

ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของ  
การทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงาน  
ของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2565



*Alisy*

นางสาวอชิษฐญา อิศระศักดิ์

ผู้วิจัย

*บ.ร.*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

*Alis W*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

*Volunta. Raomam*

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

*Alis W*

ธนนันท์ ธนนท์พัฒน์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้านฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูง สำหรับความอนุเคราะห์ เสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษา ชี้แนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการศึกษาความเป็นไปได้ในครั้งนี้นั้นสำเร็จสมบูรณ์ถูกต้องและลุล่วงไปด้วยดี

ขอบคุณอาจารย์ พี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกๆ ท่าน ที่ถ่ายทอดความรู้ทั้งด้านวิชาการและการทำงาน รวมทั้งคอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และผลักดันจนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา สำหรับการเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน คำแนะนำในการดำรงชีวิตให้การสนับสนุนและกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่นำไปศึกษาค้นคว้า ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่สนใจเนื้อหาในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอยกความดีความชอบนี้แก่ บิดา มารดา อาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกๆ ท่าน ตั้งแต่แรกเกิดมาจนถึงปัจจุบันตลอดจนทุกๆ ท่านที่เอ่ยมายังต้นด้วยความจริงใจ

อริษฐญา อิศระศักดิ์

ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

KEY FACTORS OF CORPORATE CULTURE THAT RELATED TO PERSONNEL WORK EFFICIENCY IN WORKING FROM HOME (WFH)

อชิษฐญา อิศระศักดิ์ 6350233

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุริม โอทกานนท์, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., ธนัชนันท์ ธนนท์พัฒน์, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่มีการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน 2) ศึกษาว่าปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน โดยเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ความถี่ การหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ t-test Independent, One-Way ANOVA และ Pearson correlation

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5ตามลำดับ มีอายุ 19 – 29 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 อาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 9273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รายได้ 20,001–30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน และวัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร/ ประสิทธิภาพของการทำงาน/ การทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ณ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
2.1 แนวคิดทฤษฎีประชากรศาสตร์	5
2.2 แนวคิดทฤษฎีวิวัฒนาการมองค์กร	9
2.3 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพของการทำงาน	14
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	17
2.5 แนวคิดรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home)	20
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	21
2.7 สมมติฐานการวิจัย	22
<b>บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย</b>	<b>24</b>
3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	24
3.2 กลุ่มตัวอย่างงานวิจัย	24
3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง	25
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.5 วิธีดำเนินการวิจัย	28

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	<b>30</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์	30
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร	32
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบ ทำงานที่บ้าน	36
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	38
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>62</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	63
5.2 อภิปรายผล	69
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>75</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>80</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>87</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	30
4.2 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	31
4.3 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ	31
4.4 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	32
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร	32
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงาน รูปแบบทำงานที่บ้าน	36
4.7 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน จำแนกตามเพศ	39
4.8 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน จำแนกตามอายุ	40
4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงาน ที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธีการ LSD	41
4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบ ทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธีการ LSD	41
4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบ ทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธีการ LSD	42
4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบ ทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธีการ LSD	43
4.13 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่ บ้าน จำแนกตามอาชีพ	44
4.14 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่ บ้าน จำแนกตามรายได้	45
4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบ ทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของรายได้ ด้วยวิธีการ LSD	46







## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบเครือข่ายและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	58
4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบราชการและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน	58
4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบราชการและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน	59
4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบราชการและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	60
4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบราชการและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	60
5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน	66

## สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 มิติวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron and Quinn (1999)	11
2.2 มิติวัฒนธรรมองค์กรของ Daft, 2008	12
2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	18
2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย	22



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

จากการงานวิจัยในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ และสัมพันธ์ต่อการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสำเร็จในงาน นิธิทัศน์ แจ่ม ไพบูลย์ (2560) ได้ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 ประการคือ ด้านวัฒนธรรมที่เน้นงาน ด้านวัฒนธรรมแบบเป็น ผู้นำ และด้านวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท ซึ่งปัจจัยทั้งสามดังกล่าวใช้ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่ พิชญากรณ์ มูลเกษ (2555) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานในแต่ละด้านของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ขององค์กร (อภิชา บัญเจริญ, 2556) ในขณะที่เชาวนี พันธุ์ลาภะ (2560) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักนั้นยังส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ในขณะที่ สิทธิกร สุขสุดไพศาลและคณะ (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยลักษณะด้านความเป็นเพศชาย ตามลำดับ สมรรถนะหลักมากที่สุดคือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ในขณะที่ สิทธิกร สุขสุดไพศาลและคณะ (2556) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยลักษณะด้านความเป็นเพศชาย ตามลำดับ ในขณะที่ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการกำหนดทิศทาง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านระบบการให้รางวัล ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความ

เสียง ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านเอกลักษณ์ และด้านการร่วมมือตามลำดับ ในขณะที่นางสาวปิ่นนภสร เทียนทอง (2555) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีเยี่ยม สืบเนื่องจากพนักงานมีประสบการณ์มาก มีความรู้ความสามารถสูง จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม ได้ผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำให้ผลสัมฤทธิ์ดีหรือทำยอดทะเลเป้าหมาย จึงทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้น เร็วขึ้น และสามารถแข่งขันกับคนอื่น ๆ ได้ ในขณะที่ นายวัลลภ บุตรเกตุ (2562) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ ดังนี้ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง ในขณะที่ พินิจดา คำกรถาร ละคณะ (2560) ได้ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรสามตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ และมีอาชีพ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการเน้นทีมงาน และขณะที่ในส่วนของ รัมย์ประภา บุญทุระระ และ สุวัฒนา คู่สงสวัสดิ์ (2563) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ที่มุ่งส่งเสริมให้พนักงานทำงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อในการทำงาน ที่มุ่งส่งเสริมพฤติกรรมให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน แต่วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว นั้นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

อย่างไรก็ตามจากงานวิจัยที่ได้ทำการทบทวนมานั้น พบว่า เป็นงานวิจัยที่ทำขึ้นในสภาวะการณ์ของการทำงานแบบปกติ คือ การทำงานในพื้นที่ทำงานที่องค์กรหรือหน่วยงานนั้นได้จัดไว้ให้ ซึ่งปัจจุบันรูปแบบของการทำงานได้เปลี่ยนรูปแบบไปจากภาวะโรคติดเชื้อ COVID-19 ทำให้รูปแบบของวิธีการทำงานนั้นปรับเปลี่ยนจากการทำงานในพื้นที่ที่องค์กรจัดให้เปลี่ยนมากเป็นการทำงานที่บ้านอยู่อาศัย (Working- from-Home, WHF) ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ทำงานร่วมกันก็อาจจะเปลี่ยนแปลงไป (อภิขชชา บุญเจริญ, 2556) ทำให้การสร้างและดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นก็อาจจะปรับเปลี่ยนไปด้วย

ผู้วิจัยจึงต้องการค้นหาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ซึ่งงานวิจัยในหัวข้อดังกล่าว ผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีรายงานเรื่องดังกล่าวจากการสืบค้น ดังนั้นงานวิจัยฉบับนี้จะสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมให้กับองค์กรในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในรูปแบบของการทำงานอยู่กับบ้าน

## 1.2 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรอะไรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

## 1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่มีการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน
2. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรรูปแบบใดที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน จำนวน 400 คน ซึ่งมาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้วิธีคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่ชัด ของ Cochran (1963)

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่มีการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน และปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture), วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร (Mission culture), วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture), วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในรูปแบบการทำงานที่บ้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน, ปริมาณของงาน, เวลาที่ใช้ในการทำงาน, ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

2. เพื่อสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมให้กับองค์กรในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน แนวความคิดพื้นฐานในการปฏิบัติ หรือ สัญลักษณ์ ที่ทำให้คนในองค์กรเกิดความเข้าใจร่วมกัน นำไปสู่ ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมของคนในองค์กร และบรรทัดฐานที่ทุกคนยอมรับและยึดถือปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องมือในการปรับตัว แก้ไขปัญหา รวมถึงถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรเพื่อรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างราบรื่นตามเป้าหมายที่วางไว้

2. การทำงานที่บ้าน (Working from home - WFH) หมายถึง นโยบายขององค์กรหรือแนวปฏิบัติขององค์กรที่ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานจริง โดยที่เปลี่ยนบริบทและสถานที่การทำงานจากการทำงานที่สำนักงานปกติ มาเป็นปฏิบัติงานที่บ้านหรือที่พัก

3. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถใช้ความคิด ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และศักยภาพ มาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูล โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานในการศึกษา ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากร มีรากฐานของคำศัพท์ภาษากรีก มาจากคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ที่แปลว่า ประชากร หรือประชาชน และคำว่า “Graphy” หมายถึง “Description” มีความหมายว่า ลักษณะ ซึ่งการนำคำศัพท์ทั้งสองมารวมกันก็จะให้ความหมายว่า ลักษณะที่เกี่ยวกับประชากร นอกจากนี้ แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักการเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น แรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น และเมื่อกล่าวถึงประชากรที่แตกต่างกันก็จะนำไปสู่พฤติกรรมและการตัดสินใจที่แตกต่างกันไปด้วย (ศศิพร บุญชู, 2560; รวีกร สยามิภักดิ์, 2559) สามารถอธิบายตัวแปรประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยนี้ ได้ ดังนี้

