุณภาพและลูกค้าพึงพอใจมากกว่าเดิม

อุทัย หิรัญโต (2563) กล่าวว่า ตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์การคือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด ยังมีปัจจัยประกอบอีกดั่งแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้ สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพ มากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์การได้ มีความสัมพันธ์ กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ เพราะองค์การสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติได้ระเบียบปฏิบัติ และผลการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน หรือการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงาน เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายโดยให้ได้ผลผลิตมากที่สุด แต่ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และประสิทธิภาพของการให้บริการให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ รวมทั้งความพึงพอใจของผู้รับบริการในการมาใช้บริการด้วย

4.3 สิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการวัดว่าพนักงานสามารถทำงาน ได้ดีและถูกต้อง ด้วยวิธีที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ และงานที่ทำนั้นตรงตามเป้าหมายของทั้งบริษัทและตัวเอง ซึ่งต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้ว่ามีปริมาณและคุณภาพมากขนาดไหน ซึ่งเป้าหมายของการทำงานที่นับว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุดวัดได้จากการใช้เวลาน้อยที่สุด การสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด และผลลัพธ์ที่ได้มีคุณภาพและปริมาณสูงที่สุด

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2560) ได้เสนอสิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานว่ามี 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการทำงาน
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่้องค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

ผจญ เฉลิมสาร (2560) กล่าวถึง สิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในสถาบัน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ความมั่นคงในงาน การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม ความเครียดในการทำงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง มีการปกครองแบบประชาธิปไตย การแบ่งปันผลกำไร สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน การทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

เสถียร คามีสักดิ์ (2560) กล่าวว่า แนวทางส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิภาพการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการทำงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าในงานและประสบการณ์ในงาน ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการทำงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้อง สิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ชาอุชัย อัจฉินสมาจาร (2561) ได้ชี้ให้เห็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไข ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2561) ได้เสนอสิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้ คุณค่าของงานที่ทำ สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในการทำงาน มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและ

เพียงพอ ได้รับทราบผลการทำงานของตนเอง ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ มีความรู้สึที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

นฤตล มีเพียร (2561) กล่าวว่า สิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล จะต้องมิดังนี้ บุคคลและครอบครัว สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม การติดต่อสื่อสาร ความปลอดภัย การศึกษาและการฝึกอบรม การทำงาน สวัสดิการ และความมั่นคงทางสังคม รายได้และผลผลิต การมีส่วนร่วมในสังคม วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2561) ได้เสนอสิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ดังนี้ ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้ และความก้าวหน้า ความเสมอภาค เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำหรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ และการใช้ทักษะ ความเป็นอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นเป็นตัวพิจารณาไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา และได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

พิไลสรร แดงสอาด (2562) ได้ให้ทรรศนะของสิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน คุณค่าของงานที่ทำ เวลาของการทำงาน อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

จรรยาบรรณ (2563) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด ประสิทธิภาพการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูง ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสิ่งที่จะต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและประสิทธิภาพการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพ

การทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 ราย หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2563) ได้เสนอสิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้ ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ เจือใจของการทำงาน เสถียรภาพของการทำงาน การควบคุมการทำงาน การปกครองตนเอง การยอมรับฟัง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีพิจารณาเรียกร้อง ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความอาวุโส

สรุปได้ว่า สิ่งสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมีหลายประการ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5. บริบทของบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2553 โดยเป็นบริษัทร่วมทุนกับ ทาง NDR Co., Ltd. (Japan) ประกอบธุรกิจรับจ้างออกแบบพัฒนา ฮาร์ดแวร์และระบบสมองกลฝังตัว ให้กับลูกค้าที่อยู่ทั้งใน เลขทะเบียนนิติบุคคล: 0105553073391 จดทะเบียน วันพฤหัสบดีที่ 1 มกราคม พ.ศ. 1970 ทุนจดทะเบียน 5,000,000.00 บาท ที่อยู่ 320 อาคารตั้งฮั่วปัก ชั้น 4 ห้อง 4 บี ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

วัตถุประสงค์เพื่อกำหนดธุรกิจ ของบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด มีดังนี้

1. ให้บริการทางด้านรับจ้างออกแบบพัฒนา ด้านวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์
2. รับจ้างออกแบบพัฒนา ฮาร์ดแวร์และระบบสมองกลฝังตัว (Embedded System) ให้กับลูกค้าที่อยู่ทั้งในและ ต่างประเทศ

3. บริการทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับกลุ่มธุรกิจทางด้านพลังงาน, กลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม

4. สร้างความร่วมมือกับสถานศึกษาในการส่งเสริมพัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในประเทศไทย

นโยบายและเจตนารมณ์ ของบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด มีดังนี้

1. นโยบายคุณภาพ (Quality Policy) ตอบสนองความพึงพอใจต่อลูกค้าด้วยผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นเลิศด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยสรรสร้างระบบการจัดการและการบริหารโดยให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม พัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพด้านคุณภาพและบริการอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก

2. นโยบายการบริหารงาน บริหารงานโดยใช้หลักการบริหารแบบเปิดกว้าง ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารโดยหลักธรรมาภิบาล และใช้วัฒนธรรมขององค์กรเป็นหัวใจหลักในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร ของบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด มีดังนี้

- มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และ บริษัท
- มีการออกแบบและวางแผน ก่อนลงมือทำ
- “WORK SMART”
- เราเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม เพราะทุกคนมีศักยภาพในตนเอง
- เราเชื่อมั่นในการพัฒนาคนเพื่อพัฒนางาน
- การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ฟังตนเองได้
- เรียนรู้ ปรับตัว และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้กับงานและองค์กร
- ปัญหาไม่ใช่อุปสรรค แต่คือบททดสอบ ที่ต้องผ่านไปให้ได้
- คิดให้แตก มองให้กว้าง ก่อนตัดสินใจ
- การพร้อมที่จะปรับตัวและเปิดใจรับต่อสิ่งใหม่ๆ

6. การสังเคราะห์ตัวแปร

6.1. การสังเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

การทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นตลอดเวลา ไม่ว่าองค์กรจะเผชิญกับความท้าทายทางธุรกิจที่วางแผนหรือเตรียมการไว้ เช่น สถานการณ์ COVID-19 ดังนั้น ในที่ทำงานหรือสถานประกอบการยังเป็นสิ่งสำคัญขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นช่วงการทำงานในภาวะ

ปกติ หรือภาวะวิกฤต ทั้งนี้ ผลการทำงานขึ้นอยู่กับว่าสถานที่ทำงานและพนักงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ดีเพียงแค่ไหน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ

อรศุตา คุสติรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความคิดริเริ่มในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน ความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน ความเหมาะสมของจำนวนบุคลากรกับงาน 3) ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ความพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของหน่วยงาน ความทุ่มเทในการทำงานเพื่อหน่วยงาน ความตั้งใจในการทำงานในหน่วยงานในระยะยาว 4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง การเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ทักษะที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล ประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ 2) บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง ประกอบด้วย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน 3) การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม ประกอบด้วย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้นโยบายองค์กร และตัวแปรตาม ได้แก่ ระบบทำงานทางไกล

ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำความเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงตรวจสอบ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

มนัสนันท์ ศรีนาคาร์ และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานทางไกลและที่บ้าน โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สาขาที่จบการศึกษา ประเภทสถานที่ทำงาน งานอิสระ/งานประจำ รายได้ต่อเดือน 2) ลักษณะการใช้เทคโนโลยี ประกอบด้วย ความถี่ในการใช้ระบบการประชุมทางไกล ความถี่ในการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานทางไกลและที่บ้าน

ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถทำงานแบบ Work from home ในธุรกิจ B2B โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงานหรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ผลสะท้อนของงาน 2) ตัวชี้วัด (KPI) 3) ปริมาณงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในระบบการทำงานที่บ้าน

ปรีศ ชันธเสมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโคโรนาไวรัส โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) นโยบายผู้บังคับบัญชา 3) ลักษณะงานที่ทำ 4) สภาพการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโคโรนาไวรัส

กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จของสารสนเทศ 3) ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

ลัทธินา นุชอุดม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน 3) การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 4) ความยากลำบากในการเดินทาง และตัวแปรตาม ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่องาน 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 3) ความอยู่ดีมีสุข 4) ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
อรศุดา คุสิตร์ตนกุล (2557)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง	1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงาน 4) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
ชาลิตี ฐิติโชติพนิชย์ (2559)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร	1) ทักษะที่มีต่อระบบการทำงานทางไกล 2) บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง 3) การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม
ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562)	การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร	1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง
มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพ สมบัติ (2562)	การทำงานทางไกลและที่บ้าน	1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะการใช้เทคโนโลยี
ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562)	ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถทำงานแบบ Work from home ในธุรกิจ B2B	1) คุณลักษณะงาน 2) ตัวชี้วัด (KPI) 3) ปริมาณงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
ปวิศ ชันธเสมา (2563)	ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโคโรนาไวรัส COVID-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) นโยบายผู้บังคับบัญชา 3) ลักษณะงานที่ทำ 4) สภาพการทำงาน
กฤษณัฐ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์ (2564)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จของสารสนเทศ 3) ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home
ลัทธินิภา นุชอุดม (2564)	ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19	1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน 3) การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาด COVID-19 4) ความยากลำบากในการเดินทาง

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน และกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 สถานภาพการสมรส
- 1.5 ระยะเวลาในการทำงาน

- 1.6 ตำแหน่งงาน
- 1.7 สายงานที่สังกัด
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 2.2 ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม
 - 2.3 ด้านความพร้อมของอุปกรณ์
 - 2.4 ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร
3. ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ประกอบด้วย
 - 3.1 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน
 - 3.2 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้
 - 3.3 ด้านความเข้ากันในการใช้

6.2 การสังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบของการบริหาร บุคลากร ความสามารถ ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร 2) แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบใหม่ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

