ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน กรณีศึกษา : บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา -19 *

Factors affecting the performance of measures Working from home A case study of: personnel of the Department of Women's Affairs and Family Development during the corona virus-19 epidemic

ปภาวดี แซ่ลิ้ม **[*]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 156 คน ผลการศึกษา พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน คือบุคลากรที่มีสังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง ต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านโดยเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 81.5 (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก โดยความสำคัญลำดับแรก คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; การปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน; กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นวิกฤตทางสาธารณสุขที่ส่งผลต่อปัญหาสุขภาพประชาชนโดยตรง กระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมอย่างร้ายแรงเป็นวงกว้าง รวมไปถึงการดำเนินวิถีชีวิตของผู้คน โดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศตั้งชื่ออย่างเป็นทางการสำหรับเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โดยใช้ชื่อว่า “โควิด - 19” (COVID – 19) ซึ่งย่อมาจาก

---

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน กรณีศึกษา : บุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา -19

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

“Coronavirus disease starting in 2019” (สมาคมประชาสัมพันธ์ไทย, อ้างถึงในวลัยพร รัตนเศรษฐ, สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2564, หน้า 73) ต่อมากระทรวงสาธารณสุขออกประกาศ 1 มีนาคม 2563 ว่าโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายภายใต้พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.2558 และเนื่องจากทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยมีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ภายในระยะเวลาอันสั้น รัฐบาลมีการกำหนดมาตรการในการขอความร่วมมือเพื่อควบคุมโรคระบาดนี้ โดยการอยู่บ้าน หยุดเชื้อเพื่อชาติ มาตรการรักษาระยะห่าง 1 เมตร – 2 เมตร และการประกาศเคอร์ฟิวในบางช่วงเวลาทั่วประเทศ ทำให้ทุกคนและทุกองค์การต้องปรับตัวในทุกระดับ ทั้งการเผชิญหน้ากับการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคและหลังจากการแพร่ระบาดอาจหยุดนิ่งได้ในอนาคต และไม่เพียงแต่การรับมือทางด้านสาธารณสุขการเตรียมความพร้อมขององค์การภาครัฐและเอกชน

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ออกประกาศเกี่ยวกับแนวทางในการให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในที่พัก เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ได้รับนโยบายและร่วมปฏิบัติตามมาตรการเพิ่มระยะห่างทางสังคม การจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานภายในที่พัก เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายเชื้อในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสุขภาพความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่องค์การยังคงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการปรับรูปแบบในการทำงานจากในสภาวะปกติอย่างสิ้นเชิง และส่งผลกระทบต่อปัจจัยหลายอย่างในองค์การ บุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรขององค์การสามารถปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา -19 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในองค์การ ทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

