

ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน  
รูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร  
กองบัญชาการกองทัพไทย

ปริญญช ชูจร<sup>1</sup>  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้กับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาในงานวิจัยนี้คือ ข้าราชการกรมยุทธการทหารกองบัญชาการกองทัพไทย ที่มีอยู่อย่างจำกัดจำนวน 370 คน ผู้วิจัยเลือกขนาดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ไปตามสัดส่วนขนาดของประชากรโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง (Structured Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร จะวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับชั้นยศนายทหารสัญญาบัตร มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท และมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมระดับสูงมากถึง ร้อยละ 95.2% อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $p < 0.01$ ) และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมระดับสูง ร้อยละ 73% อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ( $p < 0.01$ )

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
Master student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
Assistant Professor and D.B.A., Dhurakij Pundit University

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

**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 ( $p < 0.01$ ).

## 1. บทนำ

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ในประเทศไทย มีจำนวนผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็วโดยรัฐบาลได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน (พรก.ฉุกเฉิน) เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) มาอย่างต่อเนื่อง และได้มีคำสั่งให้ส่วนราชการต่างๆ จัดข้าราชการปฏิบัติงาน Work From Home (WFH) เพื่อลดความเสี่ยงและลดความแออัดในการปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงาน

ทั้งนี้ กองบัญชาการกองทัพไทยได้กำหนดให้หน่วยขึ้นตรงสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเคร่งครัด เพื่อลดโอกาสในการแพร่เชื้อจากบุคคลสู่บุคคล และเพื่อความปลอดภัยของข้าราชการ รวมถึงแสดงจุดยืนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงกลาโหม และเป็นหน่วยงานที่จัดอยู่ในกรมเสนาธิการร่วม กองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านยุทธการของกองทัพไทย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการที่จะตอบสนองนโยบายการปฏิบัติงาน Work From Home จึงได้พิจารณากำหนดรายละเอียดและแนวทางการปฏิบัติงาน Work From Home ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ (Job Description : J), การมอบหมายงาน (Assignment : A), การตรวจสอบ/ประเมิน (Assessment : A), การขจัดส่วนต่างๆ ที่ไม่จำเป็น (Elimination : E) และทำงานเป็นธรรมชาติ (E - office nature : E) โดยให้ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ติดต่อสื่อสารระหว่างกันโดยได้นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการจากการทำงานที่บ้าน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้สามารถตั้งรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในทันที รวมถึงพัฒนาแนวทางในการช่วยเหลือข้าราชการบางส่วนที่ไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้กับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน

## 3. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H1: ปัจจัยการรับรู้ กับ ประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H2 : ปัจจัยแรงจูงใจ กับ ประสิทธิภาพของรูปแบบการทำงานที่บ้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## 4. ขอบเขตของการวิจัย

### 4.1 ขอบเขตของประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ศึกษา คือ ข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ที่ผ่านการทำงานแบบ WORK FROM HOME ช่วงแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) ที่มีขนาดประชากรที่แน่นอน จำนวน 370 คน (ที่มา : ระบบงานกำลังพล, กรมกำลังพลทหาร, 2564: สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2564)

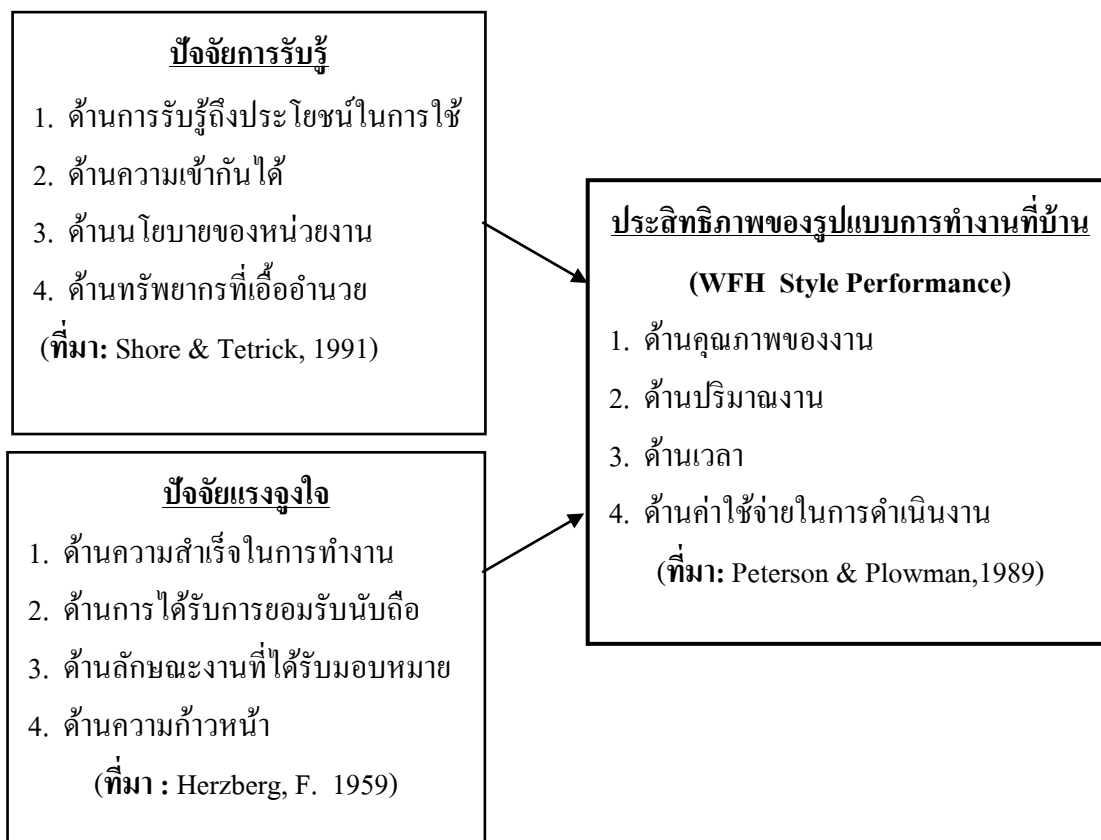
### 4.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง *ความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work From Home* ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน Work From Home