กมลวรรณ นีรนาทโกมล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแชนแนล จำกัด โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน 2) ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ โอกาสเติบโตก้าวหน้า ลักษณะงาน (ความท้าทาย) นโยบายบริษัท การบังคับ

ปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ลักษณะอาชีพ 3) ปัจจัยเสริมแรง ประกอบด้วย การเสริมแรงทางบวก การเสริมแรงทางลบ การทำให้สูญสิ้น การลงโทษ และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ลดค่าใช้จ่าย ลดข้อผิดพลาด ลดเวลาในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน

พสุธร แก้วอมร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน การได้รับความยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ความรวดเร็ว ความถูกต้องแม่นยำ การบรรลุเป้าหมาย

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาว โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน 2) เจตคติต่อการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความมีส่วนร่วมในงาน ความผูกพันต่อองค์กร 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน คุณภาพของงาน การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เนตรนภา หิรัญรักษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยก้ำจุน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามนโยบายของโรงพยาบาลด้านการให้บริการที่เป็นเลิศ ผลการปฏิบัติงานที่ดี การมีระเบียบวินัย การมีจรรยาบรรณและจริยธรรมในการงานที่ทำ

ชนกนันท์ ไชยวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การวางแผนการเปลี่ยนแปลง การนำความเปลี่ยนแปลง การ

ปรับปรุงตรวจสอบ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย

ณัฐนันท์ ทาคา และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บริษัทที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง 2) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา

กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จของสารสนเทศ 3) ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from home และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วในการทำงาน

Aropah, V. D. w. and I. M. Sumertajaya (2020) ได้ศึกษาเรื่อง Factors Affecting Employee Performance during Work from Home โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) Transformational Leadership ประกอบด้วย Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual stimulation, Individualized Consideration 2) Organizational Support ประกอบด้วย Technology-related, Somewhat technology-related, Nontechnological on employees', recation to home-base telecommuting 3) Work Environment ประกอบด้วย Space requirement and layout, Ambient conditions (quality lighting), Work equipment และตัวแปรตาม ได้แก่ Employee Performance ประกอบด้วย Quality of work, Quantity of work, Promptness time in work, Being dependable

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน
นลพรรณ บุญฤทธิ (2558)	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	- คุณภาพของงาน - ปริมาณงาน - เวลา - ค่าใช้จ่าย
กมลวรรณ นีรนาทโกมล (2560)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนตชั่นแนล จำกัด	- ลดค่าใช้จ่าย - ลดข้อผิดพลาด - ลดเวลาในการปฏิบัติงาน - คุณภาพของงาน
พสุธร แก้วอมร (2560)	แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกในเมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา	- ความรวดเร็ว - ความถูกต้องแม่นยำ - การบรรลุเป้าหมาย
มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560)	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาว	- ความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน - คุณภาพของงาน - การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
เนตรนภา หิรัญรักษ์ (2560)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี	- การปฏิบัติตามนโยบายของโรงพยาบาล - ด้านการให้บริการที่เป็นเลิศ - ผลการปฏิบัติงานที่ดี - การมีระเบียบวินัย - จริยธรรมในการทำงานที่ทำ
ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562)	การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร	- คุณภาพของงาน - ปริมาณงาน - เวลา - ค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	องค์ประกอบของ ประสิทธิภาพการทำงาน
ณัฐนันท์ ทาคา และกนกพร ชัย ประสิทธิ์ (2562)	ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป	- ด้านปริมาณ - ด้านคุณภาพ - ด้านเวลา
กุลนิษฐ์ เสฐียร โกเศศและธิดา ทิพย์ ปาน โรจน์ (2564)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน รูปแบบ Work from home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	- คุณภาพของงาน - ปริมาณงาน - ความรวดเร็วในการทำงาน
Aropah, V. D. w. and I. M. Sumertajaya (2020)	Factors Affecting Employee Performance during Work from Home	- Quality of work - Quantity of work - Promptness time in work - Being dependable

สรุปได้ว่า จากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

อรสุดา คุสติรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากร

ส่วนกลาง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประชากรคือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง กำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane : 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 35 จากจำนวนประชากร 753 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.90 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวนร้อยละ 31.90 มีสถานภาพโสด จำนวนร้อยละ 55.20 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 77.80 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวนร้อยละ 29.30 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 35.60 และ โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-6 ปี จำนวนร้อยละ 40.00

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน คำนวณความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน คำนวณความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัย ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับ ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชาลินี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานและนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงให้พนักงานเกิดการยอมรับและนาระบบการทำงานทางไกลไปใช้ทั่วทั้งองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทาการศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครสำนักงานใหญ่จำนวน 171 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) แบบการวิเคราะห์โลจิสติกแบบทวิ (Binary Logistic Regression) โดยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผน (Decomposed Theory of Planned Behavior : DTPB)

ผลการศึกษา จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้มีทั้งหมด 8 ตัวได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์กรแห่งนี้ได้แก่ ปัจจัยความเข้ากันในการใช้ และปัจจัยนโยบายองค์กร

ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ และค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในขณะที่การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test / ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient test และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-

19 โดยรวมที่ร้อยละ 63.30 และพบว่า การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือ การปรับปรุงตรวจสอบ การวางแผนการเปลี่ยนแปลง และการนำความเปลี่ยนแปลง (X2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 โดยรวม โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 66.60

ชนกันันท์ แสงมณี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ความพร้อมของหน่วยงาน ความตระหนักถึงภาวะวิกฤติของพนักงาน ความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานในการทำงานที่บ้านขณะมีภาวะวิกฤติ/การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ คลัสเตอร์ตลาดสี่มุมเมือง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ตลาดสี่มุมเมืองที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ความพร้อมของหน่วยงาน ความตระหนักถึงภาวะวิกฤติของพนักงาน ความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลของงานในการทำงานที่บ้านขณะมีภาวะวิกฤติ/การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ความพร้อมของหน่วยงาน ความตระหนักถึงภาวะวิกฤติของพนักงาน ความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลของงานในการทำงานที่บ้านขณะมีภาวะวิกฤติ/การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .921 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกการจากสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลระหว่างตัวแปร ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ความพร้อมของหน่วยงาน ความตระหนักถึงภาวะวิกฤติของพนักงาน ความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของงานในการทำงานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ด้านความตระหนักถึงภาวะวิกฤติของพนักงาน และด้านความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานในการทำงานที่บ้านขณะมีภาวะวิกฤติ/การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มนัสนันท์ ศรีนาคาร์ และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานทางไกลและที่บ้าน การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของการใช้ทำงานทางไกลและที่บ้าน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน เปรียบเทียบกับการทำงานแบบดั้งเดิม รวมทั้งศึกษาข้อดีของการทำงานทางไกลและที่บ้าน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคั้งนี้คือพนักงานของธนาคารแห่งประเทศไทย ข้าราชการจากคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน และสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง นักธุรกิจส่วนตัว สัตวแพทย์ และกลุ่มอาชีพอิสระรวมจำนวน 297 คน ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบด้วยค่าไค์สแควร์

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่สำนักงาน(ร้อยละ 79.8) ใช้เวลาทำงานที่สำนักงานและที่บ้านครั้งต่อครั้ง (ร้อยละ 11.1) และเวลาส่วนใหญ่เป็นการทำงานทางไกลหรือที่บ้าน (ร้อยละ 9.1) นอกจากนี้ พบว่า เพศ ลักษณะงาน รายได้และเงินเดือน การใช้ระบบการประชุมทางไกลและการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบความเห็นของผู้ที่ทำงานทางไกลและที่บ้านกับผู้ที่ทำงานแบบดั้งเดิมหรือทำภายในสำนักงาน พบว่าการทำงานทางไกลหรือที่บ้านดีกว่าการทำงานแบบเดิมตามลำดับดังนี้ มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น มีความสุขมากกว่าเดิม ความขัดแย้งลดลง พนักงานมีความมั่นใจในการตัดสินใจและการกระทำของตนเองมากกว่าเดิม มีผลงานมากขึ้นกว่าเดิม งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าเดิม สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่าเดิม และรายได้และเงินเดือนเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การทำงานทางไกลและที่บ้านยังเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย หากต้องการนำไปใช้ต้องอาศัยการศึกษาข้อมูลที่ถูกต้อง โดยคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ให้พนักงานได้รับการอบรมจากผู้ที่มีความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบการทำงาน นอกจากนี้ เทคโนโลยีที่ใช้ก็ต้องเป็นเทคโนโลยีที่สามารถตอบรับกับการทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งต้องมีความต่อเนื่องของนโยบาย มีความเข้าใจเป้าหมายที่แท้จริง และกระทำอย่างจริงจัง

ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถทำงานแบบ Work from home ในธุรกิจ B2B การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาดำแหน่งและสายอาชีพที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) รวมถึงเพื่อศึกษาข้อดีและข้อเสียของการใช้ระบบเวลาที่ยืดหยุ่นและสถานที่ๆ ยืดหยุ่นในการทำงานในธุรกิจ B2B ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่ม

ตัวอย่างของพนักงานที่มีตำแหน่งและสายอาชีพต่างๆ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้จัดการจนถึงพนักงานจำนวน 283 คน ทั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างในองค์กรจาก 3 แผนก โดยจำกัดเฉพาะพนักงานที่ทำงานที่สำนักงานใหญ่ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ซึ่งใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในลักษณะแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ทั้งนี้ได้มีการใช้หลักการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในลักษณะการวิเคราะห์แบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาจากคุณลักษณะงาน (Job Characteristic) ตัวชี้วัด (KPI) และปริมาณงาน (Workload) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อการใช้ระบบการทำงานที่บ้านในธุรกิจ B2B จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสายอาชีพที่มีโอกาสทำงานที่บ้านและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี โดยสามารถใช้ระบบการทำงานที่บ้านได้ ซึ่งมีโอกาสมากกว่า 70% ได้แก่ Marketing, Finance, IT Super User, Management, Customer Service (CS), Operation Admin และ Training Admin รองลงมาคือสายอาชีพที่มีความเป็นไปได้ที่จะสามารถใช้ระบบการทำงานที่บ้าน ซึ่งมีโอกาสประมาณ 50% คือ สายอาชีพ Auditor และ Secretary แต่สำหรับสายอาชีพที่ไม่เหมาะสมจะใช้ระบบการทำงานที่บ้านเนื่องด้วยลักษณะงาน คือ Sales

