

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ

Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ปริยานุช ชูจร

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปีการศึกษา 2564

**RELATIONSHIP AMONG COGNITION FACTORS, MOTIVATION
FACTORS, AND THE WORK – FROM - HOME EFFICIENCY OF ROYAL
THAI ARMED FORCES HEADQUARTERS JOINT OPERATIONS
OFFICERS**

PREEYANUCH CHOOJORN



**An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
College of Innovation Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University
Academic Year 2021**



ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการ
ทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร
กองบัญชาการกองทัพไทย
เสนอโดย ปรียานุช ชูจร
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2565

หัวข้อสารนิพนธ์	ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
ชื่อผู้เขียน	ปริญานุช ชูจร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยะวิทย์ ทิพรส
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้กับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน เนื่องจากกลุ่มประชากรค่อนข้างมีจำนวนจำกัด ดังนั้นงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) ทั้งนี้ ได้เลือกตัวอย่างไปตามสัดส่วนของขนาดประชากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยฉบับนี้ได้แก่ ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 370 นาย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 1.00

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.952 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.730 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00

An Individual Study Title RELATIONSHIP AMONG COGNITION FACTORS,
MOTIVATION FACTORS, AND THE WORK – FROM -
HOME EFFICIENCY OF ROYAL THAI ARMED FORCES
HEADQUARTERS JOINT OPERATIONS OFFICERS

Author Preeyanuch Choojorn

An Individual Study Advisor Asst. Prof. Dr.Piyavit Thipbharos

Department Business Administration

Academic Year 2021

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to examine the relationship between cognitive factors and the performance of work from home format. (2) To examine the relationship between motivation factors and the performance of work from home format. The population used in the study of this research was military officers in the Royal Thai Armed Forces Headquarters with a total of the population of 370, the researcher chose the purposive sampling according to the population size without relying on probabilities. The data were then collected using a structured questionnaire and analyzed by using descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. As for the hypothesis testing, the relationship between 2 variables was analyzed by using Pearson's correlation coefficient at a significance level of 0.05.

The results of the study found that military officer in the Royal Thai Armed Forces Headquarters are mostly male in the age range of 31-40 years with a bachelor's degree and a rank of commissioned officer who have a monthly income of 15,000 – 30,000 baht and work for 10 years or more. As for the hypothesis testing results, it was found that the perception factor was related to the WFH performance of officers of the Military Operations Department in the Royal Thai Armed Forces Headquarters, the overall level was very high, at 95.2%, very significant ($p < 0.01$). The motivation factor was related to the WFH performance of the military personnel in the Royal Thai Armed Forces Headquarters, at a high overall level of 73% percent, highly significant ($p < 0.01$).

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาของท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่กรุณา กรอกข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยได้อย่างครบถ้วน ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ ข้อมูลได้อย่างสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัย ธุรกิจ บัณฑิตย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ และถ่ายทอดประสบการณ์ อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุดที่ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ในการทำวิจัยนี้ และขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ ทุกเล่มที่ช่วย ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณา เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การสนับสนุนทางด้านการ ศึกษาและให้กำลังใจตลอดการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้

ปริญานุช ชูจร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๘
กิตติกรรมประกาศ	๑
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	๘
สารบัญรูปภาพ	
บทที่	
1. บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย	2
1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.5 ขอบเขตการวิจัย	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ข้อมูลทั่วไป กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Performance)	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ (Perception concepts)	11
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation concepts)	12
2.5 การกำหนดสมมติฐานและกรอบแนวคิดงานวิจัย	14
3. ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากร และตัวอย่าง	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.3 การรวบรวมข้อมูล	24
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ	25

สารบัญ (ต่อ)

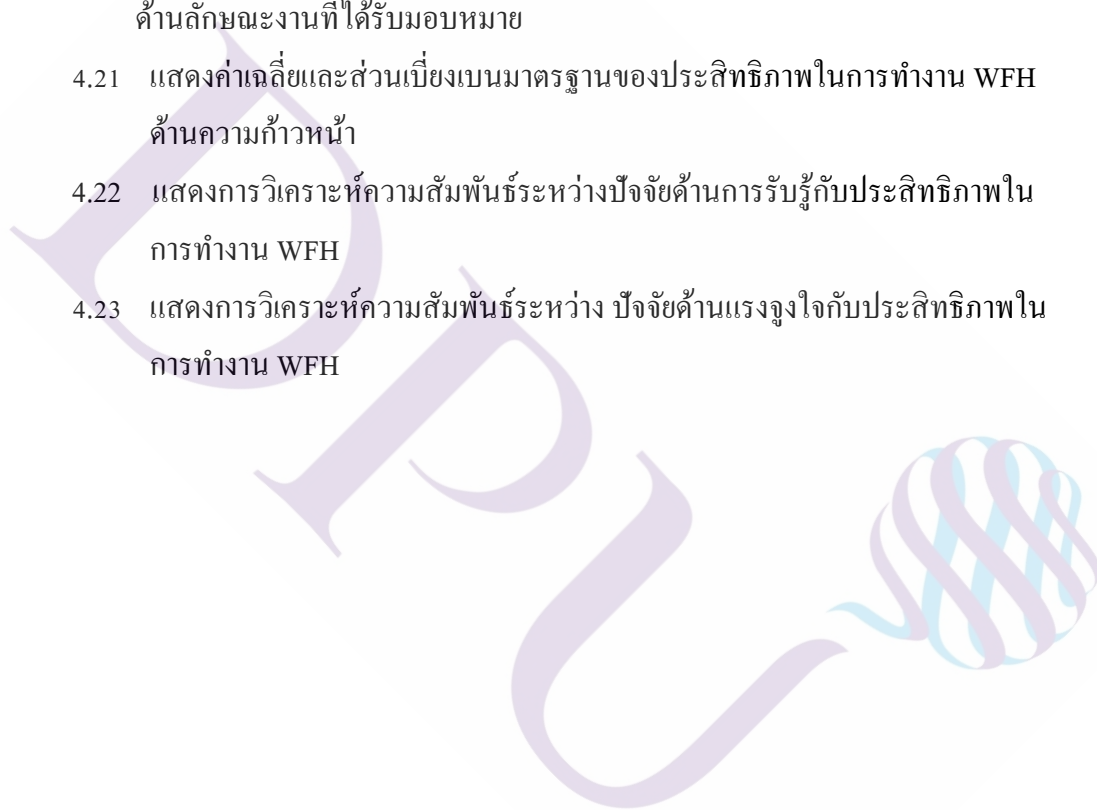
บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มนุษย์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุในองค์การ	29
4.3 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุในองค์การ	32
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	35
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	40
5.2 อภิปรายผล	43
5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้	45
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	45
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก	49
ประวัติผู้วิจัย	56

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	16
4.1	27
4.2	27
4.3	28
4.4	28
4.5	28
4.6	29
4.7	29
4.8	30
4.9	30
4.10	31
4.11	32
4.12	32
4.13	33
4.14	33
4.15	34
4.16	34
4.17	35
4.18	35

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	36
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	37
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	37
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านความก้าวหน้า	37
4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH	38
4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH	39



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างการจัดการยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย	5
2.2 หนังสืออนุมัติให้ข้าราชการ Work From Home	7
2.3 แผนปฏิบัติงานตามแนวทาง JAAEE	8
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	22



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ในประเทศไทย มีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็วโดยรัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน (พรก.ฉุกเฉิน) เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) มาอย่างต่อเนื่อง และได้มีคำสั่งให้ส่วนราชการต่างๆ จัดข้าราชการปฏิบัติงาน Work From Home (WFH) เพื่อลดความเสี่ยงและลดความแออัดในการปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงาน ทั้งนี้ กองบัญชาการกองทัพไทย ได้กำหนดให้หน่วยขึ้นตรงสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเคร่งครัด เพื่อลดโอกาสในการแพร่เชื้อจากบุคคลสู่บุคคล และเพื่อความปลอดภัยของข้าราชการ รวมถึงแสดงจุดยืนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงกลาโหม และเป็นหน่วยงานที่จัดอยู่ในกรมเสนาธิการร่วม

กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านยุทธการของกองทัพไทย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะตอบสนองนโยบายการปฏิบัติงาน Work From Home (WFH) จึงได้พิจารณา กำหนดรายละเอียดและแนวทางการปฏิบัติงาน Work From Home (WFH) ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ (Job Description : J), การมอบหมายงาน (Assignment : A), การตรวจสอบ/ประเมิน (Assessment : A), การขจัดส่วนต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็น (Elimination : E) และทำงานเป็นธรรมชาติ (E - office nature : E) โดยให้ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ติดต่อสื่อสารระหว่างกันโดยได้นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการจากการทำงานที่บ้าน (WFH)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้สามารถตั้งรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในทันที รวมถึงพัฒนาแนวทางในการช่วยเหลือข้าราชการบางส่วนที่ไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยการรับรู้กับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน (WFH) มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
2. ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน(WFH)มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.3 สมมติฐานของการวิจัย (Research hypotheses)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H1 : ปัจจัยการรับรู้ กับ ประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กัน

H2 : ปัจจัยแรงจูงใจ กับ ประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กัน

1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้กับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ศึกษา คือ ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ผ่านการทำงานแบบ WORK FROM HOME ช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด -19) จำนวน 370 นาย

2. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1.1.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ดังนี้

1.1.1.1 การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้

1.1.1.2 ความเข้ากันได้

1.1.1.3 นโยบายหน่วยงาน

1.1.1.4 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย

1.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.1.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.1.2.3 ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

1.1.2.4 ความก้าวหน้า

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน WFH STYLE PERFORMANCE สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.2.1 คุณภาพของงาน

1.2.2 ปริมาณงาน

1.2.3 ความรวดเร็วในการทำงาน

1.2.4 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้คาดว่าจะเริ่มดำเนินการตั้งแต่ 16 สิงหาคม ถึง 5 ธันวาคม พ.ศ.2564 ใช้ระยะเวลาดำเนินการประมาณ 4 เดือน จนเสร็จสิ้นการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบ *Work From Home* ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย คาดว่าจะนำผลลัพธ์จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงลักษณะทั่วไปของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีส่วนช่วยพัฒนาแนวทางด้านนโยบายในการทำงานที่บ้านของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

2. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WFH) ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

3. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WFH) ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

1.7 คำศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

การศึกษา^{นี้} ผู้วิจัยกำหนดคำศัพท์เฉพาะหรือคำนิยามเชิงปฏิบัติ ดังนี้

กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง ส่วนราชการที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงกลาโหม จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2503 มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการยุทธการของกองทัพไทย

ข้าราชการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

การทำงานรูปแบบ Work From Home หมายถึง การปฏิบัติงานที่บ้านของ ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ปัจจัยประชากรศาสตร์ ในที่นี้ หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน

ปัจจัยด้านการรับรู้ ในที่นี้ หมายถึง ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH ด้านความเข้ากันได้ นโยบายของหน่วยงาน และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในที่นี้ หมายถึง ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความก้าวหน้า

ประสิทธิภาพในการทำงาน Work From Home หมายถึง ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน รูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยได้ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไป กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Performance)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ (Perception concepts)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation concepts)
- 2.5 การกำหนดสมมติฐานและกรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 ข้อมูลทั่วไป กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการจัตกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

กรมยุทธการทหาร ได้เริ่มต้นบทบาทครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2488 โดยเป็นแผนกที่ 3 ในกรมเสนาธิการร่วม ซึ่งได้ปรับเป็นแผนกยุทธการ กรมเสนาธิการกลาโหม ใน พ.ศ.2491 ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นกองยุทธการ กรมเสนาธิการกลาโหม เมื่อ พ.ศ.2497 และในอีก 1 ปีถัดมา กรมเสนาธิการกลาโหม ได้ยกฐานะส่วนราชการระดับกองขึ้นเป็นกรม ดังนั้นกองยุทธการจึงเปลี่ยนชื่อเป็นกรมยุทธการเสนาธิการกลาโหม โดยภารกิจไม่เปลี่ยนแปลง ครั้นมาถึง พ.ศ.2501 กรมเสนาธิการกลาโหม ได้ปรับปรุงหน้าที่และจัดส่วนราชการใหม่ โดยตัดคำว่า “เสนาธิการ” ในชื่อหน่วยออก กรมยุทธการเสนาธิการกลาโหมจึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมยุทธการกลาโหม และได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อหน่วยอีกครั้ง เป็นกรมยุทธการทหาร เมื่อมีการจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุดขึ้น โดยแปรสภาพจากกรมเสนาธิการกลาโหม และมีการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2503 กำหนดให้กรมยุทธการทหารเป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด มีผลบังคับใช้เมื่อวันศุกร์ที่ 1 เมษายน พ.ศ.2503 ซึ่งถือเป็นวันสถาปนากรมยุทธการทหาร ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

กรมยุทธการทหาร ได้รับมอบภารกิจ ให้มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบายการทหาร และวางแผนยุทธศาสตร์ ประสานแผนของเหล่าทัพ และแผนการป้องกันภัยตามสัญญาระหว่างประเทศและสนธิสัญญาทางทหาร ประสานกิจการรักษาดินแดนกับกระทรวงมหาดไทย ประสานแผนการป้องกันทางอากาศของทหารที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายพลเรือน ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการทหารต่างประเทศ พิจารณาเสนอนโยบายและแผนการฝึกผสม การฝึกร่วม การสงครามจิตวิทยา และการปกครองในยามสงคราม โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กอง กับ 1 แผนก คือ แผนกธุรการ กองนโยบายและแผน กองยุทธสัมพันธ์ กองการฝึก กองการสงครามจิตวิทยา และกองการทหารขององค์การสนธิสัญญาป้องกันร่วมกันแห่งเอเชียอาคเนย์ ซึ่งต่อมาได้มีการปรับปรุงภารกิจและการจัด อีกหลายครั้ง จนกระทั่งมีการปฏิรูประบบราชการไทยครั้งใหญ่เมื่อ ตุลาคม พ.ศ.2545 ซึ่งได้กำหนดให้กระทรวงกลาโหมต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2503 ให้แล้วเสร็จภายใน 2 ปี กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศขึ้น ใน พ.ศ.2546 และปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและข้อกำหนดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาจัดทำแผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2550 ให้ส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมใช้เป็นหลักในการพัฒนาปรับปรุงระบบงานการบริหารจัดการและโครงสร้างการจัดส่วนราชการ