### 4.3 ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2564 ถึง วันที่ 5 ธันวาคม 2564 ซึ่งใช้เวลาประมาณ 4 เดือน

## 5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 6. ระเบียบวิธีวิจัย

### 6.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

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

### 6.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย (ชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน) ซึ่งแจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

- ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง

- นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ

### 6.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์และประมวลผลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient; r)

## 7. ผลการศึกษา

### 7.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ในภาพรวม พบว่า 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

### 7.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้

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

### 7.3 ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจ

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

### 7.4 ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน WFH

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

### 7.5 ผลทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยด้านการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ในระดับ 0.952 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า 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

ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ในระดับ 0.730 และมีค่า Sig. (2 – tailed) อยู่ในระดับ 0.00 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

## 8. การอภิปรายผล

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 **ธิตี ทองอำพัน และคณะ (2564)** พบว่าการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งานเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงานที่บ้านจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพบว่าเมื่อมีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรู้สึกอยากใช้เทคโนโลยีต่อ การทำงานที่บ้านสอดคล้องกับทักษะที่มีอยู่ มีนโยบายในการบริหารจัดการที่ดี มีการวัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจน การมีอุปกรณ์เทคโนโลยีและระบบงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานราบรื่น จากผลการศึกษาดังกล่าวได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงาน WFH ของข้าราชการกรมยุทธการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ **ลำไพ พรหมชัย และ พิษญาดา พันผา (2560)** พบว่า ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองต่อความต้องการแรงจูงใจในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม มีการวัดผลสำเร็จของงานที่ทำเพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นพยายามทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

## 9. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

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

9.1 ด้านปัจจัยด้านการรับรู้ ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน WFH ที่ชัดเจน มีการส่งต่อข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว แต่ยังพบปัญหาในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเนื่องจากข้าราชการบางส่วน ไม่ได้มีอุปกรณ์ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานจากที่บ้าน ควรจัดหาอุปกรณ์ให้ยืมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย

9.2 ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้กับกำลังพลในการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มพูน



ความรู้ ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของการติดตามงานมีการจัดการประชุมผ่านทางระบบ Video Conference เพื่อติดตามงานและรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากกำลังพล

9.3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน WFH ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย มีขอบเขตด้านเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการตั้งรับสถานการณ์ในด้านปริมาณงานได้ทันทั่วถึง แต่พบปัญหาในด้านระบบงานบางประการที่ไม่สามารถใช้งานจากที่บ้านได้ รวมถึงค่าใช้จ่ายที่ต้องมีมากขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานที่บ้าน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าซื้ออุปกรณ์ในการทำงานใหม่ เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กุลนิษฐ์ เสถียร โกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ครั้งที่ 9 (น.595). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดิ ทองอำพัน, ชาคริต วิมานรัตน์, สรรศักดิ์ ขจีฟ้า, นลินภัสร์ บำเพ็ญเพียร, และมาลีรัตน์ มะลิเข็ม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ดวงพร บุญเม้ง และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการ Work From Home ของบุคลากรในภาครัฐ(รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวชย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของ พนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลำไพ พรหมชัย และ พีชญาดา พันผา. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาใน กลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2561. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5 (1)95-121.
- ชาลิณี จุติโชติพนิชย์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล(Telework) ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (รายงานผลการค้นคว้าอิสระ)มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### บรรณานุกรม (ต่อ)

พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (รายงานผลนิพนธ์).มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภาพรณ พนันเกาว์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ, 7(1), 712-725.

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

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

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

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