บุริศ ชันธเสมา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโรคระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการปฏิบัติตามนโยบายการทำงานที่บ้านในช่วงโรคระบาด โควิด-19 ศึกษาปัญหาของการปฏิบัติตามนโยบายการทำงานที่บ้าน และ 2) เพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามนโยบายการทำงานที่บ้าน อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่บกพร่อง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คนเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแนวการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ด้วยการตีความ (interpretation) และเนื้อหา (content analysis) นำเสนอเป็นข้อความแบบบรรยาย (descriptive)

ผลการวิจัยพบว่า 1) กำลังพลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามนโยบายการทำงานที่บ้านของผู้บังคับบัญชา โดยความพึงพอใจระดับมากในด้านความหวังใยในสุขภาพและสวัสดิภาพของกำลังพลในช่วงไวรัสโรคระบาดโควิด-19 และรองลงมาได้แก่ความพึงพอใจในด้านรายรับและสวัสดิการรวมถึงการพิจารณาผลงานเพื่อปรับเงินเดือนและตำแหน่งงาน แต่ความพึงพอใจระดับ

น้อยในเรื่องสภาพการทำงาน และความไม่พร้อมในด้านอุปกรณ์สื่อสารในการทำงาน 2) ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่บกพร่อง ได้แก่ (1) ด้านความสำเร็จของงานควร ดำเนินการเปลี่ยนแปลงการระบบและขั้นตอนการอนุมัติขององค์กรให้เป็นการอนุมัติตามยุคดิจิทัล 5 G เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน (2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรเพิ่มทักษะการใช้งานโปรแกรมออนไลน์ เช่น ประชุมทางไกล (Zoom Meeting) ให้กำลังพลได้รับการสื่อสารอย่างทั่วถึง (3) ควรเพิ่มงบประมาณการใช้สัญญาณ WiFi อินเทอร์เน็ตของกำลังพลโดยอนุมัติงบประมาณเป็นรายเดือนเพื่อให้การติดต่อเพิ่มความรวดเร็วและสถานะเครือข่ายมีความเสถียร (4) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรใช้ตารางหมุนเวียนการปฏิบัติงานในสำนักงาน เพื่อลดความเครียดในการอยู่ในที่จำกัด

กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปาน โรจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home 2) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน โดยใช้แบบฟอร์มภูเกิด และสเปรด์ชีตภูเกิด เป็นเครื่องมือในการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด และตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค 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

ลักษิกา นุชอุดม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work

from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานที่ได้เปลี่ยนรูปแบบจากการทำงานที่สำนักงานสู่การทำงานที่บ้าน (Work from home) รวมถึงเพื่อเปรียบเทียบ Productivity ในการทำงานและมุมมองด้าน Work Life Balance ของพนักงาน เพื่อนำเสนอผลลัพธ์ที่สามารถนำไปสู่การนำเสนอแนวทางหรือนโยบายที่เน้นการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานและ Productivity สูงสุด อีกทั้งศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งทางด้านบวกและด้านลบจากการเปลี่ยนวิถีรูปแบบการทำงานของพนักงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากรตัวอย่างกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในกลุ่มอุตสาหกรรม FMCG ประเทศไทยโดยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 และจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากสำนักงานเป็นการทำงานจากบ้านจำนวน 244 ท่าน นอกจากนั้นเพื่อให้ได้คำตอบในด้านความพึงพอใจของรูปแบบการทำงานจากบ้าน รวมถึงการเก็บข้อมูลด้านความคิดเห็นจากพนักงานในมุมมองต่างๆมากขึ้น ได้ทำการสัมภาษณ์พนักงานเพิ่มเติมด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) อีกจำนวน 5 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ สถิติทดสอบที่แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 อยู่ในระดับสูง จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานจากบ้านตามกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ประกอบด้วยทั้งหมด 6 ปัจจัยได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ผลการทดสอบสมมติพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อทัศนคติในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ประกอบไปด้วย อายุ ระดับรายได้ ลักษณะงาน ที่อยู่อาศัย เวลาเดินทาง และวิธีการเดินทาง นอกจากนั้น การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($R = .492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428, df = 2, Sig. = .000$) 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663, df = 4, Sig. = .000$) และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 164.651, df = 1, Sig. = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

กมลวรรณ นีรนาทโกมล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนชชั่นแนล จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทคอมพิวเตอร์ ซีสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนชชั่นแนล จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการเสริมแรงในการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์เนชชั่นแนล จำกัด (3)

เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแชนแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแชนแนล จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแชนแนล จำกัด จำนวน 202 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ 135 ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ การลดค่าใช้จ่าย การลดข้อผิดพลาด การลดเวลาในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเสริมแรงอยู่ในระดับมาก (3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ อายุงาน และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันระหว่างอายุ 21-30 ปีกับอายุ 41-50 ปี และอายุ 31-40 ปีกับอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยเสริมแรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัศธร แก้วอมร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน (2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต จำนวนทั้งสิ้น 2,524 คน และใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติ ได้แก่

ค่าความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเชิงบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาว งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว จำแนกดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมที่แตกต่างกันจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาเจตคติต่อการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม และ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงแรมแผนกต้อนรับส่วนหน้า แผนกแม่บ้าน และแผนกอาหารและเครื่องดื่มของโรงแรมระดับ 5 ดาว ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานที่โรงแรมปัจจุบัน 1-3 ปี ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent T-Test, One Way ANOVA, Pearson Correlation และ Multiple Linear Regression พบว่า 1) พนักงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่โรงแรมปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) เจตคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เนตรนภา หิรัญรักษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี 4) เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพ

ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี จำนวน 273 ราย คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 164 ราย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ สถิติวิเคราะห์ใช้การทดสอบแบบที่ การวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรีอยู่ในระดับสูง 2) ระดับแรงจูงใจโดยรวมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) แนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชธนบุรี ควรจัดฝึกอบรมที่เป็นมาตรฐานเดียวกันของบุคลากรทุกคนและมีการทดสอบเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะ มีการรักษาระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ณัฐนันท์ ทาคา และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป จำนวน 350 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test และค่า F-test กรณีพบความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติใช้การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการตรวจสอบอิทธิพลใช้ MRA

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านเวลาของพนักงาน ในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 การศึกษามีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน 2) เพื่อศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านจำแนกตาม ปัจจัยด้านประชากร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ได้ทำงานที่บ้าน หรือเคยได้ทำงานที่บ้าน จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีสถานภาพ โสด ประกอบอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน / รับจ้าง และมีลักษณะงานด้านบัญชี / การเงิน/จัดซื้อจัดจ้าง/บริหารทั่วไป ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน โดยรวมในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และค่า S.D.เท่ากับ 0.638 โดยมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด 19 อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านปัจจัยประชากร เพศ อายุสถานภาพ และอาชีพ ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านไม่ต่างกัน แต่ลักษณะงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านความเข้ากันได้ของงานในการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และด้านนโยบายองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Kowalski and Swanson (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงานที่บ้าน พบว่าปัจจัยสำคัญหลัก 3 ปัจจัยที่ทำให้การทำงานที่บ้านประสบความสำเร็จ คือ การสนับสนุน (Support) การสื่อสาร (Communication) และความเชื่อใจ (Trust) โดยการทำงานที่บ้านผู้ทำงานจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้บังคับบัญชากับผู้ทำงาน เนื่องจากผู้ทำงานที่บ้านจะไม่สามารถใช้ระบบนี้ได้หากผู้บริหารระดับสูงไม่อนุมัติระบบลงมา อีกทั้งบริษัทควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเหมาะสมต่อการใช้งาน ทั้งนี้ยังต้องสนับสนุนในรูปแบบของการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีในการทำงานที่บ้านด้วย

Ndubisi and Kahraman (2015) ทำการศึกษาการตัดสินใจยอมรับการทำงานที่บ้านของบริษัทนานาชาติเปรียบเทียบกับบริษัทมาเลเซีย โดยทำการศึกษาจำนวน 98 บริษัท พบว่าทั้งบริษัทนานาชาติและบริษัทมาเลเซียมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับการทำงานที่บ้าน

ประกอบไปด้วย ปัจจัยลักษณะงาน การออกแบบองค์การ ปัญหาการเดินทาง และผลประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ แต่พบปัจจัยความพร้อมใช้งานของโครงสร้างพื้นฐานของการทำงานที่บ้านเป็นปัจจัยสำคัญในการยอมรับการทำงานที่บ้านของบริษัทมาเลเซีย แต่ไม่ใช่ในบริษัทนานาชาติ และปัจจัยด้านข้อจำกัดด้านแรงงานมีอิทธิพลอย่างสูงในการยอมรับการทำงานที่บ้านในบริษัทนานาชาติแต่ไม่ใช่ในบริษัทมาเลเซีย

Aropah, V. D. w. and I. M. Sumertajaya (2020) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างการทำงานที่บ้าน โดยศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย คุณภาพงาน, ปริมาณงาน, ความรวดเร็วในการทำงาน, และการเป็นที่พึงได้ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ2) การสนับสนุนองค์กรไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด จำนวน 115 คน ประกอบด้วย พนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด สาขาประเทศไทย จำนวน 30 คน และพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ จำกัด สาขาประเทศญี่ปุ่น จำนวน 85 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล

การสร้างแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ให้สัมพันธ์ และสอดคล้องกัน
2. กำหนดจุดหมายในการสร้างแบบสอบถามเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามขอบเขต และโครงสร้างที่กำหนดไว้
4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของหัวข้อ รายการ และการใช้ภาษา ตลอดจนคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมี 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสายงานที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และด้านความเข้ากันในการใช้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 2-4 มีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 2-4 กำหนดเกณฑ์การประเมินดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับ เห็นด้วยมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับ เห็นด้วยปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับ เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับ ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็น ดิอาร์ โซลูชั่น จำกัด เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Form)

2.2 การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชได้ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการศึกษาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้คำถามชัดเจน สามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็น และเหมาะสมยิ่งขึ้น

2. การทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบว่าแบบสอบถามครอบคลุม และสอดคล้องกับชื่อเรื่อง คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ และสมมติฐานในการวิจัย เพื่อแก้ไขให้ง่ายต่อการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

3. การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบการสื่อความหมายให้ได้ตรงตาม วัตถุประสงค์การวิจัย การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรของสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าความเชื่อมั่น ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.97 โดยปกติถ้าค่าความเชื่อมั่นมีค่าเกิน 0.70 ขึ้นไปก็ถือว่าใช้ได้แล้ว (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550: 313) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือ จึงนำแบบสอบถามที่ได้ ไปใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยการขอความร่วมมือจาก บริษัท เอ็นดิอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานบริษัท เอ็นดิอาร์ โซลูชั่น จำกัด สาขาประเทศไทยจำนวน 30 คน และพนักงานบริษัท เอ็นดิอาร์ สาขาประเทศญี่ปุ่น จำกัด จำนวน 85 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทาง Google Forms โดยจะสร้างเป็น QR Code หรือ ลิงค์ URL เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน และประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การวิเคราะห์ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด นำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
4. ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสายงานที่สังกัด ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

			(N =115)
	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	97	84.35
	หญิง	18	15.65
2. อายุ			
	18 - 30 ปี	30	26.09
	31 - 40 ปี	60	52.17
	41 - 50 ปี	19	16.52
	51 - 60 ปี	6	5.22

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N =115)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	5.22
ปริญญาตรี	73	63.48
สูงกว่าปริญญาตรี	36	31.30
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	61	53.04
สมรส	48	41.74
หม้าย/หย่าร้าง	6	5.22
5. ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	6	5.22
1-5 ปี	37	32.17
6-10 ปี	48	41.74
มากกว่า 10 ปี	24	20.87
6. ตำแหน่งงาน		
หัวหน้าหน่วยงาน	43	37.39
พนักงานเชี่ยวชาญ	30	26.09
พนักงานชำนาญการ	24	20.87
พนักงานปฏิบัติการ	15	13.04
อื่น ๆ	3	2.61
7. สายงานที่สังกัด		
ฝ่ายปฏิบัติการ	85	73.91
ฝ่ายสนับสนุน	27	23.48
อื่น ๆ	3	2.61

จากตารางที่ 4.1 พนักงานบริษัทเอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.35 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 52.17 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.48 สถานภาพสมรส ร้อยละ 41.74 ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 41.74 ตำแหน่งงานหัวหน้าหน่วยงาน ร้อยละ 37.39 สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 73.91

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร แสดงดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน โดยรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.10	0.72	มาก
2. ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	3.92	0.85	มาก
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์	3.77	1.00	มาก
4. ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร	3.66	0.73	มาก
รวม	3.86	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.10$) รองลงมา ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.92$) ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.77$) และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.66$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน
ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ	μ	σ	แปลผล
1. การกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการทำงานที่บ้าน อย่างชัดเจนขององค์กร	4.10	0.73	มาก
2. การมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงาน ที่บ้านขององค์กร	4.30	0.74	มาก
3. การกำหนดเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงาน ที่บ้านอย่างชัดเจนขององค์กร	3.89	0.92	มาก
รวม	4.10	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดี อาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.30$) รองลงมา การกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจนขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.10$) และการกำหนดเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.89$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน
ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม

ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	μ	σ	แปลผล
1. การมีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการทำงาน ที่บ้านขององค์กร	3.99	0.98	มาก
2. การมีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน ได้อย่างรวดเร็วขององค์กร	3.83	0.94	มาก
3. ความสะดวกของการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการทำงานที่บ้านขององค์กร	3.94	0.89	มาก
รวม	3.92	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.99$) รองลงมา ความสะดวกของการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.94$) และการมีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานที่บ้านได้อย่างรวดเร็วขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.83$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ด้านความพร้อมของอุปกรณ์

ด้านความพร้อมของอุปกรณ์	μ	σ	แปลผล
1. การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานที่บ้านขององค์กร	3.78	1.20	มาก
2. การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านขององค์กร	3.83	0.99	มาก
3. การมีอุปกรณ์ที่สามารถอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการทำงานที่บ้านขององค์กร	3.68	1.03	มาก
รวม	3.77	1.00	มาก

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.83$) รองลงมา การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) และการมีอุปกรณ์ที่สามารถอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.68$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน
ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร

ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร	μ	σ	แปลผล
1. การมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานในการทำงานที่บ้านขององค์กร	3.63	0.87	มาก
2. การติดต่อสื่อสารของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านขององค์กร	3.78	0.90	มาก
3. การสนับสนุนข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานที่บ้านแก่บุคลากรขององค์กร	3.57	0.75	มาก
รวม	3.66	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การติดต่อสื่อสารของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.78$) รองลงมา การมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.63$) และการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานที่บ้านแก่บุคลากรขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.57$)

การวิเคราะห์ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และด้านความเข้ากันในการใช้ แสดงดังตารางที่ 4.7-4.10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน โดยรวม

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	3.71	0.88	มาก
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	3.78	0.83	มาก
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	3.82	0.60	มาก
รวม	3.77	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.7 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความเข้ากันในการใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.82$) รองลงมา ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.71$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปดผล ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	μ	σ	แปดผล
1. การบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.92	มาก
2. การสร้างความสมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวและเวลางานในการทำงานที่บ้าน	3.57	1.04	มาก
3. การประสบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่บ้าน	3.89	0.86	มาก
รวม	3.71	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประสบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.89$) รองลงมา การบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.68$) และการสร้างความสมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวและเวลางานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.57$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้

ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	μ	σ	แปลผล
1. การทำความเข้าใจในงานได้อย่างง่ายๆ โดยไม่ต้องใช้ประสบการณ์หรือคู่มือในการทำงานที่บ้าน	3.94	0.69	มาก
2. การเรียนรู้การทำงานที่บ้าน ทำให้สามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	3.63	0.99	มาก
3. การมีขั้นตอนการทำงานที่ง่ายๆ ในการทำงานที่บ้าน	3.78	0.95	มาก
รวม	3.78	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.9 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำความเข้าใจในงานได้อย่างง่ายๆ โดยไม่ต้องใช้ประสบการณ์หรือคู่มือในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.94$) รองลงมา การมีขั้นตอนการทำงานที่ง่าย ๆ ในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) และการเรียนรู้การทำงานที่บ้าน ทำให้สามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.63$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ด้านความเข้ากันในการใช้

ด้านความเข้ากันในการใช้	μ	σ	แปลผล
1. ความเหมาะสมของรายละเอียดงานกับการทำงานที่บ้าน	3.57	0.82	มาก
2. ความเหมาะสมของรูปแบบงานกับการทำงานที่บ้าน	3.89	0.65	มาก
3. ความราบรื่นของการปฏิบัติงานกับการทำงานที่บ้าน	3.99	0.57	มาก
รวม	3.82	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.10 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านความเข้ากันในการใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความราบรื่นของการปฏิบัติงานกับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.99$) รองลงมา ความเหมาะสมของรูปแบบงานกับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.89$) และความเหมาะสมของรายละเอียดงานกับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.57$)

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แสดงดังตารางที่ 4.11-4.15

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน โดยรวม

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน	μ	σ	แปลผล
1. ด้านคุณภาพงาน	3.78	0.79	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.90	0.70	มาก
3. ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน	3.61	0.85	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.66	0.74	มาก
รวม	3.74	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.11 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.90$) รองลงมา ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.66$) และด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.61$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	μ	σ	แปลผล
1. ความครบถ้วนถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน ในการทำงานที่บ้าน	3.78	0.77	มาก
2. การวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าในการทำงาน ที่บ้าน	3.89	0.79	มาก
3. การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอใน การทำงานที่บ้าน	3.68	0.98	มาก
รวม	3.78	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.12 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.89$) รองลงมา ความครบถ้วนถูกต้องของผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) และการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.68$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านด้าน
ปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	μ	σ	แปลผล
1. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในการทำงานที่บ้าน	3.99	0.73	มาก
2. การจัดลำดับความสำคัญของงานในการทำงาน ที่บ้าน	3.89	0.79	มาก
3. การวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงาน ในการทำงานที่บ้าน	3.83	0.75	มาก
รวม	3.90	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.13 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.99$) รองลงมา การจัดลำดับความสำคัญของงานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.89$) และการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.83$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน	μ	σ	แปลผล
1. การตรงและรักษาเวลาในการทำงานที่บ้าน	3.63	0.99	มาก
2. การแบ่งช่วงเวลากิจการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในการทำงานที่บ้าน	3.37	0.99	มาก
3. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน	3.83	0.94	มาก
รวม	3.61	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.14 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.83$) รองลงมา การตรง และรักษาเวลาในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.63$) และการแบ่งช่วงเวลากิจการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.37$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	μ	σ	แปลผล
1. การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการ ทำงานที่บ้าน	3.94	0.83	มาก
2. การตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของทรัพยากร ที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน	3.57	0.88	มาก
3. การกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงค่าใช้จ่าย ของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน	3.47	0.88	มาก
รวม	3.66	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.15 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.94$) รองลงมา การตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.57$) และการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.47$)