##### 2.1.1 เพศ

เดชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ (2560) กล่าวว่า เพศเป็นภาวะที่แตกต่างกันทางกายภาพระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ที่ไม่ได้เป็นข้อเท็จจริงทางชีวภาพเพียงอย่างเดียว แต่เป็นภาวะความแตกต่างที่สังคมให้ความหมายไว้ และมีการถ่ายทอดสืบต่อความแตกต่างนี้จนกลายเป็นความรู้ โดยมีภาษาเป็นเครื่องมือในการสถาปนาความรู้ดังกล่าว ในขณะที่พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) กล่าวว่า เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในหลายๆ ด้าน เช่น สรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่างกัน จึงเป็นตัวกำหนดบุคคลให้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านกายภาพบุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยใจคอ ผู้หญิงกับผู้ชายจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะสังคมและวัฒนธรรมกำหนด



บทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงมักเป็นคนที่มีความใจอ่อนไหวหรือเจ้าอารมณ์ (Emotional) ผู้ชายใช้เหตุผลมากกว่าผู้หญิง และสามารถจดจำข่าวได้มากกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงเป็นเพศที่ยังถึงจิตใจของคนได้ดีกว่าผู้ชาย เป็นต้น จากการศึกษางานวิจัย

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เพศ หมายถึง ภาวะที่แตกต่างกันทางกายภาพ และเป็นตัวกำหนดบุคคลให้มีความแตกต่างกัน โดยเพศหญิงและเพศชายจะมีความแตกต่างกันทั้งในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยใจคอ ความคิด ค่านิยม และทัศนคติ เช่น ผู้หญิงมักเป็นคนที่มีความใจอ่อนไหวหรือเจ้าอารมณ์ (Emotional) ผู้ชายใช้เหตุผลมากกว่าผู้หญิง และสามารถจดจำข่าวได้มากกว่าผู้หญิง แต่ผู้หญิงเป็นเพศที่ยังถึงจิตใจของคนได้ดีกว่าผู้ชาย เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นผลมาจากวัฒนธรรมและสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทให้มีความแตกต่างกัน ดังนั้น เพศจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

### 2.1.2 อายุ

เดซลีทซ์ กิตติสุบรรณ (2560) กล่าวว่า อายุเป็นคุณลักษณะทางประชากรอีกลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลที่สำคัญมากในการศึกษาและวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ โดยอายุจะแสดงถึงวัยวุฒิของบุคคล และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำความเข้าใจในเนื้อหาและข่าวสาร รวมถึงการรับรู้ต่างๆ ได้มากน้อยต่างกัน การมีประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาแตกต่างกัน หรืออีกประการหนึ่งคืออายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องการเมือง ความสนุกสนาน การเตรียมตัวสร้างอนาคต เป็นต้น นอกจากนั้นก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่มีวัยต่างกันอันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงวัยที่จะส่งผลต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล ในขณะที่พรทวิ เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559) กล่าวว่า อายุเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่สำคัญเพราะอายุจะเป็นที่บ่งถึงประสบการณ์และระดับประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความคิด ความเชื่อ การคิดวิเคราะห์สำหรับการตัดสินใจหรือ อายุยังทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น เมื่ออายุมากขึ้น ก็ทำให้ประสบการณ์มากขึ้นความฉลาดรอบคอบก็มากขึ้น ทำให้ความสนใจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย และณัฐดิพงษ์ ชันพล และสวรส ศรีสุโต (2558) ยังกล่าวว่า อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความคิดเหมือนกันหรือแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยทั่วไปคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ในขณะที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยม นอกจากความแตกต่างใน

เรื่องความคิดแล้ว อายุยังเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างในเรื่องของความง่ายในการชักจูงด้วย เมื่อคนมีอายุมากขึ้น โอกาสที่คนจะเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจจะน้อยลง

แม้ว่าบางงานวิจัยจะพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการทำงานไม่เด่นชัด เช่น งานวิจัยของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันนั้นมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน และอภิชัย จตุพรวาที (2557) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ แต่อย่างไรก็ตามอายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย ดังนั้น ในบริบทที่ต่างกัน อาจ会有ความแตกต่างกันในเรื่องของความสัมพันธ์ของอายุกับการทำงานได้ โดยเมื่อมองในบริบทของการทำงานที่บ้านอาจจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับทักษะที่ให้เห็นความคิด อารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่วัยต่างกันอัน เนื่องจากกระบวนการคิดและตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงวัย เช่น คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ในขณะที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษ์นิยม ถ้าในด้านของการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาตนเองนั้น พนักงานที่มีอายุน้อย จะมีความกระตือรือร้น และชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบความท้าทายและมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือการเรียนรู้อะไรใหม่ๆ มากนัก จึงน่าจะมีผลต่อการปรับตัวและประสิทธิภาพของการทำงานในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้านที่ยุคใหม่นี้ได้

### 2.1.3 อาชีพ

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) กล่าวถึงอาชีพในมุมมองของการตลาด สิ่งที่เป็นตัวกำหนดความคิดการตัดสินใจที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกรหรือชาวนาก็มักจะซื้อสินค้าจำพวกปัจจัยการผลิต และส่วนคนที่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท มักจะซื้อสินค้าเกี่ยวกับความสวยงาม หรือสินค้าที่สามารถส่งเสริมบุคลิกภาพของพวกเขาได้ ในขณะที่ข้าราชการก็อาจจะซื้อสินค้าที่จำเป็น นักธุรกิจก็จะซื้อสินค้าที่ทำให้ตนเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นต้น ดังนั้น นักการตลาดจึงควรต้องศึกษากลุ่มเป้าหมายของสินค้าหรือบริการของบริษัทว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพใดเพื่อผลิตหรือจัดหาสินค้าให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าในกลุ่มอาชีพนั้นๆ ในขณะที่เดชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ (2560) กล่าวว่าในมุมมองอาชีพกับการปฏิบัติงานว่า อาชีพและตำแหน่งงาน คือ การทำมาหากินของมนุษย์ เป็นการแบ่งหน้าที่การทำงานของคนในสังคม และทำให้ดำรงอาชีพในสังคมได้ บุคคลที่ประกอบอาชีพจะได้ค่าตอบแทน หรือรายได้ที่จะนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีวิต และสร้าง

มาตรฐานที่ดีให้แก่ครอบครัว ชุมชน และ ประเทศชาติ ซึ่งความสำคัญของการประกอบอาชีพ  
จำแนกได้ดังนี้

- ทำให้มีรายได้ประจำเลี้ยงตนเองและครอบครัวโดยซื้อหรือจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต
- ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ
- ทำให้มีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม

- ทำให้มีฐานะและหลักฐานมั่นคง เป็นที่เคารพนับถือของบุคคลอื่นๆ
- ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่มีประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

จากการศึกษา พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็มีถึงร้อยละ 17 ที่ พบว่า ถ้ามีโอกาสก็อยากจะเปลี่ยนงานในสภาวะที่จิตใจดีมีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อที่จะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำเร็จแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจด้วยในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพเปลี่ยนไปด้วย (ปริยาพร วงศ์นุตร โรจน์, 2548) และในขณะที่อภิชัย จตุพรวาที (2557) พบว่า อาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

#### 2.1.4 รายได้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า รายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Circumstances) รายได้ของบุคคลจะส่งผลต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตนซื้อ รายได้เหล่านี้ ประกอบด้วย รายได้จากการทำงาน การออมทรัพย์ อานาจรซื้อ และทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน ในขณะที่ Herbert et al. (1983) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์แก่ลูกคือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจ จ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ ของ

ครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อีกทั้ง สมบัติ กุสุมาวดี (2559) ยังกล่าวว่า การบริการค่าตอบแทนขององค์กรมีความสำคัญทั้งในด้านของพนักงาน เพราะเป็นการเพิ่มรายได้และผลประโยชน์ให้กับพนักงาน ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นสำหรับพนักงาน และให้พนักงานปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนทำให้พนักงานมีผลต่อการกำหนดค่าครองชีพในครอบครัวของตนได้ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคง แสดงถึงฐานะทางสังคม และเป็นเครื่องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของพนักงาน พนักงานต้องการทราบ ถึงอัตราค่าตอบแทนที่ตนจะได้รับเมื่อเริ่มทำงานและอัตราที่สูงขึ้นเมื่อทำงานต่อไป เพื่อใช้ในการวางแผน และความสำคัญต่อองค์กร คือ ค่าตอบแทนที่มีความสำคัญต่อองค์กรหรือนายจ้าง เพราะค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นส่วนของการดำเนินธุรกิจ จึงต้องมีการควบคุมต้นทุน แรงงาน ให้เหมาะสม หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานอยู่กับองค์กรก็ จำเป็นต้องมีการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีทั้งค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อมที่เพียงพอ การจ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ก็มีโอกาสทำให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการขาดขวัญและกำลังใจของพนักงาน ทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน อาจส่งผลให้เกิดปัญหาการออกจางานสูงได้ และนำไปสู่ผลกระทบที่ร้ายแรงที่สุด คือผลกระทบที่จะเกิดกับงานหรือคุณภาพของงานนั่นเอง

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์กร

“วิวัฒนาการ” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมมององค์กร กระบวนการทำงานในองค์กรหรือความเป็นผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าวิวัฒนาการไม่ได้หมายรวมถึงทุกๆ อย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวิวัฒนาการออกมาอย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมานุษยวิทยาอาจมองว่า วิวัฒนาการเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยาอาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการอาจมองว่า วิวัฒนาการ คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตนตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือ เป็นแนวทางในการ



ประเพณีปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร โดยจากการศึกษาความหมายของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า Hamdoun & Zouaoui (2017) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง แบบแผน ค่านิยม และความเชื่อที่ฝังแน่นและกำหนดไว้อย่างเป็นระเบียบมาตรฐานขององค์กรและแนวปฏิบัติที่สืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น ตลอดจนเป็นศูนย์รวมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีการบังคับใช้ภายในองค์กร ยากที่จะเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ Naranjo-Valencia, Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle (2015) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และข้อสันนิษฐานที่ซ่อนอยู่ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีเหมือนกัน และ Hatch & Zilber (2012) ยังกล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง โครงสร้างสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กร นอกจากนี้ ชนิตา จิตตรุทธะ (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน 2 มิติ ได้แก่ มิติเชิงปทัสฐาน ซึ่งเป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุคมการณ์ขององค์กรและมิติเชิง พฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกองค์กร ในขณะที่สุรยุทธ บุญมาทัต (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร ยังหมายรวมถึง แบบอย่างหรือระบบเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ปทัสฐานทางพฤติกรรมร่วมที่สั่งสม ขององค์กรในลักษณะที่จะแก้ปัญหขององค์กรเกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพภายนอกและการบูรณาการภายใน ซึ่งใช้การได้ดีพอที่จะพิจารณาได้ว่ามีผลใช้ได้ และในที่สุดกลายเป็นฐานคิดพื้นฐานที่สืบทอดกันมาและเป็นที่ตระหนักกันทั่วไป และจะถูกสอนให้แก่สมาชิกใหม่ว่าเป็น วิธีการที่ถูกต้องที่จะรับรู้ คิด รู้สึก และประพฤติปฏิบัติ เกี่ยวกับปัญหาเหล่านั้น และผู้เขียนจะใช้ความหมายนี้ใน การวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม ที่สร้าง หล่อหลอม และเรียนรู้ร่วมกันโดยคนในองค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติที่กลายเป็นธรรมเนียมขององค์กร และส่งจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายในหน่วยงานเองหรือบริบทภายนอกองค์กร

Ercan ERGÜN (2018) ได้ศึกษาตัวกลางของการเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรและผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรม กล่าวว่า ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร มีสองมิติในการวัดวัฒนธรรมองค์กรและเพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมทั่วทั้งองค์กร บางองค์กรแข่งขันกันอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว และบางองค์กรมองว่ามีประสิทธิภาพเมื่อมีเสถียรภาพและคาดการณ์ได้ มิติแรก คือ ความยืดหยุ่นและความมั่นคงซึ่งเป็นตัวชี้วัดการควบคุมการตัดสินใจภายในองค์กร มิติข้อมูลนี้มีตั้งแต่ความเก่งกาจขององค์กรไปจนถึงความทนทานในองค์กร องค์กรที่พนักงานมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจถือว่า

มีความยืดหยุ่นสูงในขณะที่องค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงมีการควบคุมอย่างกว้างขวางถือเป็นการยึดติดอย่างแน่นหนากับค่านิยมหลักขององค์กรและแสดงถึงความมั่นคงในระดับสูง (Cameron and Quinn, 1999) และมีมิติที่ 2 วัดจุดโฟกัสภายในและภายนอกขององค์กร บางองค์กรมองว่ามีประสิทธิภาพหากได้รับความสามัคคีภายในองค์กรและบางองค์กรมองว่ามีประสิทธิภาพหากพวกเขาหวังที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ในขณะที่โฟกัสภายในบ่งชี้ถึงความสำคัญขององค์กรในปัจจุบันภายใน การมุ่งเน้นภายนอกทำให้ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Cameron and Quinn, 1999) โดยสามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังภาพที่ 2.1

ความยืดหยุ่น	
<p><b>วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</li> <li>▪ การทำงานเป็นทีม</li> <li>▪ การเสริมแรง</li> </ul> <p style="text-align: center;">(Cameron and Quinn, 1999; Taşgüt and Ergün, 2013)</p>	<p><b>วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ มุ่งการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง</li> <li>▪ มีความคิดสร้างสรรค์</li> <li>▪ พฤติกรรมแบบผู้ประกอบการ</li> </ul> <p style="text-align: center;">(Cameron and Quinn, 1999; Taşgüt and Ergün, 2013)</p>
<p><b>วัฒนธรรมแบบเน้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ กฎและข้อบังคับ</li> <li>▪ การควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพ</li> <li>▪ ประสิทธิภาพภายใน</li> </ul> <p style="text-align: center;">(Cameron and Quinn, 1999; Taşgüt and Ergün, 2013)</p>	<p><b>วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ บรรลุเป้าหมาย</li> <li>▪ การแข่งขัน</li> <li>▪ บทบาทของผู้ผลิตและคู่แข่ง</li> </ul> <p style="text-align: center;">(Cameron and Quinn, 1999; Taşgüt and Ergün, 2013)</p>
ความคงที่	

ภาพที่ 2.1 มิติวัฒนธรรมองค์กรของ Cameron and Quinn (1999)

ที่มา: Ercan ERGÜN, 2018

ในขณะที่ Slocum and Hellriegel (2011) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรจากบริษัท ชื่อนำของโลกหลายแห่ง และได้เสนอรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจาก Cameron and Quinn (1999) โดยเสนอว่า วัฒนธรรมองค์กร มี 4 ประเภท ดังนี้

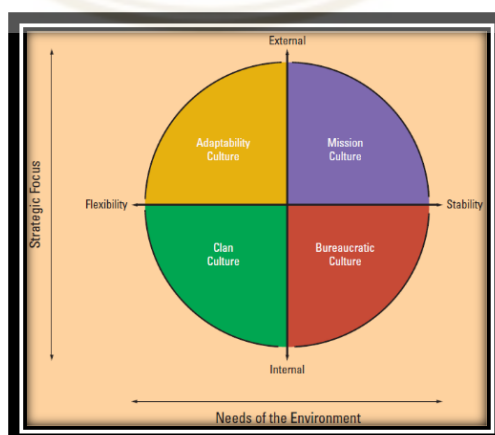
1) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ มีกฎระเบียบและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน และมีมาตรฐาน และมีโครงสร้างองค์กรตามลำดับขั้น (Slocum and Hellriegel, 2011)

2) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีธรรมเนียมปฏิบัติให้พนักงานยึดถือร่วมกัน มีการขัดเกลาทางสังคมในองค์กร มีการสร้างความจงรักภักดีให้กับสมาชิก เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมุ่งเน้นให้สมาชิกมีการบริหารจัดการตนเอง (Slocum and Hellriegel, 2011)

3) วัฒนธรรมเน้นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้น การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และมุ่งเน้นสู่การเป็นผู้นำในธุรกิจ อีกทั้งมีลักษณะของการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น (Slocum and Hellriegel, 2011)

4) วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อวัดผลความสำเร็จจากการเติบโตของยอดขาย ผลกำไรจากธุรกิจ ส่วนแบ่งการตลาด และสถานะทางการเงินขององค์กรเป็นสำคัญ (Slocum and Hellriegel, 2011)

ในขณะที่ Daft (2008) กล่าวว่า วัฒนธรรมหลัก 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร (Mission culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 มิติวัฒนธรรมองค์กรของ Daft, 2008

ที่มา: Daniel, Denison and Anell, 1988



โดยผู้วิจัยได้ศึกษาประเภทของวัฒนธรรมขององค์กร พบว่า ประกอบด้วย วัฒนธรรมหลัก 4 ประเภท ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (*Adaptability Culture*) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นสูงและมุ่งเน้นภายนอก วัฒนธรรมนี้ คือ การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์และพฤติกรรมของผู้ประกอบการได้รับการชื่นชม มีลักษณะเป็นที่ทำงานแบบไดนามิก ผู้ประกอบการ และสร้างสรรค์ ผู้คนต่างก็มุ่งหน้ารับความเสี่ยง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ การมีวิสัยทัศน์ สร้างสรรค์ และเน้นความเสี่ยง กาวที่ยึดองค์กรไว้ด้วยกัน คือ ความมุ่งมั่นในการทดลองและนวัตกรรมความสำเร็จของวัฒนธรรมการปกครองแบบกตัญญู หมายถึง การผลิตผลิตภัณฑ์และบริการที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว (Daft, 2008)

2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร (*Mission culture*) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยผู้นำมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อให้พนักงานเข้าใจ รับรู้และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้ง เอาไว้โดยมุ่งเน้นการแข่งขันและผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ (Daft, 2008)

3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (*Clan Culture*) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (*Clan Culture*) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นสูงและมุ่งเน้นภายใน ในขอบเขตวัฒนธรรมนี้ การมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีมและได้รับการสนับสนุนการเสริมอำนาจ การเป็นสมาชิกกลุ่มถือหรือแบบครอบครัวเป็นคุณค่าที่ยั่งยืนในหมู่สมาชิกขององค์กร (Cameron and Freeman, 1991) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (*Clan Culture*) ได้รับการขนานนามว่าเป็นสถานที่ทำงานที่เป็นมิตร ผู้คนจะแบ่งปันกัน เป็นเหมือนครอบครัวขยายที่มีเพื่อนสนิทในที่ทำงาน ผู้นำถูกมองว่าเป็นพี่เลี้ยง โค้ช แม้จะเป็นผู้ปกครองก็ตาม ความสำเร็จของวัฒนธรรมแบบครอบครัวถูกกำหนดในแง่ของบรรยากาศภายในและความห่วงใยต่อผู้คน องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และความเห็นพ้องต้องกัน (Daft, 2008; Cameron and Quinn, 1999; Taşgıt and Ergün, 2013)