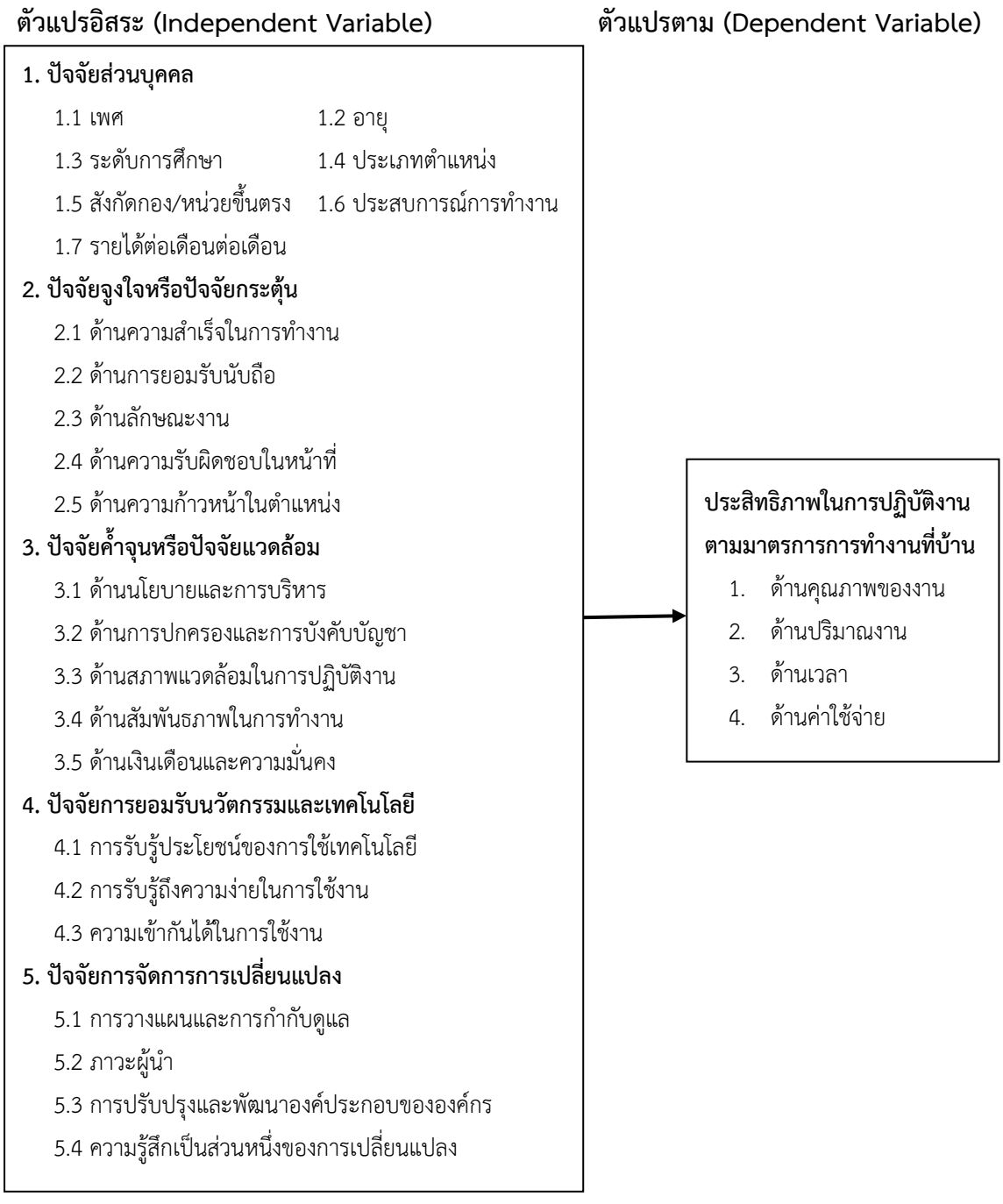
การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา -19” ณ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตั้งแต่เดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2565

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี และปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา -19

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง/ระดับ สังกัดกอง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน

2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จากประชากร คือ บุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 254 คน และใช้กลุ่มตัวอย่าง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973 : 1088) ได้ 156 กลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.9 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.8 ระดับการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.2 ประเภทตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ปฏิบัติงานในสังกัดกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ คิดเป็นร้อยละ 23.1 ประสบการณ์การทำงาน ณ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.6 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 บาท – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.9

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยค่าเฉลี่ยในการแปลผล คำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นจำนวน 5 ชั้น แต่ละชั้นมีความกว้าง คือ 0.80 ดังนั้นเกณฑ์เฉลี่ยแต่ละระดับกำหนดได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ ใช้สถิติการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่า F test (One Way ANOVA) ค่าสถิติ Brown-Forsythe และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วย วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี และปัจจัยแวดล้อม และปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก ความสำคัญลำดับแรก คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น รองลงมาคือ ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม และปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย 3.67, 3.66, 3.38 และ 3.30 ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจหรือแรงกระตุ้น	3.67		มาก
ปัจจัยยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.66		มาก
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม	3.38		มาก
ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง	3.30		มาก
รวม	**3.67**		**มาก**

