

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home
ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ**

**Factors affecting the success of a tanning company employee's work from home
assignment. In Samut Prakan Province**

นางสาวศศิธร จูเปีย

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss Sasitorn Jupia

E-mail: Toey.sst@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Industrial Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยผู้ศึกษาใช้พนักงาน จำนวน 200 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่จากวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2)พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด และเมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ค่าชดเชยในการปฏิบัติงาน ในช่วง work from home เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3)พนักงานมีความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในระดับพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลของงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ การทำงานในช่วง work from home ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น มีระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความพึงพอใจมาก ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ องค์กรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน ระดับความพึงพอใจมาก

จากผลการวิจัยครั้งนี้ หากทางบริษัทพิจารณาปรับปรุงในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ค่าชดเชยในการปฏิบัติงาน ในช่วง work from home ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และ ด้านความมั่นคงในงาน ในการช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากขึ้น

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานของพนักงาน ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This independent study aimed to study factors affecting the success of a tanning company employee's work-from-home assignment. In Samut Prakan Province and to study personal factors that affect the performance of the personnel in the organization the study used 200 employees as a sample. In this

study, questionnaires were used as a tool for data collection. Classified by gender, age, status, education level, job position, Working age. By analyzing data with a package, the statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The statistics used to test hypothesis were T-Test, One-Way ANOVA analysis, and comparing the differences individually from LSD method.

The results of the study found that 1) employees with different gender, age and employment There were no different effects on working motivation overall. Employees with different educational level, position and position. They have different effects on overall working motivation. Statistically significant at a level of 0.05. 2)The employees had overall performance satisfaction. Support factors were found to have overall satisfaction level in working support factors. At a very satisfied level. When considering the aspect of satisfaction, the most is the accuracy of the operation. There is a very satisfied level. The topic with the highest level of satisfaction was the correct performance with regard to success in the allotted time and when considering the areas with the least satisfaction levels, salary and benefits Very satisfied level the topic with the least level of satisfaction, work-from-home compensation, was appropriate for the duties and responsibilities. Have a moderate level of satisfaction Statistically significant at a level of 0.05. 3) The employees were satisfied with their overall motivation and the working motivation factors were found to have a very satisfied level of employee satisfaction. When considering the area with the highest level of satisfaction, it is work balance. There is a very satisfied level. The topic with the highest level of satisfaction was working from home, allowing more time to spend with the family. There is a very satisfied level and when considering the area with the least level of satisfaction is job security There is a very satisfied level. The topic with the least level of satisfaction was the organization promoting the progress in the workforce of the employees. Very satisfied level

From the results of this research If the company considers salary and benefits improvements in relation to Work-from-home compensation to suit your duties and responsibilities and job security. In helping to promote the advancement in the work of the employees Will result in greater employee satisfaction.

Keywords: Employee performance; Performance

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งของกระบวนการทำงานในบริษัท การทำงานในปัจจุบันมีหลากหลายรูปแบบ ไม่จำเป็นต้องทำงานในสำนักงาน บางบริษัทเปิดกว้างการทำงานให้พนักงานสามารถเลือกสถานที่ทำงาน เลือกช่วงเวลาในการทำงานได้ เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรูปแบบการทำงานของคนรุ่นใหม่ การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้สะดวก เข้าถึงข้อมูลพื้นฐานได้โดยง่าย ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ในปี 2563 ได้เกิดการอุบัติใหม่ของเชื้อไวรัส โควิด-19 (COVID-19) ส่งผลกระทบไปทั่วโลก ในทุกภาคส่วน เช่น ธุรกิจการนำเข้า-ส่งออก การบิน ร้านอาหาร ห้างสรรพสินค้า บริษัทผู้ผลิตต่างๆ เป็นต้น ทำให้หลายธุรกิจต้องหยุดชะงัก รวมถึงส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันของประชากร เกิดการรณรงค์ให้ทุกคนต้องสวมหน้ากากอนามัย เว้นระยะห่างทางสังคม และงดการออกจากบ้าน เพื่อลดการระบาดของเชื้อโรค จึงได้เกิดการ ทำงานแบบ Work From Home ขึ้นมาในทุกภาคส่วนทางธุรกิจ การทำงานที่บ้านนั้นเพื่อช่วยลดการแออัดของประชากร ลดอัตราการแพร่ระบาดและการรับเชื้อโรคของประชากร การทำงานที่บ้านมีทั้งความสะดวกสบายและความท้าทายในการทำงานของตัวเอง