4) วัฒนธรรมแบบราชการ (*Bureaucratic Culture*) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานตามกฎระเบียบ ความชอบธรรม และการบริหารแบบราชการ สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งวัฒนธรรมแบบราชการ (Daft, 2001; Daft, 2008) นั่นก็เป็นให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายในในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความมั่นคง โดยจะมุ่งเน้นวิธีการ ความเป็นระเบียบ สมเหตุสมผล ยึดกฎ และวัดผลความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมโดยใช้เหตุผล เน้นกระบวนการการทำงาน กฎกติกา และลำดับขั้นตอนที่ยึดถือในการทำงาน ญักรูพันธ์ เจริญนันทร์, 2551 กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบราชการมีลักษณะมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จ

ขององค์กรจะเกิดจากความสามารถของควมมีประสิทธิภาพและบูรณาการ และในขณะที่มีความสอดคล้องกับ Cameron & Quinn (2011) ที่กล่าวว่า เป็นวัฒนธรรมแบบเน้นสายบังคับบัญชา มุ่งเน้นโครงสร้างองค์กร เน้นกฎ และผู้นำจะเน้นควบคุมเพื่อให้การทำงานราบรื่นมีประสิทธิภาพ เน้นการยอมรับคำสั่ง การปฏิบัติงานที่คาดการณ์ได้ และสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิก คือ กฎระเบียบและนโยบายที่เป็นทางการ เป็นวัฒนธรรมที่มีความมั่นคงในระดับสูงและการมุ่งเน้นภายใน ประสิทธิภาพภายในเป็นจุดสนใจหลักขององค์กร พฤติกรรมและการกระทำ ถูกควบคุมโดยกฎและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ฝ่ายบริหารเชื่อว่าการควบคุมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ วัฒนธรรมแบบเน้นสายการบังคับบัญชามีลักษณะเป็นสถานที่ทำงานที่เป็นทางการและมีโครงสร้าง ขั้นตอนและกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างดีจะควบคุมสิ่งที่ผู้คนทำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้ประสานงาน ผู้จัดการ และผู้เชี่ยวชาญด้านประสิทธิภาพที่ดี ความสำเร็จของวัฒนธรรมแบบเน้นสายการบังคับบัญชา กำหนดไว้ในแง่ของความเสถียร ความสามารถในการคาดการณ์ และประสิทธิภาพ กฎเกณฑ์และนโยบายที่เป็นทางการทำให้องค์กรอยู่ร่วมกัน (Cameron and Quinn, 1999; Taşgıt and Ergün, 2013)

จากการศึกษาแนวคิดของประเภทวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Daft (2008) มาใช้ในงานวิจัยนี้ ซึ่งแนวคิดนี้ได้เสนอรูปแบบวัฒนธรรม 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร (Mission culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ซึ่งถือว่ามีเหมาะสมกับบริบทขององค์กรในประเทศไทย

## 2.3 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพของการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีความประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีความประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งได้มีหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ เช่น Cicek & Demir (2019) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน คือ การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงาน สร้างสมรรถภาพ และความมั่นคงเก็บไว้ภายใน เพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์จากภายนอกได้ด้วย ในขณะที่ สุภรัตน์ รุ่งเรือง โชติสกุล (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน เป็นความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น นอกจากนี้ บัณฑิต ศุภสร (2563) ยังกล่าวว่า ประสิทธิภาพของการ

ทำงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม ซึ่งจากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพของการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน หมายถึง การมีสมรรถนะสูง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

นอกจากนี้ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานนั้นมีหลากหลาย ได้แก่ (พฤธิสิทธิ์ อุทุม, 2559; อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2559)

1. เพื่อการปรับปรุงกระบวนการผลิตและวิธีการทำงาน เพิ่มความสะดวกและง่ายต่อการทำงานรวมทั้งลดความเมื่อยล้าในการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้วัสดุ แรงงาน เครื่องจักร ที่ดิน เงินทุน พลังงานและข้อสนเทศ รวมถึงปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน
3. เพื่อกำหนดวิธีการเคลื่อนย้ายวัสดุในกระบวนการผลิตให้เหมาะสมและต้นทุนต่ำ และกำหนดมาตรฐานวิธีการทำงานที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
4. ทำให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาความจำเป็นและลำดับขั้นตอนของกิจกรรมและการวิเคราะห์กำหนดความเหมาะสมทั้งเครื่องจักรและอุปกรณ์ ทำให้เกิดการออกแบบกระบวนการผลิตที่ดีได้ ลดต้นทุน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญๆ ไว้ดังนี้ (Cicek & Demir, 2019; Becker & Gerhart, 2021)

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สอดคล้องกับ พุทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ที่กล่าวว่า แนวคิดขององค์ประกอบการวัดประสิทธิภาพการทำงานมีองค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

และยังสอดคล้องกับวิภาวรรณ เส็งสาย (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลา ให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ ได้งาน ไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะ ได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุด ประสิทธิภาพในด้าน



ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้าน การเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานมี องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน คือ คุณภาพของงานต้องได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสูง 2) ปริมาณงาน คือ ปริมาณงานต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร 3) เวลา คือ เวลาในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน และ 4) ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลายปัจจัยทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยได้มีแนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

Maslow (1943) ได้เสนองานเขียนชื่อ A Theory of Human Motivation และในหนังสือชื่อ Motivation and Personality ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ คือ แนวคิดทางจิตวิทยาที่เสนอว่ามนุษย์จะถูกระตุ้นให้เติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้น ก่อนที่จะมีพัฒนาความต้องการนี้ออกไปจากด้านล่างสู่ด้านบน และต่อมา Maslow มีการพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเป็นช่วงระยะเวลาอัน ตั้งแต่ปี 1943 และยังมีพัฒนาในลำดับถัดมา เช่นปี ค.ศ. 1962 และ จนในปี 1987 Maslow ได้กล่าวว่าลำดับขั้นในทฤษฎีความต้องการไม่จำเป็นต้องตายตัว ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่นในบางคน self-esteem อาจสำคัญมากกว่า หรือบางคนการทำงานสร้างสรรค์ในอยู่ในหมวดหมู่ self-actualization อาจเกิดขึ้นมากกว่าความต้องการพื้นฐานอื่นๆ โดย Maslow (1987) ได้เสนอความต้องการตามลำดับขั้นในด้านต่างๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับที่จะทำให้มีชีวิตรอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค การพักผ่อน และสิ่งจำเป็นอื่นๆ ที่จะสามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการนี้จะจูงใจให้มนุษย์ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้มาและเมื่อได้แล้วมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไป

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety & security needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยของมนุษย์ที่ต้องการได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น

อุปติเหตุอาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมไปถึง ความต้องการมีความมั่นคงใน  
 ทำการงาน มีบ้านหนึ่ง บ้านญาติ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านความรัก หรือสังคม (Love or social needs) คือ เมื่อความ  
 ต้องการในสองขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นมา คือ ความ  
 ต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร  
 ต่าง ๆ อยากคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น ๆ เช่นบุคคลที่มีอำนาจ มีชื่อเสียงรวมถึงการได้รับ  
 มิตรภาพและความเห็นใจและความรักจากเพื่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการความยกย่องเคารพ (Esteem or status needs) คือ ความต้องการ  
 ให้เกิดความเคารพต่อตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและการ  
 ได้รับการยอมรับ ยกย่องเคารพ จากบุคคลรอบข้างในสังคม เช่น ความต้องการสถานภาพ (Status)  
 และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความรู้สึก  
 เชื่อมมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization or self-realization) ภายหลังจาก  
 จากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีความ  
 ต้องการในระดับที่สูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตที่ตนเองนั้นได้ตั้งใจ ใฝ่ฝันไว้ในทุกๆ  
 อย่าง ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไป



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: Maslow, 1987

นอกจากนี้ Herzberg (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับ  
 กันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการ

สัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์คำตอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ ได้แก่ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกระทบปัจจัยที่กล่าวถึงในการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม



2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่อาจจะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา รวมถึงปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ประกอบด้วย