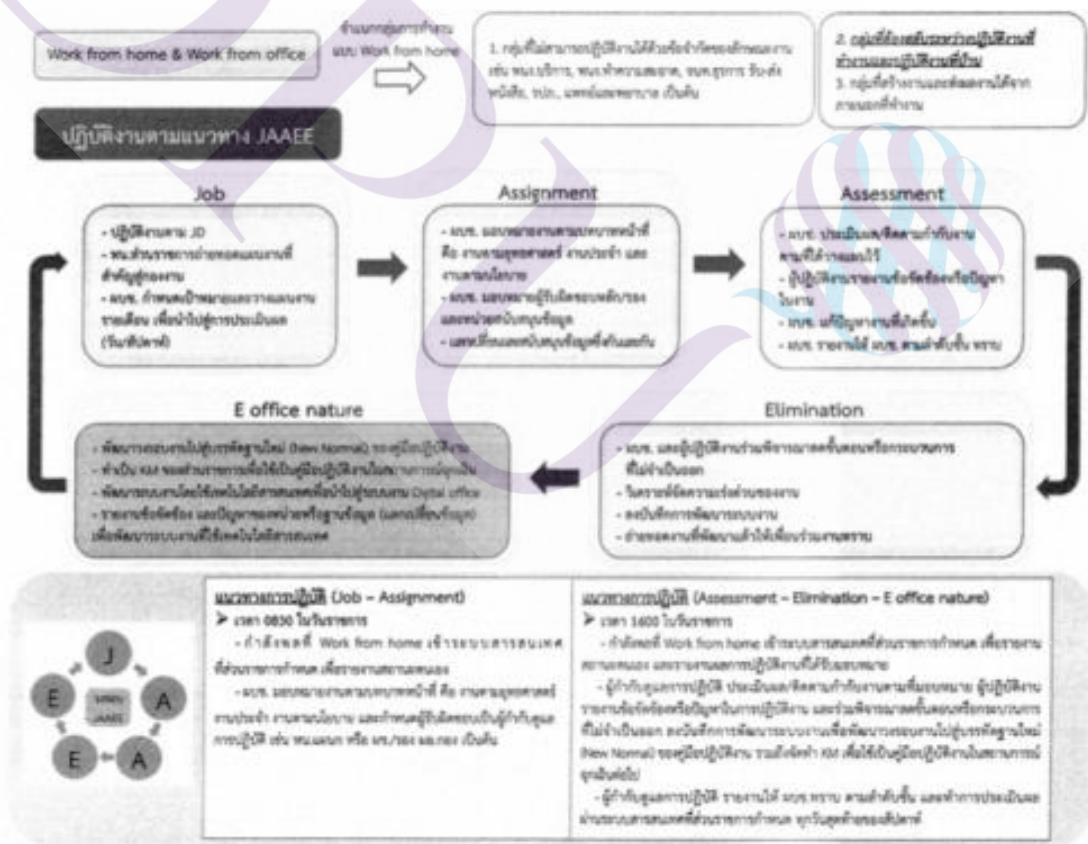
แผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2550 กำหนดให้ส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด ปรับปรุงโครงสร้างภายในให้เหมาะสม กรมยุทธการทหารจึงได้ปรับปรุง

โครงสร้างหน่วยเพื่อให้สามารถรองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และบูรณาการงาน ที่มีลักษณะคล้ายกันเข้าด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดเอกภาพในการปฏิบัติงานและการบังคับบัญชา โดยปรับโครงสร้างเป็น 4 กอง 3 สำนัก 1 ศูนย์ ได้แก่ กองกลาง กองแผนและงบประมาณ กองกรรมวิธีข้อมูล กองการเงิน สำนักนโยบายและแผน สำนักวางแผนการฝึกอบรมและผสม สำนักปฏิบัติการ และศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ และเมื่อวันที่ 29 ก.ค. 2563 ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้อนุมัติคำสั่งกองทัพอากาศ โครงสร้างและอัตรากิจการของสำนักงานประสานภารกิจด้านความมั่นคงกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หรือ สง.ปรม.น.ยก.ทหาร ให้เป็นหน่วยขึ้นตรงระดับสำนักของกรมยุทธการทหาร ซึ่งเป็นไปตามอนุมัติหลักการของนายกรัฐมนตรีนคร/ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 ให้มีการปรับโครงสร้างและอัตรากิจการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน รวมทั้งกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพอากาศ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ พิจารณาปรับโครงสร้างการจัดหน่วยเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจด้านความมั่นคงที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นและเพื่อให้มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการประสานภารกิจด้านความมั่นคงที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกองทัพ ทั้งนี้ สำนักงานประสานภารกิจ ด้านความมั่นคงกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กรมยุทธการทหาร เริ่มปฏิบัติการกิจตามโครงสร้างที่ได้รับอนุมัติเรียบร้อยแล้ว ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 (กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ เข้าถึงใน URL: <https://j3.rtarf.mi.th> สืบค้นวันที่ 7 ตุลาคม 2564)

สำหรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ส่งผลให้กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ ต้องปรับสภาพการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม เพื่อลดโอกาสในการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำ ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการภายใน อาทิเช่น จำนวนคนที่มาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้งหน่วยลดน้อยลง แต่จำนวนงานที่มีมากขึ้น รวมถึงปัญหาด้านระบบงานที่ไม่สามารถเข้าใช้งานจากภายนอกได้ จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพอากาศ



ภาพที่ 2.2 หนังสืออนุมัติให้ข้าราชการปฏิบัติงาน WFH



ภาพที่ 2.3 แผนปฏิบัติงานตามแนวทาง JAAEE

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Performance)

การดำเนินกิจการทุกองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้จึงถือว่าเป็นความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์สูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น ๆ

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ฟลอราและเดบบี (Flora & Debbie, 1996) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึงเป็นผลลัพธ์ที่ได้รับเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ นั่นคือ ผลผลิตสินค้าได้คุณภาพในวิธีที่ดีที่สุด เวลาสั้นที่สุด ประสิทธิภาพต้นทุนดีที่สุด

ชัยวัฒน์ รุ่งโรจน์สุวรรณ (2553) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับของพฤติกรรม หรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว

روبบินส์และคูลเตอร์ (Robbin & Coulter, 2003) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การทำงานโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือ ลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและอุปกรณ์ลง หรือประหยัดทรัพยากรได้ เป็นการทำสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง

ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การทำงานสำเร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ขัดกับสังคมคือ การทำงานได้เร็ว ทำงานได้ดีและถูกต้องบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานคือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปว่าประสิทธิภาพ คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ประหยัด และทันตามกำหนดเวลา ได้แก่ปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย คุณภาพงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีผลสำเร็จมากกว่าเดิม

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เมเจอร์และเบรจ (Mager and Besch, 1967 อ้างถึงใน สันติภพ วงศ์ศิริ, 2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวหมายถึงการที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่าหรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลงไปแล้วหรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหมายถึงกระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมามีหมายถึงการสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการตัดแปลงหมายถึงความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูดหมายถึงความสามารถในเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมาคุณภาพของชิ้นงานอัตราผลผลิตตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัจฉกร (2539) ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจนช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลมีดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้ที่อยากทำงาน
ตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศหรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด
ระดับขวัญของคน

2. การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจหรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญของ
องค์กรเพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นการวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้น โดยทั่วไป
จะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้นสิ่งที่ควรปรับปรุง คือ

2.1 การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

2.2 การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหาร

บางระดับ

2.3 การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับ

2.4 การกำหนดโครงการการจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3. กำหนดระบบการประเมินและการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์
โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

4. การกำจัดอุปสรรคใดๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงานการติดต่อสื่อสารความมี
ส่วนร่วมของคนในองค์กร

5. ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการนโยบาย

6. การวัดหรือการประเมินใดๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

7. การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์กรที่
เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรกำไรการเจริญเติบโตค่าใช้จ่ายและอื่นๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพของพนักงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ (Perception concepts)

2.3.1 ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ คือ การสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) การรับรู้เป็นการแปลหรือตีความแห่ง
การสัมผัสที่ได้รับ ออกเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย หรือที่รู้จักเข้าใจ ซึ่งในการแปลหรือตีความ
นี้จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์เดิม หรือความรู้เดิม หรือความชัดเจนที่เคยมีมาแต่หนหลัง ถ้าไม่มี
ความรู้เดิมหรือสิ่งเรานั้นๆ ก็จะไม่มีการรับรู้กับสิ่งเรานั้นๆ จะมีก็แต่เพียงการสัมผัสกับสิ่งเรานั้น
(จำเนียร ช่วงโชติ; และคณะ. 2515: 1-3)

การรับรู้ คือ การตีความหมายการรับสัมผัสออกเป็นสิ่งที่หนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย ซึ่งการ
ตีความหมายนั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์หรือการเรียนรู้ถ้าปราศจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์
จะไม่มีการรับรู้แต่มีเพียงการรับสัมผัสเท่านั้น และการรับรู้เป็นสิ่งเลือกคือ บุคคลจะเลือกรับรู้สิ่งเร้า
บางอย่างที่สนใจ ไม่ได้รับรู้ไปหมดทุกอย่าง (โยชิน ศันสนยุทธ. 2531: 41-45)