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.16-4.20

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	โดยรวม			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.16		4.36	0.00
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ	0.30	0.31	3.51	0.00*
2. ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	-0.28	-0.34	-3.39	0.00*
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์	0.38	0.55	4.83	0.00*
4. ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร	0.28	0.30	3.26	0.00*
R = 0.79	R ² = 0.62	Adjusted R ² = 0.61	SEE = 0.43	F = 4.72

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวมพบว่า ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยนี้ มีค่าสถิติ F เท่ากับ 4.72 และจากการพิจารณาค่า R² เท่ากับ 0.62 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ได้ร้อยละ 62 และพิจารณาจากค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.61 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายผลได้ร้อยละ 61 นอกจากนี้ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพิจารณาที่ค่า Std.Error of the Estimate เท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.30$, $p < 0.05$)

2. ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = -0.28$, $p < 0.05$)

3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.38, p < 0.05$)

4. ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.28, p < 0.05$)
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน = $1.16 + 0.30$ ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ - 0.28 ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม + 0.38 ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ + 0.28 ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	ด้านคุณภาพงาน			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.76		2.06	0.04
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ	0.48	0.44	4.02	0.00*
2. ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	0.01	0.01	0.05	0.96
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์	0.10	0.12	0.87	0.39
4. ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร	0.18	0.17	1.51	0.13
R = 0.66	R ² = 0.43	Adjusted R ² = 0.41	SEE = 0.61	F = 4.01

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงานพบว่า ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	ด้านปริมาณงาน			
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.16		4.61	0.00
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความ รับผิดชอบ	0.38	0.39	4.71	0.00*
2. ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	-0.25	-0.30	-3.13	0.00*
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์	0.41	0.59	5.57	0.00*
4. ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร	0.16	0.17	1.93	0.06
R = 0.82	R ² = 0.67	Adjusted R ² = 0.66	SEE = 0.41	F = 4.59

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน
พบว่า ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม
และด้านความพร้อมของอุปกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท
เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.61		1.63	0.11
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ	0.25	0.21	2.08	0.04*
2. ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	-0.33	-0.33	-2.81	0.01*
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์	0.17	0.20	1.52	0.13
4. ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร	0.72	0.61	5.81	0.00*
R = 0.70	R ² = 0.49	Adjusted R ² = 0.47	SEE = 0.62	F = 4.47

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.08		7.97	0.00
1. ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ	0.08	0.08	0.99	0.32
2. ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม	-0.55	-0.63	-6.75	0.00*
3. ด้านความพร้อมของอุปกรณ์	0.83	1.12	10.78	0.00*
4. ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร	0.07	0.07	0.86	0.39
R = 0.82	R ² = 0.68	Adjusted R ² = 0.67	SEE = 0.43	F = 5.33

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม และด้านความพร้อมของอุปกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และด้านความเข้ากันในการใช้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด แสดงดังตารางที่ 4.21-4.25

ตารางที่ 4.21 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวม

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	โดยรวม			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.24		1.10	0.27
1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	0.39	0.49	5.39	0.00*
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	-0.03	-0.03	-0.34	0.73
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	0.57	0.49	7.45	0.00*
R = 0.85	R ² = 0.73	Adjusted R ² = 0.72	SEE = 0.37	F = 5.10

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวม พบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยนี้ มีค่าสถิติ F เท่ากับ 5.10 และจากการพิจารณาค่า R² เท่ากับ 0.73 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ได้ร้อยละ 73 และพิจารณาจากค่า Adjusted R² เท่ากับ 0.72 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายผลได้ร้อยละ 72 นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.37 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.39, p < 0.05$)
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
3. ด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.57, p < 0.05$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน = $0.24 + 0.39$ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน + 0.57 ด้านความเข้ากันในการใช้

ตารางที่ 4.22 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	ด้านคุณภาพงาน			
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.23		0.77	0.45
1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	0.57	0.63	5.80	0.00*
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	-0.25	-0.26	-2.31	0.02*
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	0.63	0.48	6.02	0.00*
R = 0.78	R ² = 0.61	Adjusted R ² = 0.60	SEE = 0.50	F = 5.50

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน พบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	ด้านปริมาณงาน			
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.35		1.45	0.15
1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	0.20	0.25	2.55	0.01*
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	0.15	0.17	1.67	0.10
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	0.59	0.50	7.02	0.00*
R = 0.83	R ² = 0.68	Adjusted R ² = 0.74	SEE = 0.40	F = 5.46

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน พบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน			
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	-0.38		-1.21	0.23
1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	0.48	0.49	4.71	0.00*
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	-0.07	-0.06	-0.57	0.57
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	0.64	0.46	5.98	0.00*
R = 0.80	R ² = 0.64	Adjusted R ² = 0.63	SEE = 0.52	F = 5.27

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน พบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน		t	p – value
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน			
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.77		2.26	0.03
1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน	0.30	0.35	2.71	0.01*
2. ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้	0.06	0.07	0.49	0.62
3. ด้านความเข้ากันในการใช้	0.41	0.33	3.49	0.00*
R = 0.67	R ² = 0.45	Adjusted R ² = 0.43	SEE = 0.56	F = 4.74

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด จำนวน 115 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 84.35 อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 52.17 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.48 สถานภาพสมรส ร้อยละ 41.74 ระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 41.74 ตำแหน่งงานหัวหน้าหน่วยงาน ร้อยละ 37.39 สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ ร้อยละ 73.91 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

1.1.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.10$) รองลงมา ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.92$) ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.77$) และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.66$)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.30$) รองลงมา การกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจนขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=4.10$) และการกำหนดเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจนขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.89$)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.99$) รองลงมา ความสะดวกของการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.94$) และการมีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานที่บ้านได้อย่างรวดเร็วขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.83$)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.83$) รองลงมา การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) และการมีอุปกรณ์ที่สามารถอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.68$)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การติดต่อสื่อสารของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.78$) รองลงมา การมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานในการทำงานที่บ้านขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.63$) และการสนับสนุนข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานที่บ้านแก่บุคลากรขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.57$)

1.1.2 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้ากันในการใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.82$) รองลงมา ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.71$)

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประสบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

($\mu=3.89$) รองลงมา การบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.68$) และการสร้างความสมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวและเวลางานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.57$)

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำความเข้าใจในงานได้อย่างง่าย ๆ โดยไม่ต้องใช้ประสบการณ์หรือคู่มือในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.94$) รองลงมา การมีขั้นตอนการทำงานที่ง่าย ๆ ในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) และการเรียนรู้การทำงานที่บ้าน ทำให้สามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.63$)

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านความเข้ากันในการใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความราบรื่นของการปฏิบัติงานกับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.99$) รองลงมา ความเหมาะสมของรูปแบบงานกับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.89$) และความเหมาะสมของรายละเอียดงานกับการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.57$)

1.1.3 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.90$) รองลงมา ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.66$) และด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.61$)

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.89$) รองลงมา ความครบถ้วนถูกต้องของผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.78$) และการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.68$)

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.99$) รองลงมา การจัดลำดับความสำคัญของงานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.89$) และการวางแผน และบริหารจัดการปริมาณงานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.83$)

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.83$) รองลงมา การตรง และรักษาเวลาในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.63$) และการแบ่งช่วงเวลาการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจนในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.37$)

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=3.94$) รองลงมา การตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ($\mu=3.57$) และการ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ($\mu=3.47$)

1.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของ พนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวม พบว่า ด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความ พร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของ เส้นถดถอยนี้ มีค่าสถิติ F เท่ากับ 4.72 และจากการพิจารณาค่า R^2 เท่ากับ 0.62 ซึ่งสามารถอธิบาย ความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ได้ร้อยละ 62 และพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.61 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอภิปรายผลได้ร้อยละ 61 นอกจากนี้ ความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการประมาณค่าพิจารณาที่ค่า Std.Error of the Estimate เท่ากับ 0.43 และเมื่อพิจารณา องค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.30, p < 0.05$)

1.2.2 ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.28, p < 0.05$)

1.2.3 ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.38, p < 0.05$)

1.2.4 ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.28, p < 0.05$)
สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน = $1.16 + 0.30$ ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ - 0.28 ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม + 0.38 ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ + 0.28 ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร

1.3 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยรวม พบว่าด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด สำหรับการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยนี้ มีค่าสถิติ F เท่ากับ 5.10 และจากการพิจารณาค่า R^2 เท่ากับ 0.73 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ได้ร้อยละ 73 และพิจารณาจากค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.72 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอภิปรายผลได้ร้อยละ 72 นอกจากนี้ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพิจารณาที่ค่า Std.Error of the Estimate เท่ากับ 0.37 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า

1.3.1 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.39, p < 0.05$)

1.3.2 ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

1.3.3 ด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta=0.57, p < 0.05$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน = $0.24 + 0.39$ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์
การใช้งาน + 0.57 ด้านความเข้ากันในการใช้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน
บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงาน
ที่บ้าน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

**2.1.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์
โซลูชั่น จำกัด** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความชัดเจนของหน้าที่
และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความ
พร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัย
ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home (WFH) ถือเป็นมาตรการ
อีกทางเลือกอีกทางหนึ่งในการหลีกเลี่ยงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในขณะนี้ ซึ่งพนักงาน
ทำงานที่บ้านต้องเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ เครื่องมือในการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร
ให้สอดคล้องกับยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นไม่จำเป็นต้องเข้าไปทำงานในออฟฟิศอีกต่อไป
เนื่องจากไม่ว่าจะอยู่ที่ซีกไหนของประเทศไทยก็สามารถทำงานได้อย่างไร้ขีดจำกัด ทำให้บริษัท
อนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้ เพื่อเป็นการลดต้นทุนทั้งของบริษัท และพนักงาน
ต่อมาที่เศรษฐกิจเติบโตชะลอตัวลง และยังไม่มีความมั่นใจว่าจะดีขึ้นเมื่อไหร่ ทำให้บริษัทต่าง ๆ
พยายามลดต้นทุนให้ได้มากที่สุด รวมถึงลดขนาดของตัวออฟฟิศให้กะทัดรัด และสนับสนุนให้
พนักงานออฟฟิศทำงานที่บ้านแทนมากขึ้น ดังนั้น จึงต้องกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ
ของพนักงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนกันท์ แสงมณี (2562) ได้ศึกษา
เรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ความพร้อมของหน่วยงาน ความตระหนักถึงภาวะวิกฤติ
ของพนักงาน ความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานในการ
ทำงานที่บ้านขณะมีภาวะวิกฤติ/การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ
คลัสเตอร์ตลาดสี่มุมเมือง ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ความพร้อมของหน่วยงาน
ความตระหนักถึงภาวะวิกฤติของพนักงาน ความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผล
ของงานในการทำงานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก

2.1.2 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์

โซลูชั่น จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้ากันในการใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะเฉพาะของการทำงานในบริษัทที่ค่อนข้างต้องการความคล่องตัว ความไว และประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้นประสิทธิภาพของการทำงานจากที่บ้าน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการทำงานของพนักงาน และองค์กรมาก เพราะองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลพนักงาน และการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านไม่แตกต่างจากการทำงานที่บริษัท ที่จะต้องให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน ดังนั้น การทำงานที่บ้านจึงต้องมีการสร้างความเข้ากันในการทำงานเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา นุชอุดม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 อยู่ในระดับสูง

2.1.3 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องนโยบายองค์กร ในการจะทำงานที่บ้านนั้น จะต้องมีการกำหนดนโยบายให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างชัดเจน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ต้องมีการตั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างชัดเจน การสื่อสารที่ทั่วถึงให้พนักงานทุกระดับรับทราบ และเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อีกทั้งระบบการวัดผลปฏิบัติงานขององค์กรต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของการทำงานที่บ้าน เพื่อให้พนักงานเกิดความสบายใจ และสามารถทำงานที่บ้านได้ตามข้อกำหนดอย่างชัดเจน ดังนั้น พนักงานจึงมีประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑิรา เทียนประสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด 19 อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก

2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด พบว่า ด้านความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน เป็นความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ รวมทั้งการปรับปรุงพัฒนาการงานในหน้าที่ ในความรับผิดชอบของตน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตนในหน้าที่โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก หรือปัญหาอุปสรรค มีความกล้าความจริงใจที่จะรับผิดชอบ เป็นความผิด หรือรับความชอบที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทำให้ผู้ที่ไม่รู้หน้าที่ และความรับผิดชอบ จะทำการสิ่งใดก็ไม่สำเร็จ และมักจะโยนความผิดให้บุคคลอื่น การมีความรับผิดชอบในผลของงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และในงานที่รับมอบหมาย มีผลงานแสดง สามารถประเมินประสิทธิผลความสำเร็จผลที่เกิดขึ้น การประเมินประสิทธิภาพ เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ตรวจสอบได้จากการทำงานนั้น เต็มกำลังความสามารถ และผลของงาน ดังนั้น ความชัดเจนของหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ความพร้อมของอุปกรณ์ และความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรสุดา คุสติรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกนันท์ แสงมณี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ความพร้อมของหน่วยงาน ความตระหนักถึงภาวะวิกฤติของพนักงาน ความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานในการทำงานที่บ้านขณะมีภาวะวิกฤติ/การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ คลัสเตอร์ตลาดสี่มุมเมือง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานในการทำงานที่บ้านขณะมีภาวะวิกฤติ/การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด พบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน เป็นการ

แสดงถึงระดับความเชื่อที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ของการทำงานที่บ้าน การรับรู้ประโยชน์ของนวัตกรรม มักจะมีความเชื่อว่าแอปพลิเคชันหรือ นวัตกรรมนั้น มีส่วนในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มศักยภาพของบริษัท และหากใช้ เทคโนโลยีใหม่นี้จะทำให้ได้งานที่มีคุณภาพ และทำงานเสร็จเร็วขึ้น ดังนั้น การรับรู้ถึงประโยชน์ การใช้งาน และความเข้ากันในการใช้ จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับ งานวิจัยของมณฑิรา เทียนประสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลภายใต้สถานการณ์ โควิด-19 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความ เข้ากันได้ของงานในการทำงานที่บ้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัทธินา นุชอุดม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะคน และ ความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการ ทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ผลการทดสอบสมมติพบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

3.1.1 เนื่องจากงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความชัดเจน ของหน้าที่ และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของ อุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้านขององค์กร มีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับ การทำงานที่บ้านขององค์กร มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านขององค์กร และส่งเสริม ให้บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

3.1.2 เนื่องจากงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน ด้านการ รับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน และด้านความเข้ากันในการใช้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่บ้านของพนักงานบริษัทเอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

ควรมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย ในการทำงานที่บ้านได้อย่างประสบความสำเร็จ และมีความราบรื่นในการปฏิบัติงาน

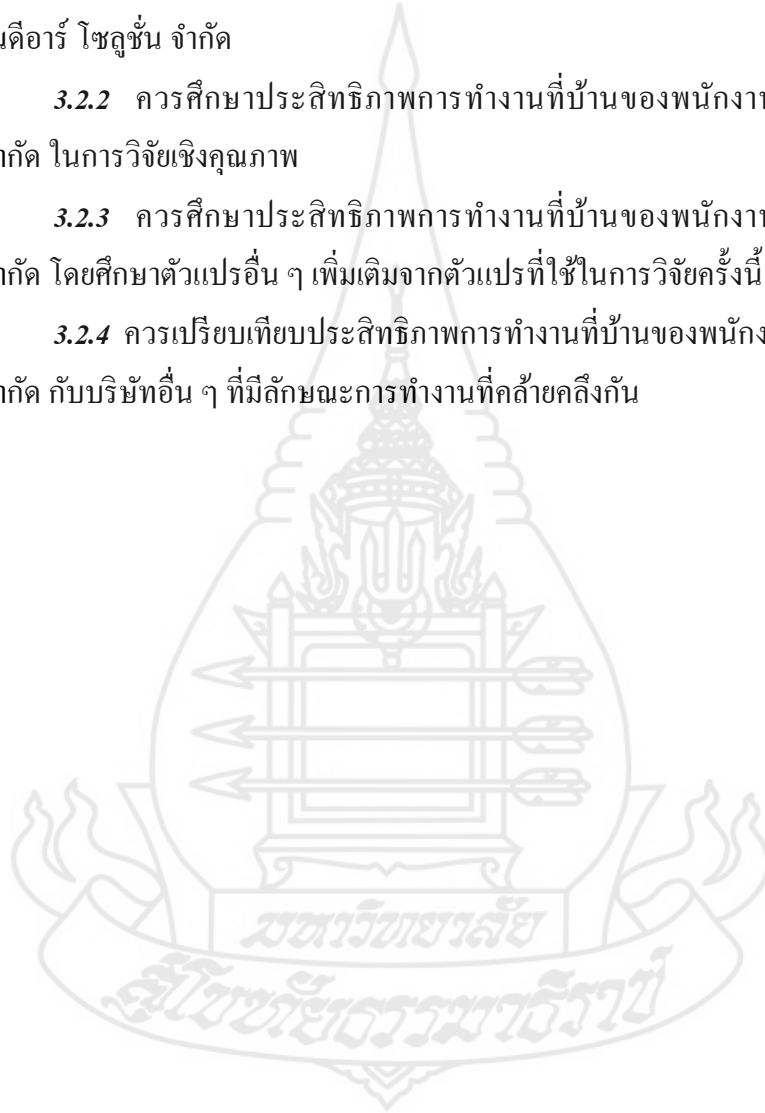
3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

3.2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.3 ควรศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด โดยศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

3.2.4 ควรเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด กับบริษัทอื่น ๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน





บรรณานุกรม

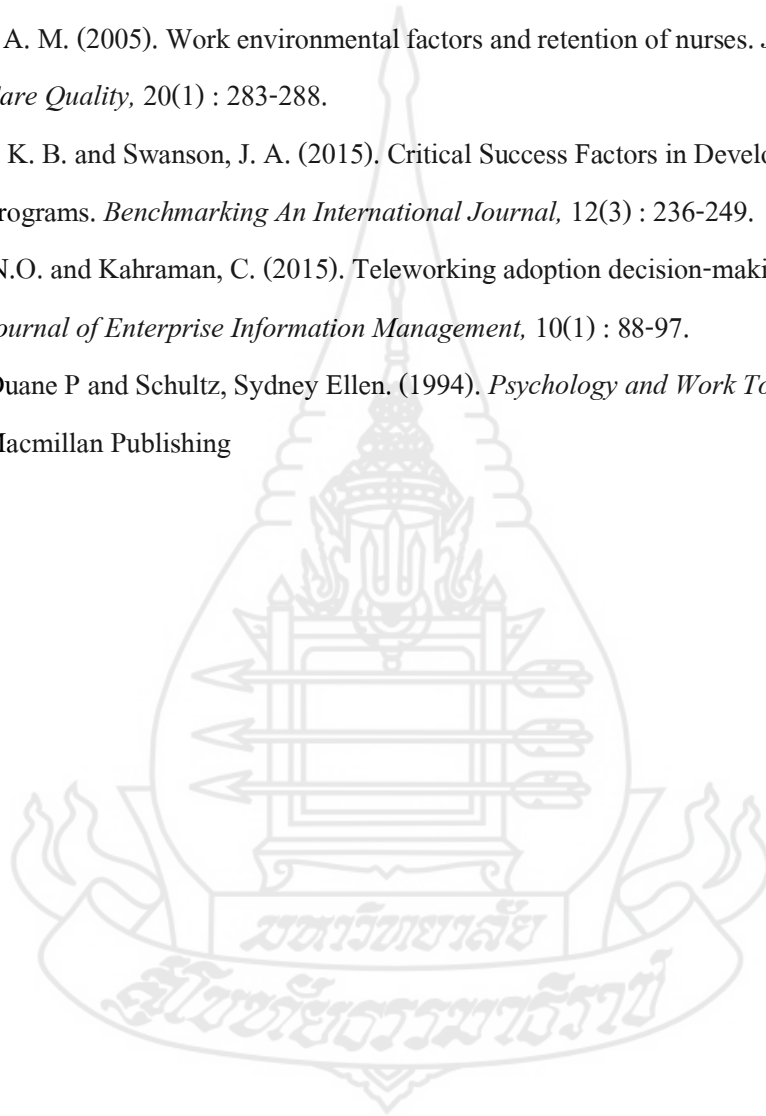
บรรณานุกรม

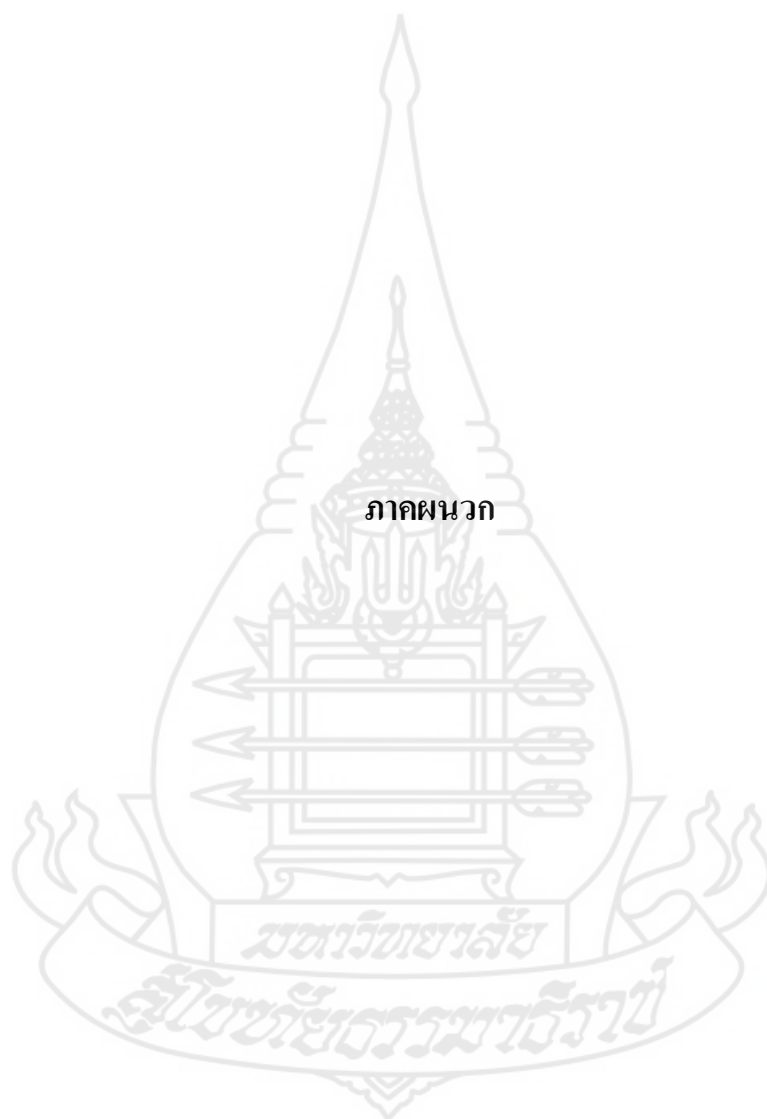
- กมลวรรณ นีรนาทโกมล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัทคอมพิวเตอร์ ซีเอสทีเอ็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินซ์ฮาล์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กุลนิษฐ์ เสฐียร โกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work from home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ ปรินซ์ฮาล์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จีระ หงส์ถาวรย์. (2563). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์.
- ชนกนันท์ โตชูวงศ์. (2562). *การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา-19 ในเขตกรุงเทพฯ*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินซ์ฮาล์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชนกนันท์ แสงมณี. (2562). *สภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้าน ความพร้อมของหน่วยงาน ความตระหนักถึงภาวะวิกฤติของพนักงาน ความพร้อมในการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานในการทำงานที่บ้านขณะมีภาวะวิกฤติ/การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ คลัสเตอร์ตลาดสี่มุมเมือง*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินซ์ฮาล์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2561). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน วิทยาลัย บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯ*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินซ์ฮาล์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2561). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ณัฐนันท์ ทาคา และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2562). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป*. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 6(1), 76-88.

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2560). *การบริหารกับการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
- นภาพร ชันชนภา. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : บริษัทปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ ปรินญูญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นฤตล มีเพียร. (2561). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อด จำกัด.
- เนตรนภา หิรัญรักษ์. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสมิติเวชชลบุรี*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.
- ปวิศ ชันธเสมา. (2563). *ความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านในช่วงโควิดระบาด โควิด-19 ของกลุ่มงานพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (สารนิพนธ์ ปรินญูญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ : คลังนานาวิทยา.
- พสุธร แก้วอมร. (2560). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา*. (วิทยานิพนธ์ ปรินญูญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช, นนทบุรี.
- พิไลสรร แดงสอาด. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2563). *องค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ : เอดิสันเพรส โปรดัก จำกัด.
- มณชิรา เทียนประสิทธิ์. (2563). *ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินญูญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- มนัสนันท์ ศรีนาคาร์ และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2562). *การทำงานทางไกลและที่บ้าน*. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 6(1), 109-118.
- มารวย วิชานุกฤษณากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม 5 ดาว*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินญูญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช. (2563). *สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน*. *ข้าราชการ*, 35(1) : 16-18.

- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ลิลกมล กิตติเจริญกุล (2562). *ตำแหน่งและสายอาชีพที่สามารถทำงานแบบ Work from home ในธุรกิจ B2B*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ลักขณา นุชอุดม. (2564). *ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19*. (สารนิพนธ์ ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2563). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์. (2559). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. *พยาบาลสาร*, 13(1) : 53-55.
- สกุณนารี กาแก้ว. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมใจ ลักษณะ. (2562). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สุพล พรหมมาพันธุ์. (2560). *เทรนด์ยุคใหม่: วิธีการทำงานทางไกล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสถียร คามีสักดิ์. (2560). *หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคลพนักงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2561). *กฎหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2559). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : บริษัทบรรณกิจเทรดดิ้ง.
- อรสุดา คูสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุทัย หิรัญโต. (2563). *หลักการตลาด*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. New York: Wiley.

- Aropah, V. D. w. and I. M. Sumertajaya (2020). Factors Affecting Employee Performance during Work from Home. *International Research Journal of Business Studies*, 13: 02 (August - November 2020), 201-214.
- Gilmer, B.V.H. (1987). *Applied Psychology: Adjustment in Living and Work*. New York: McGraw-Hill.
- Hayhurst, A. M. (2005). Work environmental factors and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 20(1) : 283-288.
- Kowalski, K. B. and Swanson, J. A. (2015). Critical Success Factors in Developing Teleworking Programs. *Benchmarking An International Journal*, 12(3) : 236-249.
- Ndubisi, N.O. and Kahraman, C. (2015). Teleworking adoption decision-making processes. *Journal of Enterprise Information Management*, 10(1) : 88-97.
- Schultz, Duane P and Schultz, Sydney Ellen. (1994). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Macmillan Publishing





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Objective Congruence)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญที่			รวม	IOC
	1	2	3		
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โชลูชั่น จำกัด					
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	3	1.00
2. อายุ <input type="checkbox"/> 18 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี	+1	+1	+1	3	1.00
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1.00
4. สถานภาพการสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง	+1	+1	+1	3	1.00
5. ระยะเวลาในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	3	1.00
6. ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> หัวหน้าหน่วยงาน <input type="checkbox"/> พนักงานเชี่ยวชาญ <input type="checkbox"/> พนักงานชำนาญการ <input type="checkbox"/> พนักงานปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00

7. สายงานที่สังกัด <input type="checkbox"/> ฝ่ายปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> ฝ่ายสนับสนุน <input type="checkbox"/> อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00
ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชัน จำกัด					
ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ					
1. การกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
2. การมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้านของ องค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
3. การกำหนดเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงานที่บ้านอย่าง ชัดเจนขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม					
1. การมีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการทำงานที่บ้านของ องค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
2. การมีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานที่บ้านได้อย่าง รวดเร็วขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
3. ความสะดวกของการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการ ทำงานที่บ้านขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
ด้านความพร้อมของอุปกรณ์					
1. การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานที่บ้านขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
2. การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
3. การมีอุปกรณ์ที่สามารถอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการ ทำงานที่บ้านขององค์กร	0	+1	+1	3	0.67
ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร					
1. การมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงานใน การทำงานที่บ้านขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00
2. การติดต่อสื่อสารของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการ ทำงานที่บ้านขององค์กร	0	+1	+1	3	0.67
3. การสนับสนุนข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานที่บ้านแก่ บุคลากรขององค์กร	0	+1	+1	3	0.67

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด					
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน					
1. การบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00
2. การสร้างความสมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวและเวลางานในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
3. การประสบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้					
1. การทำความเข้าใจในงานได้อย่างง่าย ๆ โดยไม่ต้องใช้ประสบการณ์หรือคู่มือในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
2. การเรียนรู้การทำงานที่บ้าน ทำให้สามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	+1	0	+1	3	0.67
3. การมีขั้นตอนการทำงานที่ง่าย ๆ ในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
ด้านความเข้ากันในการใช้					
1. ความเหมาะสมของรายละเอียดงานกับการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
2. ความเหมาะสมของรูปแบบงานกับการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
3. ความราบรื่นของการปฏิบัติงานกับการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด					
ด้านคุณภาพงาน					
1. ความครบถ้วนถูกต้องของผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
2. การวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
3. การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
ด้านปริมาณงาน					
1. การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
2. การจัดลำดับความสำคัญของงานในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
3. การวางแผน และบริหารจัดการปริมาณงานในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00

ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน					
1. การตรง และรักษาเวลาในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
2. การแบ่งช่วงเวลากการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
3. การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
1. การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
2. การตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
3. การกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน	+1	+1	+1	3	1.00
รวม	0.97				



ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ทั้งหมด

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	33

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
		Deleted	Deleted	Deleted
a1.1	41.1667	68.144	.721	.941
a1.2	40.9667	67.757	.755	.941
a1.3	41.3667	65.344	.744	.940
a2.1	41.3667	63.895	.781	.939
a2.2	41.5333	65.775	.733	.941
a2.3	41.3667	65.344	.780	.939
a3.1	41.6000	60.179	.838	.938
a3.2	41.5333	62.326	.875	.935
a3.3	41.6667	63.540	.776	.939
a4.1	41.7333	65.444	.812	.938
a4.2	41.5667	68.461	.564	.946
a4.3	41.7000	69.114	.603	.945

ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1.1	30.1667	29.385	.908	.930
b1.2	30.2667	29.720	.782	.939
b1.3	29.9333	30.685	.846	.934
b2.1	29.9000	32.024	.871	.934
b2.2	30.2000	29.476	.815	.937
b2.3	30.1000	29.059	.920	.929
b3.1	30.2667	32.340	.679	.943
b3.2	29.9667	34.102	.656	.944
b3.3	29.8667	34.740	.651	.945

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1.1	40.4667	57.085	.847	.944
c1.2	40.3667	57.137	.835	.944
c1.3	40.5333	54.878	.841	.944
c2.1	40.3000	57.321	.921	.942
c2.2	40.3667	58.240	.735	.947
c2.3	40.4000	57.283	.921	.942
c3.1	40.6333	58.309	.573	.953
c3.2	40.9000	57.128	.675	.950
c3.3	40.4333	56.254	.794	.945
c4.1	40.3000	57.803	.762	.946
c4.2	40.7000	56.838	.744	.947
c4.3	40.8000	57.959	.660	.950



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

สกลนคร

แบบสอบถาม เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน

บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の在宅勤務の効率に影響を与える要因のアンケート

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ ผู้ศึกษาจะนำเสนอ ผลการวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถาม ตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และสายงานที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ และด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และด้านความเข้ากันในการใช้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended Form)

このアンケートは、株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の在宅勤務の効率に影響を与える要因を調査することを目的としています。このアンケートの情報は秘密にされます。学生が発表します分析の結果は、教育目的でのみ集計されます。つきましては、アンケートに最も現実的にご回答いただきますようお願い申し上げます。

第1章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の個人的要因は性別、年齢、教育レベルで構成されています。配偶者の有無仕事の長さ、仕事の位置と分野チェックリストのようです。

第2章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の作業環境要因は義務と責任の明確さで構成されています。環境の適合性機器の準備と人員数の適合性質問票の性質は、リッカート尺度法に基づく評価尺度でした。

第3章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の在宅勤務システムに対する態度の要因は使用の有用性の認識で構成されていました。使いやすさの認識使用中の互換性質問票の性質は、リッカート尺度法に基づく評価尺度でした。

第4章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の自宅での作業の効率は作業の質で構成されています。ワークロード稼働時間の観点からおよび営業費用質問票の性質は、リッカート尺度法に基づく評価尺度でした。

第5章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の自宅でのパフォーマンスに関する提案は、自由形式です

ส่วนที่ 1 ป้อนข้อมูลของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชัน จำกัด

第 1 章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の個人的要因

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ (性別)

ชาย (男性)

หญิง (女性)

2. อายุ (年齢)

18 - 30 ปี (歳)

31 - 40 ปี (歳)

41 - 50 ปี (歳)

51 - 60 ปี (歳)

3. ระดับการศึกษา (学位)

ต่ำกว่าปริญญาตรี (大卒以下)

ปริญญาตรี (大卒)

สูงกว่าปริญญาตรี (大卒以降)

4. สถานภาพการสมรส (配偶者)

โสด (無)

สมรส (有)

หม้าย/หย่าร้าง (離婚)

5. ระยะเวลาในการทำงาน (作業期間)

ต่ำกว่า 1 ปี (1年未満)

1-5 ปี (年)

6-10 ปี (年)

มากกว่า 10 ปี (10年以上)

6. ตำแหน่งงาน (役職)

หัวหน้าหน่วยงาน (課長)

พนักงานเชี่ยวชาญ (係長)

พนักงานชำนาญการ (主任)

พนักงานปฏิบัติการ (一般社員)

อื่น ๆ (その他)

7. สายงานที่สังกัด (配属部署)

ฝ่ายปฏิบัติการ (直接業務)

ฝ่ายสนับสนุน (間接業務)

อื่น ๆ (その他)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

第 2 章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の作業環境要因

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (思う)
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก (やや思う)
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง (どちらもない)
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย (あまり思わない)
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย (思わない)

ที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (作業環境要因)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความชัดเจนของหน้าที่และความรับผิดชอบ (義務、責任の明確さ)					
1	การกำหนดขอบเขตหน้าที่ในการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจนขององค์กร (在宅勤務の作業範囲が明確に設定されている)					
2	การมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้านขององค์กร (在宅勤務に応援する方針がある)					
3	การกำหนดเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจนขององค์กร (在宅勤務の作業ルールが明確に設定されている)					
	ด้านความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม (作業環境の適切さ)					
1	การมีเทคโนโลยีที่สามารถรองรับการทำงานที่บ้านขององค์กร (在宅勤務に対応されるシステムがある)					
2	การมีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานที่บ้านได้อย่างรวดเร็วขององค์กร (在宅勤務の迅速に応援するシステムがある)					
3	ความสะดวกของการประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ในการทำงานที่บ้านขององค์กร (在宅勤務で関係者とのやり取りの難度がない)					

ที่	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (作業環境要因)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความพร้อมของอุปกรณ์ (作業設備の適切さ)					
1	การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานที่บ้านขององค์กร (在宅勤務の作業設備が十分に備えている)					
2	การมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานที่บ้านขององค์กร (在宅勤務の作業設備が適切に備えている)					
3	การมีอุปกรณ์ที่สามารถอำนวยความสะดวกรวดเร็วในการทำงานที่บ้านขององค์กร (在宅勤務の作業設備が便利に備えている)					
	ด้านความเหมาะสมของจำนวนบุคลากร (人員数の適切さ)					
1	การมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับปริมาณงาน ในการทำงานที่บ้านขององค์กร (在宅勤務の作業量に対し、人数が適切に割り当てている)					
2	การติดต่อสื่อสารของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในการ ทำงานที่บ้านขององค์กร (在宅勤務で人員のコミュニケーションが効果的にできている)					
3	การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานที่บ้าน แก่บุคลากรขององค์กร (在宅勤務で必要な情報共有ができている)					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

第3章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の在宅勤務に対する態度の要因

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (思う)

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก (やや思う)

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง (どちらもない)

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย (あまり思わない)

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย (思わない)

ที่	ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อระบบการทำงานที่บ้าน (在宅勤務に対する態度の要因)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (在宅勤務の利点の認識)					
1	การบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ (在宅勤務で作業時間管理が効果にできている)					
2	การสร้างสมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวและเวลางานในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務でプライベート時間と作業時間のバランスが取れている)					
3	การประสบความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務で割り当てた作業ができている)					
	ด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (在宅勤務の使いやすさの認識)					
1	การทำความเข้าใจในงานได้อย่างง่ายๆ โดยไม่ต้องใช้ประสบการณ์หรือคู่มือในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務で経験なくまたは手順書なく、作業ができています)					
2	การเรียนรู้การทำงานที่บ้าน ทำให้สามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น (在宅勤務のやり方を学んだことで在宅勤務					

	の効率が向上している)					
3	การมีขั้นตอนการทำงานที่ง่าย ๆ ในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の手順が簡易である)					
	ด้านความเข้ากันในการใช้ (在宅勤務の互換性の認識)					
1	ความเหมาะสมของรายละเอียดงานกับการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の作業内容が適切である)					
2	ความเหมาะสมของรูปแบบงานกับการทำงานที่บ้าน (在宅勤務のやり方が適切である)					
3	ความราบรื่นของการปฏิบัติงานกับการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の作業がよくできている)					



ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด

第4章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の在宅勤務の作業の効率の要因

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (思う)

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก (やや思う)

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง (どちらもない)

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย (あまり思わない)

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย (思わない)

ที่	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (在宅勤務に対する作業効率の要因)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านคุณภาพงาน (在宅勤務の互換性の認識)					
1	ความครบถ้วนถูกต้องของผลการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の業務がちゃんとできている)					
2	การวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の計画ができている)					
3	การปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の業務改善がよくできている)					
	ด้านปริมาณงาน (作業量の認識)					
1	การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の作業が計画通りにできている)					
2	การจัดลำดับความสำคัญของงานในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の作業優先度の設定ができている)					
3	การวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の作業計画ができている)					
	ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน (作業時間の認識)					
1	การตรงและรักษาเวลาในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の作業が予定通りに完了している)					
2	การแบ่งช่วงเวลากิจการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の時間切り替えができている)					

3	การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務で作業時間の短縮ができています)					
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (作業費用の認識)					
1	การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務の作業が効率にできています)					
2	การตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของทรัพยากรที่นำมาใช้ในการ ทำงานที่บ้าน (在宅勤務で作業の費用効果を考慮しています)					
3	การกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงค่าใช้จ่ายของ ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการทำงานที่บ้าน (在宅勤務で同僚に作業の費用効果の考慮を 意識しています)					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น จำกัด
 第 5 章 株式会社エヌ・ディ・アールソリューションの従業員の自宅でのパフォーマンスに関する提案

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม
 ご協力頂き、ありがとうございます。

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-นามสกุล ไทย	นายปฏิญญา ภัคดีประเสริฐ
วัน เดือน ปี เกิด	13 มีนาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัด สุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโทรคมนาคม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สถานที่ทำงาน	บริษัท เอ็นดีอาร์ โซลูชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการทั่วไป หน่วยธุรกิจ Factory Solution