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่อยู่นอกเหนือจากงาน

8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

## 2.5 แนวคิดรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home)

การศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลสารสนเทศในเรื่องแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ รายงานวิชาการ หนังสือ สื่อความรู้ออนไลน์ต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายรวมถึงการใช้คำศัพท์ที่หลากหลายในการกล่าวถึงลักษณะการทำงานจากบ้านอย่าง หลากหลาย ได้แก่ การทำงานทางไกล, Work from home, Work at home, Remote work , Telework, Telecommuting, E-working, Home-base working, Virtual Office ซึ่งต่างก็ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น กานต์ บุญศิริ (2563) กล่าวว่า การทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home นั้นมีมาตั้งแต่ช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมา โดยเกิดขึ้นที่สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศแรกๆ มีการใช้ Teleworking เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน และเริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังเมื่อ 5 ปีที่ผ่านมา โดยนักเศรษฐศาสตร์ Nicholas Bloom จาก Stanford University ได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของบริษัทเอกชนซึ่งชั้นนำในเชิงรายได้ กว่า 16,000 คน ใช้เวลาศึกษา 9 เดือน โดยการแบ่งเป็นกลุ่มทำงานที่บ้าน และกลุ่มทำงานที่สำนักงานตามปกติ เพื่อดูว่ากลุ่มไหนมีประสิทธิภาพดีกว่ากัน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มทำงานที่บ้าน ทำงานก่อน พักเบรกน้อยกว่า กินข้าวกลางวันก็ใช้นเวลาน้อยกว่า และพนักงานจดจ่อและสนใจงานมากกว่า จากสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย และที่สำคัญ พนักงานมีแนวโน้มจะลาออกจากงานน้อยกว่าเพราะพนักงานมีความสุขกับการทำงานที่บ้าน ในขณะที่ ดวงพร บุญเม้ง และพิพัฒน์ ไทฮอร (2563) กล่าวว่า การทำงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึงลักษณะการทำงานยุคใหม่ที่มาพร้อมกับการพัฒนาของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเป็นการทำงานที่จากสถานที่ต่างๆ โดยการติดต่อกันผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ติดต่อกันได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น และมีต้นทุนต่ำ ดังนั้นเมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 จึงทำให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวและปรับการทำงานให้สามารถทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยผ่านช่องทางออนไลน์แทน จึงทำให้เกิด การทำงานที่บ้าน (Work from home) นั่นเอง นอกจากนี้ ธิติทองอำพัน และคณะ (2564) กล่าวว่า การทำงานทางไกลและที่บ้านยังเป็นเรื่องใหม่ สำหรับประเทศไทยหากต้องการนำไปใช้ต้องอาศัยการศึกษาข้อมูลที่ต้องการ โดยคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ให้พนักงานได้รับการอบรมจากผู้ที่มีความรู้เพื่อสร้าง ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระบบการทำงาน นอกจากนี้ เทคโนโลยีที่ต้องใช้เป็นเทคโนโลยีที่สามารถรองรับ การทำงานได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งมีความต่อเนื่องของนโยบายมีความเข้าใจเป้าหมายที่แท้จริงและกระทำอย่างจริงจัง

## 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดงานวิจัย

## 2.7 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีสัมพันธต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

สมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การมีสัมพันธต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

สมมติฐานที่ 7 วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีสัมพันธต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมแบบราชการมีสัมพันธต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน



### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่มีการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน และ 2) ศึกษาว่าปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ทั้งนี้ผู้ทำวิจัยได้กำหนดระเบียบวิจัยดังนี้

### 3.1 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตัวเอง

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลสารสนเทศในเรื่องแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ รายงานวิชาการ หนังสือ สื่อความรู้ออนไลน์ต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิเคราะห์ และนำมาประมวลผลสรุปข้อมูล

### 3.2 กลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งมาจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้วิธีคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่ชัด ของ Cochran (1963) ดังนี้

$$n = \frac{Z^2 Pq}{e^2}$$

เมื่อ

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะได้จากการคำนวณ

$Z$  = ระดับความเชื่อมั่น

$p$  = โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์หรือสัดส่วนของคุณลักษณะที่สนใจในกลุ่มตัวอย่าง

$q$  = โอกาสที่ไม่เกิดเหตุการณ์ ซึ่งเท่ากับ  $1-p$  ในกรณีของกลุ่มตัวอย่าง

จากนั้นจึงนำไปแทนค่าในสูตร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนด ค่า  $Z = 1.96$  และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณสัดส่วนประชากรทั้งหมดที่ยอมรับได้คือ 5% ดังนั้นค่า  $e = 0.05$

แทนค่า

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{0.05^2}$$

$$n = 384.16$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 385 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูลบางชุด ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลเพื่อสำรอง ไว้อีก 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาในครั้งนี้ ทั้งหมด จำนวน 400 ตัวอย่าง

### 3.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ การเลือกตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานครเท่านั้นในการตอบแบบสอบถาม



### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และเพื่อเป็นการเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 จึงได้ทำการเก็บแบบสอบถามแบบออนไลน์ ซึ่งจัดทำจากระบบของ Google Form และทำการส่งลิ้งค์ (Link) ผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถาม จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ คำถามการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) และ จังหวัดที่ทำงาน มีลักษณะคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices)

ส่วนที่ 2 คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ มีลักษณะคำถามแบบ Multiple choice

ข้อ 1 เพศ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 2 อายุ เป็นการวัดข้อมูลระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 3 อาชีพ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 4 รายได้ เป็นการวัดข้อมูลระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) 2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร (Mission culture) 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) จำนวน 19 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน	ระดับความสำคัญ
5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่มาจากแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญยาพร วุฒิชัยคุณ, 2559)



ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00 หมายถึง	มีลักษณะวัฒนธรรมมากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	มีลักษณะวัฒนธรรมมาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	มีลักษณะวัฒนธรรมปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	มีลักษณะวัฒนธรรมน้อย
1.00 – 1.80 หมายถึง	มีลักษณะวัฒนธรรมน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงาน รูปแบบทำงานที่บ้าน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีจำนวน 12 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

คะแนน	ระดับความสำคัญ
5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์การแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่มาจากแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญยาพร วุฒิชัยธรรมคุณ, 2559)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00 หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด
3.41 – 4.20 หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานมาก
2.61 – 3.40 หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย
1.00 – 1.80 หมายถึง	มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยที่สุด

#### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจแก้ไขให้สอดคล้องกับการศึกษาคั้งนี้

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อให้เกิดความถูกต้องและน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยได้ทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เนื่องจากข้อมูลแบบสอบถามเป็นข้อมูลแบบ Rating Scale โดยที่หาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามน้อยกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970)

4) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

### 3.5 วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.5.1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

ผู้วิจัยได้เริ่มจากการตั้งหัวข้อวิจัยที่ต้องการศึกษา และทำการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลสารสนเทศในเรื่องแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ รายงานวิชาการ หนังสือ สื่อความรู้ ออนไลน์ต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่มีความเกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และทราบแนวคิดและทฤษฎีที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้

#### 3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตัวเอง

#### 3.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมารวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ แปลงข้อมูล และเข้ารหัส ทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อกำหนดหาค่าสถิติต่างๆที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบ คำอธิบายเชิงเหตุผล ค่าสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage), ความถี่ (Frequency), การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ 1) ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 3) ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรที่ทำการศึกษา ซึ่งตั้งระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยการใช้การทดสอบค่า t-test Independent, การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ One-Way ANOVA โดยทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Different) และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson correlation) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่มีการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน และ 2) ศึกษาว่าปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรใดที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้านมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งได้แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน
- 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	150	37.5
หญิง	250	62.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี	2	.5
19 – 29 ปี	282	70.5
30 – 39 ปี	71	17.8
40 – 49 ปี	25	6.3
50 – 59 ปี	15	3.8
60 ปีขึ้นไป	5	1.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 19 – 29 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมา คือ อายุ 30 – 39 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 อายุ 40 – 49 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 อายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	127	31.8
พนักงานบริษัทเอกชน	273	68.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 และรองลงมา คือ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	22	5.5
10,001–20,000 บาท	124	31.0
20,001–30,000 บาท	132	33.0
30,001–40,000 บาท	72	18.0
40,001–50,000 บาท	29	7.2
50,001 บาทขึ้นไป	21	5.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมา คือ รายได้ 10,001–20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รายได้ 30,001–40,000 บาทต่อเดือน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 รายได้ 40,001–50,000 บาทต่อเดือน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว</b>			
1.1 ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น	3.74	.94	มาก
1.2 องค์กรของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว	3.80	.96	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.3 องค์กรของท่านมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี	3.93	.91	มาก
1.4 หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิด เกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ทุกคนในองค์กรจะสามารถทำความเข้าใจและขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที	3.64	.94	มาก
1.5 ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานตลอดเวลา	4.31	.94	มากที่สุด
<b>รวมวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว</b>	<b>3.88</b>	<b>.77</b>	<b>มาก</b>
<b>2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร</b>			
2.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเป้าหมายขององค์กร	4.24	.99	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเห็นคุณค่า ความสำคัญความมุ่งประสงค์ขององค์กร	4.18	1.02	มาก
2.3 ผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกัน	4.13	1.00	มาก
2.4 ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจ ที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร	4.19	1.01	มาก
<b>รวมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร</b>	<b>4.19</b>	<b>.92</b>	<b>มาก</b>
<b>3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย</b>			
3.1 องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.99	.94	มาก
3.2 องค์กรของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน และการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน	3.87	.98	มาก
3.3 องค์กรของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน	3.82	.94	มาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.4 ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน	3.94	.89	มาก
3.5 ทุกคนในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น	3.80	.97	มาก
รวมวัฒนธรรมแบบเครือข่าย	3.88	.77	มาก
<b>4. วัฒนธรรมแบบราชการ</b>			
4.1 องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	3.88	1.06	มาก
4.2 การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.97	.97	มาก
4.3 องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ	3.82	1.08	มาก
4.4 การพิจารณาตัดสินใจใดๆในงานจะเน้นเรื่องความถูกต้องตามหลักเหตุผลและผล	4.18	.97	มาก
4.5 พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหากไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี	3.55	1.14	มาก
รวมวัฒนธรรมแบบราชการ	3.88	.85	มาก
รวมทุกด้าน	3.96	.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = .67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .77) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานตลอดเวลา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .94) รองลงมาคือ องค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มี

ความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.93$ , S.D. = .91) องค์กรของเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.80$ , S.D. = .96) ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.74$ , S.D. = .94) และหากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิด เกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ทุกคนในองค์กรจะสามารถทำความเข้าใจและขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.64$ , S.D. = .94) ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .92) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .99) รองลงมาคือ ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจ ที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.19$ , S.D. = 1.01) ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเห็นคุณค่าความสำคัญความมุ่งประสงค์ขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.18$ , S.D. = 1.02) และผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.13$ , S.D. = 1.00) ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .77) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ องค์กรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .94) รองลงมาคือ ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.94$ , S.D. = .89) องค์กรใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน และการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.87$ , S.D. = .98) องค์กรมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงาน เสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.82$ , S.D. = .94) และทุกคนในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.80$ , S.D. = .97) ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมแบบราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .85) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ การพิจารณาตัดสินใจใดๆในงานจะเน้นเรื่องความถูกต้องตามหลักเหตุและผล มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .97) รองลงมาคือ การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.97$ , S.D. = .97)

องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.88, S.D. = 1.06) องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดโดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.82, S.D. = 1.08) และพนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหากไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.55, S.D. = 1.14) ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. คุณภาพของงาน</b>			
1.1 ผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	4.33	.81	มากที่สุด
1.2 ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	4.31	.82	มากที่สุด
1.3 ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.30	.83	มากที่สุด
รวมด้านคุณภาพของงาน	4.32	.74	มากที่สุด
<b>2. ปริมาณของงาน</b>			
2.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณที่กำหนด	4.29	.81	มากที่สุด
2.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.31	.87	มากที่สุด
2.3 ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.31	.82	มากที่สุด
รวมด้านปริมาณของงาน	4.30	.75	มากที่สุด
<b>3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน</b>			
3.1 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.19	.84	มาก



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการ  
ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.2 การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.03	.85	มาก
3.3 ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	4.09	.85	มาก
รวมด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	4.10	.71	มาก
<b>4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>			
4.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	4.04	.84	มาก
4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.03	.91	มาก
4.3 ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	3.92	.91	มาก
รวมด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.99	.77	มาก
รวมทุกด้าน	4.18	.65	มาก

จากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. คุณภาพของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = .74) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = .81) รองลงมาคือ การวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .82) และการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .83) ตามลำดับ

2. ปริมาณของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .75) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ การจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .87) รองลงมาคือ การวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .82) และปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณที่กำหนด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = .81) ตามลำดับ

3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .71) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .84) รองลงมาคือ มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .85) และการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .85) ตามลำดับ

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .77) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .84) รองลงมาคือ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .91) และตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = .91) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

$H_0$ : เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_a$ : เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพ ของการทำงานของบุคลากร	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. คุณภาพของงาน	ชาย	150	4.44	.66	2.665	.008*
	หญิง	250	4.24	.77		
2. ปริมาณของงาน	ชาย	150	4.43	.72	2.668	.008*
	หญิง	250	4.23	.76		
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ชาย	150	4.09	.69	-.259	.796
	หญิง	250	4.11	.72		
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ชาย	150	4.05	.77	1.008	.277
	หญิง	250	3.96	.76		

หมายเหตุ: \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample T-test พบว่า ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน จำแนกตามเพศ ในด้านการคุณภาพของงาน มีค่า Sig.= .008 ด้านปริมาณของงาน Sig.= .008 ซึ่งมีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  และ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน**

$H_0$ : อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพ ของการทำงานของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.092	5	1.418	2.631	.023*
	ภายในกลุ่ม	212.392	394	.539		
	รวม	219.484	399			
2. ปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.650	5	2.330	4.285	.001*
	ภายในกลุ่ม	214.228	394	.544		
	รวม	225.877	399			
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.845	5	1.569	3.171	.008*
	ภายในกลุ่ม	194.977	394	.495		
	รวม	202.822	399			
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.172	5	1.434	2.454	.033*
	ภายในกลุ่ม	230.272	394	.584		
	รวม	237.444	399			

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ทุกด้าน คือ ด้านการคุณภาพของงาน มีค่า Sig.= .023 ด้านปริมาณของงาน Sig.= .001 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน Sig.= .008 และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน Sig.= .033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9-4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงาน  
รูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน โดยเทียบเป็นรายกลุ่มของอายุ ด้วยวิธีการ LSD

อายุ		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 18 ปี	19 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 – 59 ปี	60 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.16	4.23	4.52	4.49	4.62	4.33
น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 18 ปี	4.16	.00	-.07	-.35	-.32	-.45	-.16
19 – 29 ปี	4.23		.00	-.28*	-.25	-.38*	-.09
30 – 39 ปี	4.52			.00	.03	-.09	.19
40 – 49 ปี	4.49				.00	-.12	.16
50 – 59 ปี	4.62					.00	.28
60 ปีขึ้นไป	4.33						.00

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร  
ในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่  
จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบ  
ทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า อายุ 50 – 59 ปี
2. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบ  
ทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า อายุ 50 – 59 ปี

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงาน  
รูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน โดยเทียบเป็นรายกลุ่มของอายุ ด้วยวิธีการ LSD

อายุ		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 18 ปี	19 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 – 59 ปี	60 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.16	4.20	4.55	4.52	4.71	4.60
น้อยกว่าหรือ เท่ากับ 18 ปี	4.16	.00	-.03	-.39	-.35	-.54	-.43
19 – 29 ปี	4.20		.00	-.35*	-.31*	-.50*	-.39
30 – 39 ปี	4.55			.00	.03	-.15	-.04



ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธีการ LSD (ต่อ)

อายุ		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี	19 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 – 59 ปี	60 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.16	4.20	4.55	4.52	4.71	4.60
40 – 49 ปี	4.52				.00	-.19	-.08
50 – 59 ปี	4.71					.00	.11
60 ปีขึ้นไป	4.60						.00

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.10 พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า อายุ 30 – 39 ปี
2. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า อายุ 40 – 49 ปี
3. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า อายุ 50 – 59 ปี

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธีการ LSD

อายุ		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี	19 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 – 59 ปี	60 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.33	4.02	4.29	4.13	4.42	4.73
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี	4.33	.00	.30	.03	.20	-.08	-.40
19 – 29 ปี	4.02		.00	-.26*	-.10	-.39*	-.70*
30 – 39 ปี	4.29			.00	.16	-.12	-.43
40 – 49 ปี	4.13				.00	-.28	-.60
50 – 59 ปี	4.42					.00	-.31
60 ปีขึ้นไป	4.73						.00

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า อายุ 30 – 39 ปี
2. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า อายุ 50 – 59 ปี
3. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า อายุ 60 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของอายุ ด้วยวิธีการ LSD

อายุ		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี	19 – 29 ปี	30 – 39 ปี	40 – 49 ปี	50 – 59 ปี	60 ปีขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.66	3.93	4.05	4.21	4.51	4.33
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี	3.66	.00	-.26	-.38	-.54	-.84	-.66
19 – 29 ปี	3.93		.00	-.11	-.27	-.57*	-.39
30 – 39 ปี	4.05			.00	-.16	-.45*	-.28
40 – 49 ปี	4.21				.00	-.29	-.12
50 – 59 ปี	4.51					.00	.17
60 ปีขึ้นไป	4.33						.00

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน น้อยกว่า 50 – 59 ปี

2. อายุ 30 – 39 ปี มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน น้อยกว่า 50 – 59 ปี

**สมมติฐานที่ 3** อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

$H_0$ : อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.17** ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน จำแนกตามอาชีพ

ประสิทธิภาพ ของการทำงานของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.796	1	.796	1.449	.229
	ภายในกลุ่ม	218.688	398	.549		
	รวม	219.484	399			
2. ปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.010	1	.010	.018	.894
	ภายในกลุ่ม	225.868	398	.568		
	รวม	225.878	399			
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.150	1	1.150	2.270	.133
	ภายในกลุ่ม	201.672	398	.507		
	รวม	202.822	399			
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	.263	1	.263	.441	.507
	ภายในกลุ่ม	237.181	398	.596		
	รวม	237.444	399			

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ประสิทธิภาพของการทำงาน

ทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน จำแนกตามอาชีพ ทั้ง 4 ด้าน มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_1$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_0$  หมายความว่า อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน**

$H_0$ : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน จำแนกตามรายได้**

ประสิทธิภาพ ของการทำงานของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.715	5	2.543	4.846	.000*
	ภายในกลุ่ม	206.770	394	.525		
	รวม	219.484	399			
2. ปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.122	5	3.024	5.654	.000*
	ภายในกลุ่ม	210.755	394	.535		
	รวม	225.878	399			
3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.999	5	1.400	2.817	.016*
	ภายในกลุ่ม	195.823	394	.497		
	รวม	202.822	399			
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.706	5	.941	1.593	.161
	ภายในกลุ่ม	232.739	394	.591		
	รวม	237.444	399			

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการคุณภาพของงาน มีค่า Sig.= .000 ด้านปริมาณของงาน Sig.= .000 และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน Sig.= .016 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  และยอมรับสมมติฐานรอง  $H_1$  หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.15-4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของรายได้ ด้วยวิธีการ LSD

รายได้		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	10,001	20,001	30,001	40,001	50,001
		10,000 บาท	20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	บาทขึ้นไป
	$\bar{x}$	3.74	4.22	4.43	4.37	4.57	4.20
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.74	.00	-.48*	-.69*	-.63*	-.83*	-.46*
10,001–20,000 บาท	4.22		.00	-.21*	-.15	-.35*	.01
20,001–30,000 บาท	4.43			.00	.05	-.13	.23
30,001–40,000 บาท	4.37				.00	-.19	.17
40,001–50,000 บาท	4.57					.00	.36
50,001 บาทขึ้นไป	4.20						.00

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.15 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่จำนวน 7 คู่ ได้แก่

1. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 10,001–20,000 บาท



2. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 20,001–30,000 บาท
3. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 30,001–40,000 บาท
4. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 40,001–50,000 บาท
5. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป
6. รายได้ 10,001–20,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 20,001–30,000 บาท
7. รายได้ 10,001–20,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน น้อยกว่า รายได้ 40,001–50,000 บาท