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานในการที่จะทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานในช่วง work from home ให้มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของพนักงานแต่ละคนที่ได้วางไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานของการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสำเร็จของงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัย ศึกษาปัจจัยที่มีผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงาน

1. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน

1.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1.1.3 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงาน บริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

2. **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มบริษัท ฟอกหนังแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 256 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 125, อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 256 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน

3. **ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย** พื้นที่การวิจัย คือ พนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

4. **ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย** ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 24 กรกฎาคม 2563 ถึงวันที่ 24 สิงหาคม 2563 โดยมีระยะเวลาประมาณ 1 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

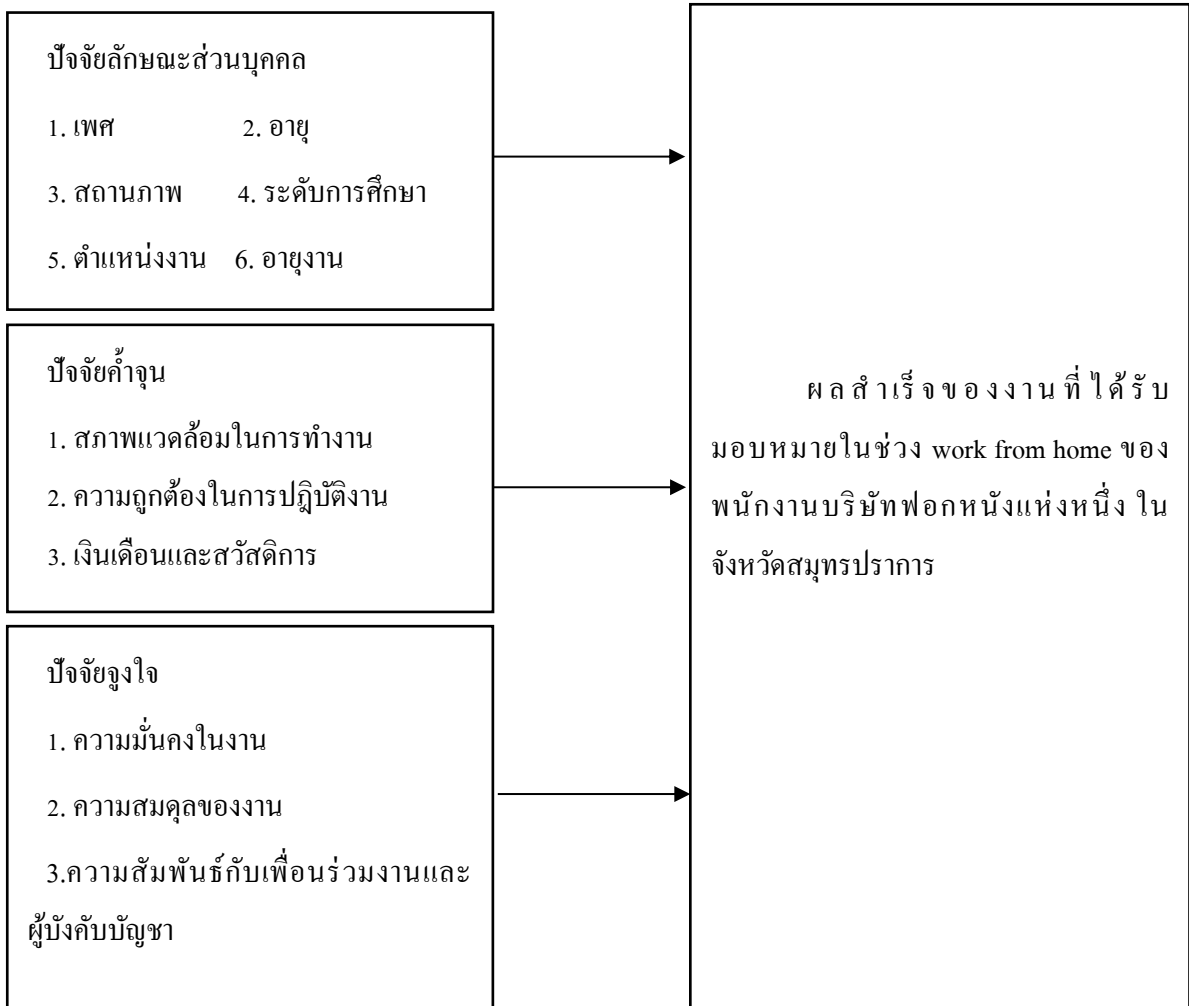
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรต้น (อิสระ)