นันทสารี สุขโข (2548: 66) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึงการเปิดรับหรือกระบวนการของความเข้าใจที่บุคคลต้องมีการจัดและรวบรวมสิ่งต่างๆ ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ การมองเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รสชาติและได้สัมผัส ออกมาเป็นผลรวมที่มีความหมาย การรับรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับความรู้และประสบการณ์ในอดีตจาก ความหมายของ “การรับรู้” ดังกล่าว สรุปว่า การรับรู้หมายถึง การแปลความหมายที่เกิดจากการรับสัมผัสผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของแต่ละบุคคลได้แก่การมองเห็นการได้ยิน การได้กลิ่น การได้รสชาติ และการได้สัมผัส โดยการรับรู้ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้เดิมของผู้ที่รับสัมผัส

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปว่า การรับรู้ การรับรู้เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับความรู้จากสภาพแวดล้อมและความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้น การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วยประสาทสัมผัสและปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

Peter Drucker ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการจัดการของโลก เขียนบทความที่อธิบายว่า การรับรู้คือความจริง (Reality) ของสิ่งนั้น หมายความว่า ความจริงของสิ่งต่างๆ คือการรับรู้ต่อสิ่งนั้นๆ นั่นเองไม่มีใครรู้ว่าตัวตนจริงๆ ของสิ่งนั้น เป็นอย่างไรแต่รับรู้ว่า สิ่งนั้นคืออะไร การรับรู้จึงเป็นความจริงของสิ่งนั้นบุคคลจะถูกกรมล้อมด้วยสิ่งเร้าซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมผ่านเข้ามาในความรู้สึกสัมผัส (senses) โดยการเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้รส และสัมผัส หรือประสาทสัมผัส ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนังและบุคคลจะเลือกรับรู้เฉพาะที่สนใจ (ผศ.ดร.สุธรรม รัตนโชติ, 2553 :84)

กระบวนการรับรู้ (Perception Process) เป็นกระบวนการทางความคิด (Cognitive process) ที่ประกอบด้วย สิ่งเร้า (stimuli) ซึ่งอยู่ใน สิ่งแวดล้อมของการดำเนินชีวิต กระบวนการรับรู้ (Perception Process) ซึ่งประกอบด้วย การสังเกต เลือกลง และการแปลความหมาย ก่อให้เกิดการตอบสนอง (Response) โดยมีทัศนคติความรู้สึกแรงจูงใจ พฤติกรรม เหล่านี้ เป็นต้น

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นปัจจัยเทคนิคในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อมุ่งหวังประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการจูงใจบุคคลอย่างถ่องแท้

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

กลูเอ็ค (Glueck,1980) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และระดับพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้น และดำเนินอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตน

ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าแล้วทำให้เกิดพลังที่แสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ของตนเองหรือปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

เสาวลักษณ์ แสงน้อม (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมการแสดงออกมา โดยมีความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง

ธาดากรณ์ ชนสมบัติ (2555) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลมีพลังในการปฏิบัติงานหรือเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้เพื่อให้เกิดผลตามที่ตนเองปรารถนา พฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ และมูลเหตุสำคัญของแรงจูงใจ คือ ความต้องการนั่นเอง

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น โดยมีความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลตามที่ตนเองปรารถนาและมีสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ เป็นตัวกำหนด แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อหน่วยงาน และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก

ทฤษฎีการจูงใจของ (Frederick Herzberg ,1959อ้างถึงใน วราพร สุตโต,2551) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกันคือ Motivation - Maintenance Theory, Dual Factor Theory และ Motivation - Hygiene Theory ทฤษฎี 2 ปัจจัย เฟรดเดอริกเฮอรัซเบอร์ก ทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอรัซเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะการทำงานนั้น จะต้องมียิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่ยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีจูงใจ - คำจูนของเฮอรัชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในคณะ ค.ศ.1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎี ของเฮอรัชเบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือความปรารถนาที่จัด ความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเค็ดรื้อนทางสุขภาพ ประการที่สอง คือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อ จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

- ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ การรู้ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจในงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับ ถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนหรือบุคคลอื่นๆ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรืออย่างอื่นที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
- ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำโดยลำพัง
- ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่โดยมีการควบคุมไม่มาก
- ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น ตำแหน่งให้สูงขึ้นของ บุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

- ค่าตอบแทน หมายถึง องค์กรประกอบซึ่งแสดงถึงค่าตอบแทนของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณเนื้องาน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) นอกจาก หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งแล้ว การได้รับรู้เส้นทางการเติบโตในสาย อาชีพ ก็เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นวาจาที่แสดงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

- นโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

- สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน

- ความเป็นส่วนตัวสูง (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือ ไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเรา

- ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงและปลอดภัยในอาชีพการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ได้ว่าปัจจัยที่ทำให้ความพอใจในงาน คือปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจเป็นการศึกษาเจตคติและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มนุษย์มีความต้องการหลายระดับขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน พบว่าความต้องการของมนุษย์มีสองลักษณะ คือความต้องการด้านร่างกาย และความปรารถนาความสุขทางใจ การที่ผู้บริหารองค์กรนำปัจจัยต่างๆ มาเป็นสิ่งที่จูงใจให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจนำทฤษฎีจูงใจ - ค่าจูนของเฮิร์ชเบอร์ก มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา

2.5 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ และศิริสุข รักถิ่น (2564) ได้ศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน(WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคารผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง มีประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานกลุ่มธนาคารแตกต่างกัน 2) ปัจจัยการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (Work From Home) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางมาตรการและจัดทำแผนการทำงาน 3) คุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากตัวแปรต้น คือ ปัจจัยกระบวนการบริหารงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงาน พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตทุกตัวส่งผลต่อตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการทำงาน โดยปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานจะส่งผลต่อทุกๆ ด้านของประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด เมื่อ พิจารณาตัวแปรกำกับ คือ ปัจจัยการรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด -19 และความยากลำบากในการเดินทางพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ภาวะวิกฤตโควิด -19 และความยากลำบากในการเดินทางส่งผลให้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ **ชิติตอง อำพัน และคณะ (2564)** ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรได้แก่ (1) การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ งานเทคโนโลยีสำหรับการ ทำงานที่บ้าน (2) อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานช่วยให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว (3) องค์กรสนับสนุนให้ ทำงานที่บ้าน และ (4) ซอฟต์แวร์ที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการ ทำงานที่บ้าน การทำงานที่ให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกันอธิบายความผันแปร ประสิทธิภาพ ในการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 40.5 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ **กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และ ธิดาทิพย์ ปานโรจน์ (2564)** ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความ เชื่อมั่น 0.05 2) ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ในขณะเดียวกัน **ดวงพร บุญเม้ง และ พิพัฒน์ ไทโยอารี (2563)** ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อ การ Work From Home ของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อ การ Work From Home มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีจากการ วิเคราะห์สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work From Home ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน ในอนาคตไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อ การเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านนโยบายองค์กร ด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานในอนาคตและการเตรียมความพร้อม ไม่แตกต่างกัน

ชาลณี วิฑูตวิฑิตินิชย์ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ใช้ระบบการทำงาน ทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ใช้ระบบการทำงานทางไกลตามกรอบแนวคิดการวิจัยมีทั้งหมด 8 ตัว ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการ ใช้ความเข้ากันในการ ใช้บรรทัดฐานที่ ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการ ใช้และ นโยบายองค์กร จากการวิเคราะห์สรุปผลได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ ใช้ระบบการทำงาน ทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์กรแห่งนี้แก่ปัจจัยด้านความเข้า กันในการ ใช้ และปัจจัยนโยบายองค์กร

ลำไย พรหมชัย และ พิษญาดา พันผา (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศ องค์กรที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัด

อุปสรรชานีพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากและบรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยบรรยากาศองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับสูง ชุดตัวแปรต้น สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 60 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมี 4 ตัวแปร ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = 0.267$) ด้านลักษณะของงาน ($\beta = 0.220$) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($\beta = 0.204$) และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ($\beta = 0.169$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0

จากการทบทวนผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ข้อค้นพบจากการทบทวนผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปีที่พิมพ์	ผู้วิจัย/ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2564	ศิริสุข รักถิ่น ปรีฉัตร โชติภูมิเวช การบริหารจัดการ กระบวนการทำงานที่ บ้าน (WFH) เพื่อ คุณภาพชีวิตของ พนักงานต่อ ประสิทธิภาพการ ทำงานในภาวะวิกฤต โควิด-19 ของกลุ่ม ธนาคาร	1) การรับรู้ภาวะ วิกฤตโควิด-19 2) ความยากลำบาก ในการเดินทาง	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบต่อ Work From Home - ด้านลักษณะงาน - ด้านนโยบายองค์กร - ด้านอุปกรณ์และ เทคโนโลยี	1) พนักงานธนาคารที่มีปัจจัย ประชากรศาสตร์แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน 2) การบริหารจัดการ กระบวนการทำงานที่บ้าน ด้าน การใช้ข้อมูลบนดิจิทัล แพลตฟอร์ม มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานใน ภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่ม ธุรกิจธนาคาร 3) คุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงาน มี ผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของ กลุ่มธุรกิจธนาคาร

ปีที่พิมพ์	ผู้วิจัย/ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2564	ชิตติ ทองอำพัน และคณะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	1) การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน 2) อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานช่วยให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว 3) องค์กรสนับสนุนให้ทำงานที่บ้าน และ 4) ซอฟต์แวร์ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้านการทำงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน	1) เทคโนโลยีช่วยให้การทำงานที่บ้านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและมีประสิทธิภาพ 2) อุปกรณ์ในการทำงานที่ช่วยในการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว 3) แรงจูงใจที่ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน 4) องค์กรสนับสนุนโปรแกรมรวมถึงเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์
2564	กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ ธิดาทิพย์ ปานโรจน์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 1) ปัจจัยจูงใจ 2) ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ 1) คุณภาพของข้อมูล 2) คุณภาพของระบบ 3) คุณภาพของการให้บริการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน	1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home 4) ความสำเร็จของระบบสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 5) ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปีที่พิมพ์	ผู้วิจัย/ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2563	ดวงพร บุญเม้ง พิพัฒน์ ไทยอารี ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบต่อการ Work From Home ของ บุคลากรในภาครัฐ	ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์และมี ผลกระทบต่อการ Work From Home - ด้านลักษณะงาน - ด้านนโยบาย องค์การ - ด้านอุปกรณ์และ เทคโนโลยี	ประสิทธิภาพของการ Work From Home	ผลการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้มี ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน ลักษณะงาน ด้านนโยบาย องค์การ ด้านอุปกรณ์และ เทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของการ Work From Home ปัจจัยด้านลักษณะ งานที่แตกต่างกันมีผลกระทบ ต่อการเตรียมความพร้อม แตกต่างกัน และปัจจัยด้าน นโยบายขององค์การอุปกรณ์และ เทคโนโลยี ที่แตกต่างกันมี ผลกระทบต่อการทำงานใน อนาคตและการเตรียมความ พร้อมไม่แตกต่างกัน
2561	ลำไพ พรหมชัย พิชญาดา พันผา ปัจจัยแรงจูงใจและ บรรยากาศขององค์กรที่มี อิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัด อุบลราชธานี	ปัจจัยแรงจูงใจ 1) ความสำเร็จในการ ทำงาน 2) ลักษณะของงาน 3) ความรับผิดชอบ ปัจจัยบรรยากาศ องค์การ 1) โครงสร้างของ องค์การ 2) การให้รางวัลและ การลงโทษ 3) ความอบอุ่นและ การสนับสนุน 4) การยอมรับความ ขัดแย้ง	ประสิทธิภาพการ ทำงานของบุคลากร - ผลงานบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ - กระบวนการทำงาน - การจัดหาและการใช้ ปัจจัยทรัพยากร	ถ้าบุคลากรการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี ได้รับการตอบสนองต่อความ ต้องการแรงจูงใจในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม มีการวัดผล สำเร็จของงานที่ทำเพื่อให้ บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จ ที่เกิดขึ้น มอบหมายงานที่ตรง กับความรู้ความสามารถและมี อำนาจในการรับผิดชอบอย่าง เต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดความ กระตือรือร้นมุ่งมั่นพยายาม ทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สูงขึ้นตามไปด้วย

ปีที่พิมพ์	ผู้วิจัย/ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2560	อัครเดช ไม้จันทร์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา	1) บัณฑิตส่วนบุคคล 2) บัณฑิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา	บัณฑิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามบัณฑิตส่วนบุคคลพบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศอายุสถานภาพ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบัณฑิตที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีนัยยะสำคัญที่ 0.048
2559	ชาลิณี จุติโชติพิณชัย บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร	1) บัณฑิตความเข้ากัน 2) บัณฑิตนโยบายองค์กร	1) ทักษะที่มีต่อระบบการทำงานไกล 2) การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม	"บัณฑิตความเข้ากันในการใช้และบัณฑิตนโยบายองค์กรมีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับ 2 บัณฑิตนี้มากที่สุด โดยบัณฑิตความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าระบบนั้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์และทักษะของตนเอง ซึ่งหากองค์กรต้องการให้เกิดการใช้ระบบมากขึ้น สิ่งที่องค์กรจะทำได้อาจเป็นเรื่องการฝึกทักษะให้พนักงานมีทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานทางไกล"

ปีที่พิมพ์	ผู้วิจัย/ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2559	พลธิสิทธิ์ อุทุม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	ปัจจัยส่วนบุคคล - เพศ - อายุ - ระดับตำแหน่ง - ระดับการศึกษา - หน่วยงานที่สังกัด - รายได้ต่อเดือน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีระบบโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนงาน โครงการ ได้สอดคล้องกับนโยบายเป็นไปตามกฎระเบียบทางราชการ อีกทั้งผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานมีการเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาทักษะในการทำงาน รวมถึงมีการจัดสรรสวัสดิการที่รวดเร็วและเป็นธรรมซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2557	ประภาพรธรรม พนันแก้ว ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อ องค์การกับ ประสิทธิภาพในการทำงาน	ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อ องค์การของเจ้าหน้าที่	ประสิทธิภาพในการทำงาน	ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า ความปรารถนาที่จะทำงานในองค์การ ความต้องการมีส่วนร่วม การเสียสละและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยจึงยืนยันให้เห็นว่าสำนักงบประมาณเป็นองค์การที่เจ้าหน้าที่จำนวนมากเชื่อมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ การปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ปีที่พิมพ์	ผู้วิจัย/ชื่อเรื่อง	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ข้อค้นพบ
2564	Christian Wiradendi Wolor และคณะ ประสิทธิภาพการทำงาน Work From Home ในประเทศอินโดนีเซีย	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	ประสิทธิภาพในการทำงาน WFH	นโยบาย Work From Home ของแต่ละบริษัทไม่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้สำหรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมพบว่า ในรูปแบบของการออกแบบระบบงาน ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและมีการวางแผนส่งเสริมความสัมพันธ์ในการสื่อสารที่ดีระหว่างพนักงานเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2563	Vina D. A., Ma'munS., I. M.Sumertajaya ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน	1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยองค์กร - ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง - การสนับสนุนองค์กร - สภาพแวดล้อมการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในขณะที่ด้านการสนับสนุนองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงาน

2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ *Work From Home* ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งนี้ สามารถดำเนินการตามระเบียบวิธีสถิติ ดังนี้

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (ชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน) จำนวน 370 คน (ที่มา : ระบบงานกำลังพล,กรมกำลังพลทหาร, 2564: สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564)

การศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) เนื่องจาก ประชากรค่อนข้างมีจำนวนจำกัดและจำนวนน้อย ดังนั้น งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) ทั้งนี้ ได้เลือกตัวอย่างไปตามสัดส่วนของขนาดประชากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น การศึกษานี้คาดว่าจะใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 370 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 : แบบสอบถามปัจจัยประชากรศาสตร์ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ช่วงอายุการทำงาน และช่วงรายได้ต่อเดือนของข้าราชการ

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ ประกอบด้วย ด้าน การรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH, ด้านความเข้ากันได้, ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความก้าวหน้า

ตอนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน WFH ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตอนที่ 5 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เครื่องมือแบบสอบถามเก็บข้อมูลมีระดับมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ ของ Likert's scale ดังนี้

ระดับความคิดเห็นจะมีการวัดตามค่าน้ำหนักตัวเลข ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

ระดับมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert,s scale ในแบบสอบถามข้างต้นนำมาหาค่าเฉลี่ยตามช่วงเกณฑ์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.0 – 1.80	น้อยที่สุด

3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (ชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน) ซึ่งเจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.2 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่าง

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

3.4.1 จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทำการสำรวจมาทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.2 ทำการลงรหัสและนำข้อมูลมาบันทึกเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้กับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน (WFH)

(2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน (WFH)

วัตถุประสงค์ข้อ (2) และ (3) ข้างต้น ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient; r)

ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.01-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 370 คน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient; r) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังข้อมูลในตารางที่ 4.1 – 4.6
2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ ในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังข้อมูลในตารางที่ 4.7 - 4.11
3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังข้อมูลในตารางที่ 4.12 - 4.16
4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังข้อมูลในตารางที่ 4.17 - 4.21
5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient; r) ดังข้อมูลในตารางที่ 4.22 - 4.23

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	245	66.2
2. หญิง	125	33.8
รวม	370	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศหญิงที่มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุต่ำกว่า 30 ปี	135	36.5
2. อายุ 31 - 40 ปี	137	37.0
3. อายุ 41 - 49 ปี	31	8.4
4. อายุ 50 ปีขึ้นไป	67	18.1
รวม	370	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 ช่วงอายุ 41 - 49 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และอันดับสุดท้าย ช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	28.6
2. ปริญญาตรี	184	49.7
3. ปริญญาโท	75	20.3
4. สูงกว่าปริญญาโท	5	1.40
รวม	370	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ระดับปริญญาโท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และอันดับสุดท้าย ระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. นายทหารประทวน	158	42.7
2. นายทหารสัญญาบัตร	212	57.3
รวม	370	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมานายทหารประทวน จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	84	22.7
2. 15,000 – 30,000 บาท	155	41.9
3. 30,001 – 45,000 บาท	94	25.4
4. 45,001 – 60,000 บาท	32	8.60
5. มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	5	1.40
รวม	370	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 45,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 มีรายได้ต่อเดือน 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และอันดับสุดท้าย มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามช่วงอายุงาน

ช่วงอายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1 – 4 ปี	106	28.6
2. 5 – 9 ปี	123	33.2
3. 10 ปีขึ้นไป	141	38.1
รวม	370	100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมามีช่วงอายุงาน 5 - 9 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และอันดับสุดท้าย มีช่วงอายุงาน 1 - 4 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH ด้านความเข้ากันได้ ด้านนโยบายของหน่วยงาน และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลข้อมูลเป็นระดับความสำคัญของปัจจัย ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้

ปัจจัยด้านการรับรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH	4.15	0.75	มาก	1
ด้านความเข้ากันได้	4.13	0.71	มาก	2
ด้านนโยบายของหน่วยงาน	4.10	0.70	มาก	3
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	4.00	0.73	มาก	4
รวม	4.19	0.50	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.7 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.19 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือ ด้านความเข้ากันได้ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านนโยบายของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เท่ากับ 4.00

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้

ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการWFH	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่าน บริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	4.17	0.75	มาก	3
การทำงานที่บ้านช่วยให้ เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต	4.19	0.75	มาก	1
การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่าน สร้างผลงานได้มากขึ้น ในเวลาเท่าเดิม	4.11	0.84	มาก	2
รวม	4.15	0.63	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.8 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.15 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานที่บ้านช่วยให้ เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ การทำงานที่บ้านช่วยให้ เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่าน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม เท่ากับ 4.11

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้ด้านความเข้ากันได้

ด้านความเข้ากันได้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของ ท่าน สอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานที่บ้าน	4.06	0.89	มาก	3
การทำงานที่บ้าน ไม่เป็นอุปสรรค ต่อการทำงานปกติของท่าน	4.09	0.84	มาก	2
การทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับ ทักษะที่ท่านมีอยู่	4.25	0.80	มากที่สุด	1
รวม	4.13	0.71	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.9 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ด้านความเข้ากันได้ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.13 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือ การทำงานที่บ้าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่าน สอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานที่บ้าน เท่ากับ 4.06

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้ด้านนโยบายของหน่วยงาน

ด้านนโยบายของหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน	4.08	0.86	มาก	2
หน่วยงานของท่าน มีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับข้าราชการที่ทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน	4.17	0.83	มาก	1
การวัดผลการทำงานของหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน	4.04	0.86	มาก	3
รวม	4.10	0.70	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.10 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ด้านนโยบายของหน่วยงาน ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.10 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่าน มีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับข้าราชการที่ทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวัดผลการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน เท่ากับ 4.04

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการรับรู้ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย

ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
หน่วยงานของท่าน มีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้าน	3.97	0.85	มาก	2
หน่วยงานของท่าน มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานทางไกลให้แก่พนักงาน	3.93	0.98	มาก	3
ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานทางไกล	4.10	0.82	มาก	1
รวม	4.00	0.73	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.11 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.00 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานทางไกล มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 3.97 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่าน มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานทางไกลให้แก่พนักงาน เท่ากับ 3.93

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH)

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความก้าวหน้า โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลข้อมูลเป็นระดับความสำคัญของปัจจัย ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของปัจจัย	อันดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.28	0.52	มากที่สุด	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.22	0.48	มากที่สุด	2
ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	0.70	มาก	4
ด้านความก้าวหน้า	4.13	0.66	มาก	3
รวม	4.22	0.48	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.12 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เท่ากับ 4.10

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของปัจจัย	อันดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.25	0.69	มากที่สุด	3
ท่านสามารถ วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	4.28	0.67	มากที่สุด	2
ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน	4.32	0.65	มากที่สุด	1
รวม	4.28	0.52	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.13 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.00 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ท่านสามารถ วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.28 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เท่ากับ 4.25

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของปัจจัย	อันดับที่
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.17	0.65	มาก	3

ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.27	0.68	มากที่สุด	1
ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ	4.19	0.70	มาก	2
รวม	4.22	0.48	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.14 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ มีค่าเฉลี่ย 4.19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 4.17

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย				
ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ	4.08	0.86	มาก	2
ท่านมีโอกาสดูแลความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.17	0.83	มาก	1
ลักษณะงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีพัฒนาศักยภาพ	4.04	0.86	มาก	3
รวม	4.10	0.70	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.15 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.10 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสดูแลความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 4.08 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ลักษณะงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 4.04

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า				
ท่านพอใจ ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	4.17	0.68	มาก	3

ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา	4.27	0.70	มากที่สุด	1
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการ เจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วย มอบให้	4.19	0.70	มาก	2
รวม	4.13	0.66	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.16 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านความก้าวหน้าในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.13 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยมอบให้ มีค่าเฉลี่ย 4.19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านพอใจในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เท่ากับ 4.17

4.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH)

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยการแจกแจงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลข้อมูลเป็นระดับความสำคัญของปัจจัย ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของปัจจัย	อันดับที่
ด้านคุณภาพของงาน	4.20	0.56	มาก	2
ด้านปริมาณงาน	4.28	0.52	มากที่สุด	1
ด้านเวลา	4.12	0.62	มาก	4
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.13	0.66	มาก	3
รวม	4.19	0.50	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.17 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเวลา เท่ากับ 4.12