สำหรับปัจจัยย่อยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสำคัญลำดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.97, 3.68, 3.66, 3.62, 3.58 และ 3.48 ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาพรวมปัจจัยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.68	0.926	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.58	0.818	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.62	0.789	มาก
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่	3.97	0.935	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.48	0.915	มาก
รวม	**3.67**	**0.786**	**มาก**

2.2 ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความสำคัญลำดับแรก คือ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้ รองลงมาคือ การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งานและความเข้ากันได้ในการใช้งาน (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.64 และ 3.54 ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ภาพรวมปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ภาพรวมปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้	3.82	0.950	มาก
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน	3.64	0.984	มาก
ความเข้ากันได้ในการใช้งาน	3.54	0.947	มาก
รวม	**3.66**	**0.894**	**มาก**

2.3 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสำคัญลำดับแรก คือ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและความมั่นคง และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.80, 3.31, 3.29, 3.28 และ 3.25 ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม

ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.25	1.003	ปานกลาง
ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา	3.29	0.980	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.31	0.961	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน	3.80	0.915	มาก
ด้านเงินเดือนและความมั่นคง	3.28	0.921	ปานกลาง
รวม	**3.38**	**0.832**	**ปานกลาง**

2.4 ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำ รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ด้านการปกครองและการบังคับบัญชา การปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบขององค์กร และการวางแผนและการกำกับดูแล (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.31, 3.29 และ 3.25 ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ภาพรวมปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
การวางแผนและการกำกับดูแล	3.25	0.967	ปานกลาง
ภาวะผู้นำ	3.36	0.952	ปานกลาง
การปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบขององค์กร	3.29	0.915	ปานกลาง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง	3.31	0.923	ปานกลาง
รวม	**3.30**	**0.892**	**ปานกลาง**

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก โดยความสำคัญลำดับแรก คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.48, 3.39 และ 3.38 ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพของงาน	3.48	0.889	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.39	0.978	ปานกลาง
ด้านเวลา	3.62	0.940	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.38	0.933	ปานกลาง
รวม	**3.47**	**0.870**	**มาก**

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง/ระดับสังกัดกอง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน พบว่า บุคลากรที่มี สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและ

รายได้ต่อเดือน ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน รายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน				
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าจ่าย	ภาพรวม
เพศ	x	x	x	x	x
อายุ	x	x	x	x	x
ระดับการศึกษา	x	x	x	x	x
ประเภทตำแหน่ง	/	x	x	x	x
สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง	/	/	/	/	/
ประสบการณ์การทำงาน	x	x	x	x	x
รายได้ต่อเดือน	x	x	x	x	x

4.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี และปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ผลการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์โดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 81.5 โดยเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี รายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-0.021	0.145		-0.147	0.883
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (x_1)	0.240	0.074	0.217	3.230	0.002*
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (x_2)	0.288	0.116	0.275	2.492	0.014*
ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (x_3)	0.204	0.064	0.209	3.194	0.002*
ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง (x_4)	0.269	0.088	0.276	3.062	0.003*
R = 0.905 R^2 = 0.820 R^2Adj = 0.815 F = 171.854 Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในปัจจัยรายย่อย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ได้ดังนี้

1) ปัจจัยที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 77.9 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-0.047	0.161		-.289	0.773
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (x_1)	0.335	0.083	0.296	4.035	0.000*
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (x_2)	0.049	0.129	0.046	0.378	0.706

ตารางที่ 9 (ต่อ) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	SE b	Beta		
ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (x_3)	0.242	0.071	0.244	3.404	0.001*
ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง (x_4)	0.379	0.098	0.380	3.866	0.000*
R = 0.886 R^2 = 0.785 R^2Adj = 0.779 F = 137.653 Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 68.0 มี 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม และปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-0.015	0.196		-0.075	0.941
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (x_2)	0.798	0.091	0.679	8.743	0.000*
ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (x_3)	0.192	0.085	0.175	2.256	0.025*
R = 0.827 R^2 = 0.685 R^2Adj = 0.680 F = 166.002 Sig = .000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ปัจจัยที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 73.8 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับ

ตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านเวลา

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-0.072	0.161		-0.186	0.773
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (x_1)	0.334	0.095	0.279	3.518	0.001*
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (x_2)	0.383	0.090	0.339	4.242	0.000*
ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (x_3)	0.319	0.082	0.303	3.888	0.000*
R = 0.862 R^2 = 0.743 R^2Adj = 0.738 F = 146.186 Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ปัจจัยที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 65.7 มี 2 ปัจจัย โดยเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่าย

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.204	0.210		0.968	0.335
ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (x_1)	0.269	0.081	0.227	3.310	0.001*
ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง (x_4)	0.663	0.072	0.634	9.250	0.000*
R = 0.813 R^2 = 0.661 R^2Adj = 0.657 F = 149.484 Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์สามารถอภิปรายผลโดยแยกจากประเด็นการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน พบว่าบุคลากรที่สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งในส่วนนี้สามารถแบ่งอธิบายตามปัจจัยย่อย ได้ดังนี้

2.1.1 เพศ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่าเพศ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.1.2 อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562) พบว่า พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่าบุคคลที่อายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.1.3 ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) พบว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.1.4 สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี และปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน โดยเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 81.5 ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562) พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 และสอดคล้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ม.ป.ป., หน้า 6-7) ที่สามารถสรุปได้ว่าการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) ภาวะผู้นำ 3) การปรับปรุงและพัฒนาองค์ประกอบขององค์กร และ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา แต่ไม่สอดคล้องกับ ชลัญญา เพ็ชรขัน (ม.ป.ป.) ที่พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

2.2.3 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับ เสกสรร อรกุล (2556) ที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และสอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า

2.2.4 ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559) ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงาน และสอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Technology

Acceptance Model : TAM) ซึ่งเป็นการยอมรับพฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน ประกอบด้วย 1) การรับรู้ประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยี 2) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน 3) ความเข้ากันได้ในการใช้งานสอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์และทักษะของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้านเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการบริหารให้เป็นระบบ หน่วยงานจึงต้องมีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ดี ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นดังนี้

1) หน่วยงานต้องมีการวางแผนและกำกับดูแล โดยการวางแผนเพื่อรองรับในสถานการณ์ที่มาสามารถปฏิบัติงานที่สำนักงานได้

2) ผู้นำของหน่วยงานสามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และสามารถสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย

3) หน่วยงานควรมีการเสริมทักษะ ความรู้ สนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือการทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน ขั้นตอนให้เหมาะสม เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อที่จะทราบว่ามีปัจจัยด้านใดอีกบ้างที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการการทำงานที่บ้าน และใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์ครอบคลุมทุกมิติ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2564).*ประกาศเกี่ยวกับแนวทางในการให้บุคลากรปฏิบัติงานภายในที่พัก เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)* (ประกาศลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2564). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชนกนันท์ โตชูวงศ์. (2562). *การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชลัญญา เพ็ชรขัน (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุกรมชลประทาน,* คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework)*

ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่าพณิชย์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ปทิตตา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วลัยพร รัตนเศรษฐ, สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2564). *บทบาทของภาครัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของโควิด-19.* วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 4(ฉบับที่ 2), 71-87.

วิกานดา ทยานุวัฒน์ และคณะ. (ม.ป.ป.). *โรคโควิด - 19*. ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2565, จาก https://tmc. or.th/pdf/tmc_knowlege-80.pdf.

เสกสรร อรกุล. (2556).*ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเมทเทิลคอม จำกัด จังหวัด ชลบุรี.* การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริการธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรกลสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.