ตัวแปรตาม



การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทพอกหนึ่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปนำเสนอสาระสำคัญในประเด็นเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

(จิตติมา อัครจิตพิงส์, 2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจ ของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ 1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ 2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ 3. ปัจจัยขององค์การ 4. กระบวนการขององค์การ

(วรัท พญากุลนันท์, 2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อ หน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

(มณฑรา ธรรมบุศย์, 2551) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีที่ดี ที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงาน ในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงาน อย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

(ทิพาวดี เมฆสุวรรณ 2538, อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) ซึ่งให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการ มีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรการบริหารคือคน เงิน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงาน ที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เกิดจากสถานภาพของ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแต่ละคนที่แตกต่างกัน คือการที่คนมีสภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ และความถนัดแตกต่างกัน รวมทั้งพฤติกรรมของมนุษย์ที่ชี้ให้เห็น ถึงความต้องการของบุคคล ทั้งความต้องการทางร่างกาย ทางจิตใจ และทางสังคม ดังนั้นการจูงใจ ในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น ผลักดัน และชักจูงให้บุคคลทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เป้าหมายความสำเร็จของบริษัท คือการมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท และการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบริษัท ซึ่งเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม การบริหารบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ของความสำเร็จของบริษัท

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจในการทำงานเป็นวิธีการของการให้ค่าตอบแทนที่ให้รางวัลแก่ผลงานที่ได้มาเป็นการเฉพาะ ระบบแรงจูงใจจะเชื่อมการให้ค่าตอบแทนกับการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลแก่พนักงาน ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ไม่ใช่เป็นเพราะพนักงานอาวุโสหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานมากสิ่งจูงใจที่มีก็จะให้กับบุคคลโดยอาจจะให้เป็นกลุ่มก็ได้ การจูงใจจึงเป็นการให้ที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งมักจะพิจารณาว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมชาติหรือการปฏิบัติประจำตามปกติที่พนักงาน ได้รับในรูปแบบของเงินเดือนและค่าจ้าง การจูงใจพนักงานนั้นจะก่อให้เกิดความท้าทายและการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น องค์การจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและบริการ จึงพยายามปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้รางวัลที่ไม่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติประจำ ทั้งนี้เพื่อโยกโยกการจ่ายกับการปฏิบัติงาน ผลผลิตและคุณภาพ ลดค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทน

ปรับปรุงความผูกพัน และการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจนเพิ่มความเป็นทีมงานและความรู้สึกร่วมชะตากรรม (O'Dell และ Mcdadams, 1986, หน้า 10-12 อ้างถึงในเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550, หน้า 313)

การจูงใจ (motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงาน ให้เจริญก้าวหน้า (Pinder, 1984) การจูงใจที่เป็นลักษณะนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ชักนำ พฤติกรรมผู้อื่น ให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนเกิดขึ้น ได้ต้องมีแรงจูงใจ (motive) เหตุนี้การจูงใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในด้านการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลังมีคุณค่า และมีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในของตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 130)

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม เป็นพลังที่ริเริ่มกำกับ และกำจูนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล (เพ็ญประภา ชุษณะทศน์, 2546, หน้า 5)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้น หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมาโดยมีเป้าหมายทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนอง ความต้องการที่ตนเองมีอยู่ ภายใต้อำนาจพื้นฐานในด้านของความต้องการ ความปรารถนา ความคาดหวังหรือจุดมุ่งหมายสูงสุด ซึ่งถ้าหากเงื่อนไขต่างๆ เหล่านี้ถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้ได้รับ การตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ และทุ่มเทความพยายาม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งกระทำโดยการระบุปัญหาสำหรับการศึกษา การกำหนดวัตถุประสงค์และการตั้งสมมุติฐานเพื่อทดสอบ ซึ่ง

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนแยกตามหัวข้อวิธีดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

วิธีการเก็บข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในระหว่าง 24 กรกฎาคม 2563 ถึงวันที่ 24 สิงหาคม 2563 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 1 เดือน โดยการแจกแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติต่อไป ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสร้างแบบสอบถาม
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำแบบสอบถามแบบ Google Forms เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานตอบแบบสอบถาม
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการตอบแบบสอบถามของพนักงาน
3. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ 200 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ทางสถิติ

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ชุด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส(Coding) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิธีทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2.แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.การเปรียบเทียบระดับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

4.1 ค่า t-test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

4.2. ค่า F-test ใช้ในการทดสอบความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

5.การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มี 5 องค์ประกอบโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดช่วงการวัด ดังนี้

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับเพื่อวัดปัจจัยที่มีผลต่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทฟอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีเกณฑ์ในการแปลผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 75) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.5 มีตำแหน่งเป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และส่วนใหญ่มีอายุงาน 2-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 50

ผลการศึกษาข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาถึงด้านความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$) ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ค่าชดเชยในการปฏิบัติงาน ในช่วง WFH เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีระดับความพึงพอใจปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$)

ผลการศึกษาข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในระดับพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลของงาน มีระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$) ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ การทำงานในช่วง WFH ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น มีระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$) และเมื่อพิจารณาถึงด้านที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X}

= 3.90) ซึ่งหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ องค์กรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน ระดับความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.76)

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทพอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

อภิปรายผล ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ของพนักงานบริษัทพอกหนังแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทพล งามธรรมชาติ (2559) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา เทียนสว่าง , อนุฉัตร ชำชอง ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดเขตลำพูน ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชามยุทธานุกูล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา จิตินุรักษ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไอทีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลจำกัด ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายอัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลสรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อปัจจัยผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในช่วง work from home ควรมีการพิจารณาปรับปรุงในทุก ๆ ด้านซึ่งประกอบไปด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมส่งผลต่อความพึงพอใจของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้บริหารก็ควรที่จะนำผลจากการสำรวจด้านต่างๆ จากการวิจัยครั้งนี้มาประกอบการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาเพื่อส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุมเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงสุด

1. การศึกษาทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กันตยา เพิ่มผล. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ, บุญศิริการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ, เอ็กเปอร์เน็ท
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และลูกค้าจ้าง
องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกร
ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ(ย่านสีลม), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน(Efficiency
Development), คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชำเลื่อง พุฒพรหม. (2545). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน
จังหวัดอุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉันทพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท
XYZ จำกัด, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ, สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSSและ AMOS(พิมพ์ครั้งที่ 15).
กรุงเทพมหานคร, วีอินเตอร์พรีนซ์.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจน
เนอเรชั่นต่างๆ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธรรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.