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน WFH	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของปัจจัย	อันดับที่
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				
งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.25	0.69	มากที่สุด	1
ท่านสามารถ วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	4.17	0.78	มาก	3
ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน	4.19	0.70	มาก	2
รวม	4.20	0.56	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.18 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถ วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เท่ากับ 4.17

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ประสิทธิภาพในการทำงาน WFH	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของปัจจัย	อันดับที่
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.25	0.69	มากที่สุด	3
ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	4.28	0.67	มากที่สุด	2
ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ	4.32	0.65	มากที่สุด	1
รวม	4.28	0.52	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.19 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.28 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 4.25

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ประสิทธิภาพในการทำงาน WFH	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของปัจจัย	อันดับที่
ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย				
ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ	4.08	0.86	มาก	2
ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.24	0.68	มากที่สุด	1
ลักษณะงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีพัฒนาศักยภาพ	4.04	0.86	มาก	3
รวม	4.12	0.62	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.20 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.12 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 4.08 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ลักษณะงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 4.04

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านความก้าวหน้า

ประสิทธิภาพในการทำงาน WFH	\bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ ของปัจจัย	อันดับที่
ด้านความก้าวหน้า				
ท่านพอใจ ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	4.03	0.85	มาก	3
ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา	4.17	0.78	มาก	2

ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการ เจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วย มอบให้	4.20	0.77	มาก	1
รวม	4.13	0.66	มาก	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.21 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.13 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยมอบให้ มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ย 4.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านพอใจ ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เท่ากับ 4.03

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s correlation coefficient; r)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการรับรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

(H_1) : ปัจจัยด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการรับรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH

ปัจจัยด้านการรับรู้	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH	1	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
2.ด้านความเข้ากันได้	.729	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
3.ด้านนโยบายของหน่วยงาน	.448	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4.ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	.517	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
รวม	0.952	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.22 ข้างต้น พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.952 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 1 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 รองลงมา ด้านความเข้ากันได้ มีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .729 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .517 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .448 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

(H_2): ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
2.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.512	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
3.ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	.468	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4.ด้านความก้าวหน้า	.373	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
รวม	0.730	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.23 ข้างต้น พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.730 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน

มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 1 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .512 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .468 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .373 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Sample Survey Research) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย สรุปได้ดังนี้

5.1.1 จากการศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.2 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.7 ระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 57.3 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.9 และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.1

5.1.2 จากการศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ ในภาพรวม พบว่ามี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.19 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมาคือ ด้านความเข้ากันได้ มีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านนโยบายของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย 4.10 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เท่ากับ 4.00 แจกแจงได้ดังนี้

5.1.2.1 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH ในภาพรวมมี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.15 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานที่บ้านช่วยให้ เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ การทำงานที่บ้านช่วยให้ เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่าน สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม เท่ากับ 4.11

5.1.2.2 ด้านการรับรู้ด้านความเข้ากันได้ในภาพรวมมี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.13 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานที่บ้าน สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่ มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือ การทำงานที่บ้าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่าน สอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานที่บ้าน เท่ากับ 4.06

5.1.2.3 ด้านการรับรู้ด้านนโยบายของหน่วยงานในภาพรวมมี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.10 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่าน มีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับข้าราชการที่ทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ย 4.08 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวัดผลการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน เท่ากับ 4.04

5.1.2.4 ด้านการรับรู้ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในภาพรวมมี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.00 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขณะที่ท่านทำงานทางไกล ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานทางไกล มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่าน มีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้านมีค่าเฉลี่ย 3.97 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หน่วยงานของท่าน มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานทางไกลให้แก่พนักงาน เท่ากับ 3.93

5.1.3 จากการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในภาพรวม พบว่ามี ผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย เท่ากับ 4.10 แจกแจงได้ดังนี้

5.1.3.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.00 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ท่านสามารถ วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.28 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เท่ากับ 4.25

5.1.3.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ มีค่าเฉลี่ย 4.19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 4.17

5.1.3.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.10 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 4.08 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ลักษณะงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 4.04

5.1.3.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในภาพรวม “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.13 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยมอบให้ มีค่าเฉลี่ย 4.19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านพอใจ ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เท่ากับ 4.17

5.1.4 จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน WFH ในภาพรวม พบว่ามี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.13 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเวลา เท่ากับ 4.12

5.1.4.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมมี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.22 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านสามารถ วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เท่ากับ 4.17

5.1.4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมมี “ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด” มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมาคือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.28 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เท่ากับ 4.25

5.1.4.3 ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ในภาพรวมมี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.12 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 4.08 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ลักษณะงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาศักยภาพ เท่ากับ 4.04

5.1.4.4 ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมมี “ระดับความคิดเห็นด้วยมาก” มีค่าเฉลี่ย 4.13 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยมอบให้ มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ย 4.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านพอใจ ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี เท่ากับ 4.03

5.1.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับดังนี้

5.1.5.1 ปัจจัยด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมพบที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.952 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 1 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 รองลงมา ด้านความเข้ากันได้ มีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .729 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .517 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .448 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00

5.1.5.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมพบที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.730 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 1 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .512 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .468 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .373 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00

5.2 อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้กับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน สำหรับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 370 นาย และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงปริมาณด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient; r)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการรับรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ธิติ ทองอำพัน และคณะ (2564) พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงานที่บ้าน จะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพบว่าเมื่อมีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรู้สึ้อยากใช้เทคโนโลยีต่อ การทำงานที่บ้านสอดคล้องกับทักษะที่มีอยู่ มีนโยบายในการบริหารจัดการที่ดี มีการวัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน การมีอุปกรณ์เทคโนโลยี และระบบงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานราบรื่น จากผลการศึกษารูปได้ดังนี้

5.2.1 ผลการทดสอบปัจจัยด้านการรับรู้กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.952 ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 1 รองลงมา ด้านความเข้ากันได้ มีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .729, ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

อยู่ในระดับ .517 ด้านนโยบายของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .448

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ถ้าไพ พรมชัย และ พิษญาดา พื้นผา (2560) พบว่า ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการแรงจูงใจในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม มีการวัดผลสำเร็จของงานที่ทำเพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นพยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

5.2.2 ผลการทดสอบปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมพบที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.730 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .512 ,ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .468 และ ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ .373

5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ **Work From Home** ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีข้อเสนอแนะในงานวิจัย ดังนี้

5.3.1 ด้านปัจจัยด้านการรับรู้ ระดับความคิดเห็นด้วย เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน WFH ที่ชัดเจน มีการส่งต่อข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว แต่ยังพบปัญหาในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเนื่องจากข้าราชการบางส่วน ไม่ได้มีอุปกรณ์ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานจากที่บ้าน ควรจัดหาอุปกรณ์ให้ยืมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย

5.3.2 ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ ระดับความคิดเห็นด้วย ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้กับกำลังพลในการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของการติดตามงานมีการจัดการประชุมผ่านทางระบบ Video Conference เพื่อติดตามงานและรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากกำลังพล

5.3.3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน WFH ระดับความคิดเห็นด้วย มีขอบเขตด้านเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการตั้งรับสถานการณ์ในด้านปริมาณงานได้ทัน่วงที แต่พบปัญหาในด้านระบบงานบางประการที่ไม่สามารถใช้งานจากที่บ้านได้ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่ต้องมีมากขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานที่บ้าน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าซื้ออุปกรณ์ในการทำงานใหม่ เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มากำหนดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการกำลังพลให้เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น

5.4.2 ควรนำผลการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ไปใช้เป็นข้อพิจารณาให้สามารถปฏิบัติที่ได้จริง และต่อเนื่องรวมถึงการออกนโยบายประชาสัมพันธ์ที่ช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กำลังพล ได้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่สืบต่อไป



ภาษาไทย

กุลนิษฐ์ เสถียร โกลเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้ เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ครั้งที่ 9 (น.595). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธิดิ ทองอำพัน, ชاکริต วิมานรัตน์, สรรศักดิ์ ขจีฟ้า, นลินภัสร์ บำเพ็ญเพียร, และมาลีรัตน์ มะลิแย้ม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีระยองเกล้าพระนครเหนือ.

ดวงพร บุญเม็ง และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work From Home ของบุคลากรในภาครัฐ(รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ปาริฉัตร โชติภูมิเวช. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของ พนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลำไพ พรหมชัย และ พิษญาดา พันผา. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาใน กลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561. มหาวิทยาลัยรังสิต.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5 (1)95-121.

ชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (รายงานผลการ ค้นคว้าอิสระ)มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดสระแก้ว (รายงานผลนิพนธ์).มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภาพรรณ พนนเภาว้. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 7(1), 712-725.

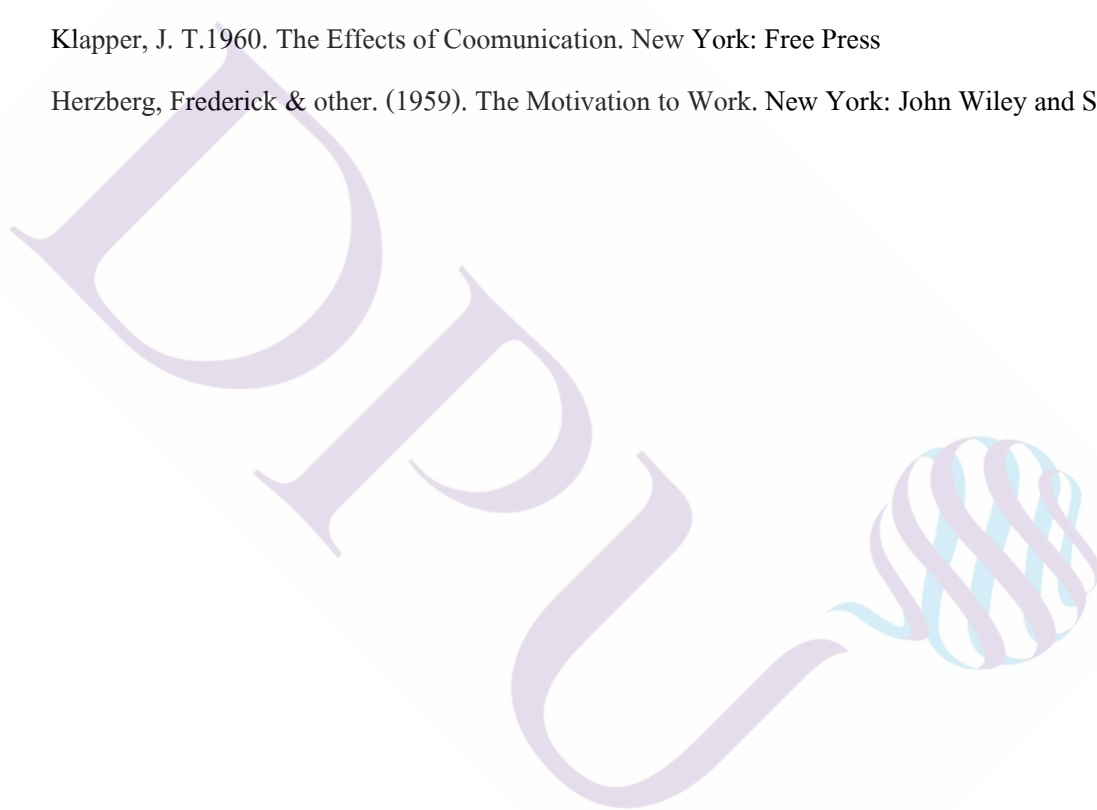
นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2535). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สิทธิโชควานูสันติกุล. (2524). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.

ภาษาต่างประเทศ

Klapper, J. T. 1960. The Effects of Communication. New York: Free Press

Herzberg, Frederick & other. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons.





ภาคผนวก

แบบสอบถามเก็บข้อมูลทำวิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใดโดยผู้ศึกษาหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และคำถามแต่ละข้อ สามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

นางสาว ปรียานุช ชูจร

นักศึกษาปริญญาโท

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)

อีเมลล์: 635151160001@dpu.ac.th

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 31 – 40 ปี
 3. 41 – 49 ปี 4. 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. สูงกว่าปริญญาโท

4. ระดับชั้นยศ

1. นายทหารประทวน 2. นายทหารสัญญาบัตร

5. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 – 30,000 บาท
 3. 30,001 – 45,000 บาท 4. 45,001 – 60,000 บาท
 5. มากกว่า 60,000 บาท

6. อายุการทำงาน

1. 1-4 ปี 2. 5-9 ปี
 3. 10 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยด้านการรับรู้	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการ WFH					
1. การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่าน <u>บริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น</u>					
2. การทำงานที่บ้านช่วยให้ <u>เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิต</u>					
3. การทำงานที่บ้านช่วยให้ท่าน <u>สร้างผลงานได้มากขึ้นในเวลาเท่าเดิม</u>					
ด้านความเข้ากันได้					
4. ท่านคิดว่ารูปแบบการทำงานของท่าน <u>สอดคล้องกับรูปแบบในการทำงานที่บ้าน</u>					
5. การทำงานที่บ้าน <u>ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานปกติ</u> ของท่าน					
6. การทำงานที่บ้าน <u>สอดคล้องกับทักษะที่ท่านมีอยู่</u>					
ด้านนโยบายของหน่วยงาน					
7. หน่วยงานมี <u>นโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานที่บ้าน</u>					
8. หน่วยงานของท่าน <u>มีการตั้งกฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขสำหรับข้าราชการที่ทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน</u>					
9. <u>การวัดผลการทำงาน</u> ของหน่วยงานมีความเหมาะสมกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน					
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย					
10. หน่วยงานของท่าน <u>มีเทคโนโลยีเพียงพอที่สามารถรองรับระบบการทำงานที่บ้าน</u>					
11. หน่วยงานของท่าน <u>มีอุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานทางไกลให้แก่พนักงาน</u>					
12. ขณะที่ท่านทำงานทางไกล <u>ท่านเจอปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีของระบบการทำงานทางไกล</u>					

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
1.งานที่ท่านได้รับมอบหมาย <u>มักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้</u>					
2. ท่านสามารถ <u>วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น</u>					
3.ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ผลงานของท่าน <u>ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา</u>					
5. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
6. ผู้บังคับบัญชา <u>ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ</u>					
ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย					
7. ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย <u>เป็นงานที่ทำท่ายและน่าสนใจ</u>					
8. ท่านมีโอกาแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้ <u>อย่างเต็มที่</u>					
9.ลักษณะงานของท่าน <u>เปิดโอกาสให้ท่านมีพัฒนาศักยภาพ</u>					
ด้านความก้าวหน้า					
10. ท่านพอใจ <u>ในการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี</u>					
11. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนา <u>ความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา</u>					
12. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการเจริญก้าวหน้าในการ <u>ทำงานที่หน่วยมอบให้</u>					

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน Work From Home ของข้าราชการ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน Work From Home	ความคิดเห็นของท่าน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผลงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้					
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
3. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					
ด้านปริมาณงาน					
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
5. ท่าน มีการจัดลำดับความสำคัญ ของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6. ท่าน มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านเวลา					
7. ท่านมีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานที่บ้าน					
8. การปฏิบัติงานของท่าน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
9. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเทียบกับเวลามาตรฐาน					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
10. ท่าน ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
11. ท่าน มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
12. ท่าน ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูลในแบบสอบถามนี้



ประวัติผู้ทำวิจัย

ชื่อ-นามสกุล

นางสาว ปรียานุช ชูจร

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ

สาขาวิชาการระบบสารสนเทศ

จากมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ปีการศึกษา 2561

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

รับราชการทหาร กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย