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของรายได้ ด้วยวิธีการ LSD

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	10,001	20,001	30,001	40,001	50,001
		10,000 บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
			–	–	–	–	บาทขึ้นไป
			20,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	50,000 บาท	
		3.74	4.18	4.40	4.48	4.56	4.11
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	3.74	.00	-.44*	-.65*	-.74*	-.82*	-.36
10,001–20,000 บาท	4.18		.00	-.21*	-.30*	-.38*	.07
20,001–30,000 บาท	4.40			.00	-.08	-.16	.29
30,001–40,000 บาท	4.48				.00	-.07	.37*
40,001–50,000 บาท	4.56					.00	.45*
50,001 บาทขึ้นไป	4.11						.00

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.16 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่จำนวน 10 คู่ ได้แก่

1. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ 10,001–20,000 บาท
2. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ 20,001–30,000 บาท
3. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ 30,001–40,000 บาท
4. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ 40,001–50,000 บาท
5. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป
6. รายได้ 10,001–20,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ 20,001–30,000 บาท
7. รายได้ 10,001–20,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ 30,001–40,000 บาท
8. รายได้ 10,001–20,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน น้อยกว่า รายได้ 40,001–50,000 บาท
9. รายได้ 30,001–40,000 บาท ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน มากกว่า รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป
10. รายได้ 40,001–50,000 บาท ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณของงาน มากกว่า รายได้ 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงาน  
รูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยเทียบเป็นรายคู่ของรายได้ ด้วยวิธีการ LSD

รายได้	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือ	10,001	20,001	30,001	40,001	50,001
		เท่ากับ	–	–	–	–	บาทขึ้น
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	บาท
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	$\bar{x}$	3.69	4.05	4.16	4.09	4.40	4.09
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ	3.69	.00	-.36*	-.46*	-.39*	-.70*	-.39
10,000 บาท							
10,001–20,000 บาท	4.05		.00	-.10	-.03	-.34*	-.03
20,001–30,000 บาท	4.16			.00	.07	-.23	.07
30,001–40,000 บาท	4.09				.00	-.30*	-.00
40,001–50,000 บาท	4.40					.00	.30
50,001 บาทขึ้นไป	4.09						.00

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.17 พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อยู่จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า รายได้ 10,001–20,000 บาท
2. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า รายได้ 20,001–30,000 บาท
3. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า รายได้ 30,001–40,000 บาท
4. รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า รายได้ 40,001–50,000 บาท

5. รายได้ 10,001–20,000 บาท มีประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า รายได้ 40,001–50,000 บาท

6. รายได้ 30,001–40,000 บาท ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน น้อยกว่า รายได้ 40,001–50,000 บาท

**สมมติฐานที่ 5** วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบปรับตัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

**ตารางที่ 4.22** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบปรับตัวและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.659*	.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Correlation*) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีค่า  $r = .659$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบปรับตัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบปรับตัวและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.554*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Correlation*) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีค่า  $r = .554$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบปรับตัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบปรับตัวและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.564*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$



จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Correlation*) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีค่า  $r = .554$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบปรับตัวไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบปรับตัวและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	.436*	.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Correlation*) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีค่า  $r = .436$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ

**สมมติฐานที่ 6** วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การมีสัมพันธต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

$H_0$ : วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

**ตารางที่ 4.26** แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การ	.733*	.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Correlation*) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การ มีค่า  $r = .733$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

$H_0$ : วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร	.679*	.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร มีค่า  $r = .679$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง

$H_0$ : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร	.598*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรม

องค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การ มีค่า  $r = .598$  และมีค่า  $\text{Sig.} = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$H_0$ : วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบปรับตัวและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การ	.598*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Correlation*) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การ มีค่า  $r = .598$  และมีค่า  $\text{Sig.} = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นพันธกิจขององค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 7 วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบเครือข่ายไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบเครือข่ายและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.691*	.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีค่า  $r = .691$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบเครือข่ายไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบเครือข่ายและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.612*	.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$



จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีค่า  $r = .612$  และมีค่า Sig. = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบเครือข่ายไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ตารางที่ 4.32 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบเครือข่ายและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.574*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีค่า  $r = .574$  และมีค่า Sig. = .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ปานกลาง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบเครือข่ายไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบเครือข่ายและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย	.639*	.000	มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีค่า  $r = .639$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบราชการไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

ตารางที่ 4.34 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบราชการและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบราชการ	.508*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Correlation*) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ มีค่า  $r = .508$  และมีค่า  $\text{Sig.} = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ปานกลาง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบราชการไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 4.35 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบราชการและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบราชการ	.521*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (*Pearson Correlation*) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ มีค่า  $r = .521$  และมีค่า  $\text{Sig.} = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ปานกลาง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบราชการไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ตารางที่ 4.36 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบราชการและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบราชการ	.512*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ มีค่า  $r = .512$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ปานกลาง

$H_0$ : วัฒนธรรมแบบราชการไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

$H_1$ : วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมแบบราชการและประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
วัฒนธรรมแบบราชการ	.542*	.000	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

หมายเหตุ: \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .05$

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ มีค่า  $r = .542$  และมีค่า  $Sig. = .000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานรอง  $H_0$  และ ยอมรับสมมติฐานหลัก  $H_1$  หมายความว่า วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อ

ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ปานกลาง





## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรที่มีการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน และ 2) ศึกษาว่าปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรใดที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้านมากที่สุด โดยได้ตั้งสมมติฐาน จำนวน 8 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

สมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

สมมติฐานที่ 7 วัฒนธรรมแบบเครือญาติมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมแบบราชการมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนและเพื่อเป็นการเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 จึง

ได้ทำการเก็บแบบสอบถามแบบออนไลน์ ซึ่งจัดทำจากระบบของ Google Form และทำการส่งลิงค์ (Link) ผ่านช่องทางออนไลน์ต่างๆ

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามลำดับ มีอายุ 19 – 29 ปี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 อาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รายได้ 20,001–30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = .67) โดยเรียงลำดับได้ คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .92) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .77) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .77) และวัฒนธรรมแบบราชการ ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .85) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .77) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานตลอดเวลา มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .94) รองลงมาคือ องค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = .91) องค์กรของเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = .96) ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = .94) และหากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิด เกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ทุกคนในองค์กรจะสามารถทำความเข้าใจและขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = .94) ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .92) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = .99) รองลงมาคือ ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจ ที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 1.01) ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเห็นคุณค่าความสำคัญความมุ่งประสงค์ขององค์กร มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 1.02) และผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 1.00) ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .77) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ องค์กรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .94) รองลงมาคือ ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = .89) องค์กรใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน และการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = .98) องค์กรมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงาน เสมือนครอบครัวเดียวกัน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = .94) และทุกคนในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = .97) ตามลำดับ

4. วัฒนธรรมแบบราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .85) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ การพิจารณาตัดสินใจใดๆ ในงานจะเน้นเรื่องความถูกต้องตามหลักเหตุและผล มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .97) รองลงมาคือ การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = .97) องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 1.06) องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดโดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 1.08) และพนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหากไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 1.14) ตามลำดับ

### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = .65) โดยเรียงลำดับได้ คือ คุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = .74) เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ปริมาณของงาน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .75) เวลาที่ใช้ในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .71) และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .77) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. คุณภาพของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = .74) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = .81) รองลงมาคือ การวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .82) และการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .83) ตามลำดับ

2. ปริมาณของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = .75) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ การจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .87) รองลงมาคือ การวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = .82) และปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณที่กำหนด มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = .81) ตามลำดับ

3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = .71) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = .84) รองลงมาคือ มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = .85) และการปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .85) ตามลำดับ

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .77) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความ

คิดเห็นเป็นอันดับแรก คือ ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = .84) รองลงมาคือ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = .91) และตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีความคิดเห็นในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = .91) ตามลำดับ

#### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ใช้งานในวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงาน ของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่าง กัน ในด้านการคุณภาพของงาน โดยมีค่า Sig.= .008 และ ด้านปริมาณของงาน โดยมีค่า Sig.= .008 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05
สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงาน ของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการ คุณภาพของงาน มีค่า Sig.= .023 ด้านปริมาณของงาน Sig.= .001 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน Sig.= .008 และ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน Sig.= .033
สมมติฐานที่ 3 อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงาน ของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ไม่ แตกต่างกัน



ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานที่ใช้งานในวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้านแตกต่างกัน	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ในด้านการคุณภาพของงาน โดยมีค่า Sig.= .000 ด้านปริมาณของงาน โดยมีค่า Sig.= .000 และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยมีค่า Sig.= .016</p> <p>อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05</p>
สมมติฐานที่ 5 วัฒนธรรมแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย</p> <p>ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .659 ในระดับค่อนข้างสูง</p> <p>ด้านปริมาณงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .554 ในระดับปานกลาง</p> <p>ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .564 ในระดับปานกลาง</p> <p>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .436 ในระดับค่อนข้างต่ำ</p>
สมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย</p> <p>ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .733 ในระดับค่อนข้างสูง</p>

ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานที่ใช้งานในวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	<p>ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .679 ในระดับค่อนข้างสูง</p> <p>ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .598 ในระดับปานกลาง</p> <p>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .598 ในระดับปานกลาง</p>
<p>สมมติฐานที่ 7 วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย</p> <p>ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .691 ในระดับค่อนข้างสูง</p> <p>ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .612 ในระดับค่อนข้างสูง</p> <p>ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .574 ในระดับปานกลาง</p> <p>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .639 ในระดับค่อนข้างสูง</p>
<p>สมมติฐานที่ 8 วัฒนธรรมแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน</p>	<p>ยอมรับสมมติฐาน</p> <p>วัฒนธรรมแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย</p> <p>ด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .508 ในระดับปานกลาง</p> <p>ด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .521 ในระดับปานกลาง</p> <p>ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .512 ในระดับปานกลาง</p>

### ตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานที่ใช้งานในวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .542 ในระดับปานกลาง

## 5.2 อภิปรายผล

จากตารางที่ 5.1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ในด้านการคุณภาพของงาน และ ด้านปริมาณของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชนกนันท์ โตชวงส์ (2562) ที่ศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวน ทองแสน และ นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ในด้านการคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวน ทองแสน และ นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงษ์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลิลวัฒน์ อูมา (2560) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของเจนเอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของชนกนันท์ โตชวงส์ (2562) ที่ศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

พบว่า อาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะแม้พนักงานอาชีพต่างกันแต่พนักงานทุกคนก็มีอิสระในการทำงานรวมถึงต้องใช้เทคโนโลยีในการทำงานเช่น ระบบออนไลน์ หรือ สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารในช่วงของการทำงานที่บ้าน ไม่ต่างกันมาก จึงทำให้อาชีพไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน ในด้านการคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของชนกนันท์ โดชวงศ์ (2562) ที่ศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของนายวัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความสุขในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรติดตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ส่งผลต่อความสำเร็จในการคิดค้น ริเริ่ม นำเสนอบริการสาธารณะใหม่ เพื่อสร้างคุณค่าและความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการ สังคม ประเทศชาติ และยังมีผลให้องค์การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาทิศทาง นโยบาย ความคิด ความเชื่อ ความสามารถ ตลอดจนรวมถึงโครงสร้างอีกด้วย

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กรมีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของนายวัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับ

ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความสุขในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของนายสุรินทร์ ชุมแก้ว (2556) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสอดคล้องกับงานวิจัยของลีลวัฒน์ อูมา (2560) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นรายละเอียดและความมั่นคง เป็นสิ่งที่กลุ่มเป้าหมายให้ความสำคัญมากที่สุด องค์การที่ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดจะสามารถกำหนด ทิศทางของงาน ได้ดียิ่งขึ้น ใส่ใจในรายละเอียดในงานเพื่อเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความมั่นคง แน่นนอนว่าองค์กรใดที่มีความมั่นคง มีอนาคตก็จะทำให้อุบลากร มั่นใจและตั้งใจทำงานของตนได้อย่างภาคภูมิใจและสร้างสรรค์

วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของนายวัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับก่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความสุขในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรดีตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญท์ภูภัทร์ สุภะกุลสวัสดิ์ (2564) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal พบว่า แนวทางการปฏิบัติต้องเป็นระบบขององค์การเพื่อให้วัฒนธรรมองค์การสามารถสร้างอรรถประโยชน์ในการดำเนินงาน นั้น แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีต่อองค์กรได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญญาเรศ พรกระจำ และ นิตยา เงินประเสริฐศรี (2563) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับมิตินิเทศการความรู้ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จากมุมมองของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย มีความสัมพันธ์กับมิตินิเทศการความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีค่านิยมองค์การ (Core Value) คือ สืบสานสามัคคี (Synergy)



โดยบุคลากรจะต้องมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติงานมีฐานะเป็นสมาชิกในทีมและเป็นหัวหน้าทีมได้และมีความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีมและมีคุณธรรม (Integrity)

วัฒนธรรมแบบราชการ มีสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของนาย วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งความสุขในการทำงานอาจส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรดีขึ้นไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรางคณา เอก อัจฉริยา และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2558) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวและแบบราชการมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานในทางบวก ( $t=0.185$  และ  $0.206$  ตามลำดับ,  $P<0.01$ ) เนื่องจากองค์การได้กำหนดกฎ ระเบียบวินัย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน กฎระเบียบต่างๆ ทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้แจ้งให้พนักงานทุกคนทราบตั้งแต่วันปฐมนิเทศ เป็นระเบียบที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม ถ้าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ จะเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในองค์กร พนักงานจะมีเกิดความสุขในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การแบบราชการจึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กรในการบริหารจัดการ

เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า เพศชายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านมากกว่า เพศหญิงในด้านของคุณภาพของงานและด้านปริมาณของงาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเพศหญิงมากขึ้น เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพหรือปริมาณของงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานเพศหญิงมากขึ้น และยังพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยส่วนใหญ่พบว่า อายุ 19 – 29 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าอายุ 30 – 39 ปี

อายุ 40–49 ปี อายุ 50–59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีอายุ 19–29 ปี ยังมีประสบการณ์ที่น้อยกว่าช่วงอายุอื่น อีกทั้งความสามารถในการกระตุ้นตัวเองให้ทำงานโดยปราศจากระบบหรือผู้บังคับบัญชาในการควบคุมยังน้อยกว่าช่วงอายุอื่นๆ ที่มากกว่า ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีกุยุทธ์ในการกระตุ้นการทำงาน เช่น การจำกัดระยะเวลาในการส่งงาน การเพิ่มการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น รวมถึงการให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพหรือปริมาณของงานเยอะที่สุด และพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านน้อยกว่ารายได้ที่มากกว่า 10,000 บาท แสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีรายได้น้อย จะส่งผลให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ ดังนั้น ผู้ประกอบการควรมีการศึกษาว่าตำแหน่งงานดังกล่าวควรมีรายได้พื้นฐาน โดยเฉลี่ยในระดับใดและกำหนดรายได้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานดังกล่าว และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน โดยพบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร วัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้านค่อนข้างสูง ดังนั้น ผู้ประกอบการควรปรับองค์กรให้มีวัฒนธรรมทั้ง 3 ด้านนี้ โดยทำได้โดย 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว ทำได้โดย การที่ต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานตลอดเวลา เน้นบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว พยายามให้ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น และหากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิด เกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ทุกคนในองค์กรควรจะสามารถทำความเข้าใจและขจัดความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที 2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร ทำได้โดย ผู้บริหารควรมีการชี้แจงให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารและพนักงาน ควรคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเห็นคุณค่าความสำคัญความมุ่งประสงค์ขององค์กร และผู้บริหารควรมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกัน และ 3) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ทำได้โดย องค์กรควรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทุกคนในองค์กรควรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและช่วยเหลือกัน องค์กรควรใส่ใจกับความต้องการของพนักงานและการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน องค์กรควรมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน และทุกคนในองค์กรควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานที่ทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน (Work from home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยนี้ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรมุ่งศึกษาปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านเพิ่มเติม เพื่อให้ทราบปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน และสามารถนำไปกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี เป็นต้น



## บรรณานุกรม

- ขวัญชัย พุทธิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) (การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เขาวินี พันธุ์ลาภะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐดิพงษ์ ขันพล และสวารศ ศรีสุดโต. (2558). ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการใช้บริการทางการเงินอัตโนมัติของธนาคารออมสิน สาขาอิมพีเรียล เวิลด์ สำโรง. สืบค้น 25 มกราคม 2565, จาก [http://utccmbaonline.com/ijbr/doc/\(Edit\)Id145-12-12-2015\\_20:48:44.pdf](http://utccmbaonline.com/ijbr/doc/(Edit)Id145-12-12-2015_20:48:44.pdf).
- เดชสิทธิ์ กิตติสุบรรณ. (2560). การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการลงทุน และแรงจูงใจที่มีผลต่ออัตราส่วนระหว่างเงินออมและเงินลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับนักศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญาเรศ พรกระจำ และนิตยา เงินประเสริฐศรี. (2563). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับมิติการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8(1), 61-71.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิธิต์สน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือเสริมกรุงเทพมหานคร.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิ่นฉัตร เทียนทอง. (2555). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารชนชาติ* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(1), 1-23.
- พรรัตน์ แสดงหาญ. (2563). การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 14-33.
- พิชญากรณ์ มูลเกษ. (2555). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงาน กรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วน ตำบลหัวเสือ อำเภอแม่ทะ จังหวัดลำปาง* (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พินิจดา คำกรถาร และคณะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- รวีกร สยามมินทร์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อน้ำแร่บรรจุขวดของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุงสวัสดิ์ (2563). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 7(2), 213-226.
- ลักขณา นุชอุดม. (2564). *ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19* (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรางคณา เอกอัจฉริยา และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2558). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(14), 77-95.
- วรางรัตน์ โชติรัตน์. (2549). ทางเลือกใหม่ในการทำงานนอกสำนักงาน. *วารสารข้าราชการ*, 51(3), 21-25.
- วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล กรณีศึกษาราชการแห่งประเทศไทย (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิพร บุญชู. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรร ในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมบัติ กุสุมาวาลี. (2559). โครงการศึกษาประเมินความคืบหน้าหลังการปรับโครงสร้างองค์กรสำหรับธนาคารอาคารสงเคราะห์. ธนาคารอาคารสงเคราะห์.
- สิริกร สุขสุดไพศาล และคณะ. (2556). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโท). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2563). *Work from Home Guide* วิธีของ HR และองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: เอส อาร์ เซ็นเตอร์.
- สุรยุทธ บุญมาพัตต์. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับยุคไทยแลนด์ 4.0 : ส่วนประกอบวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 6(2), 159-175.
- อภิชชยา บุญเจริญ. (2556). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

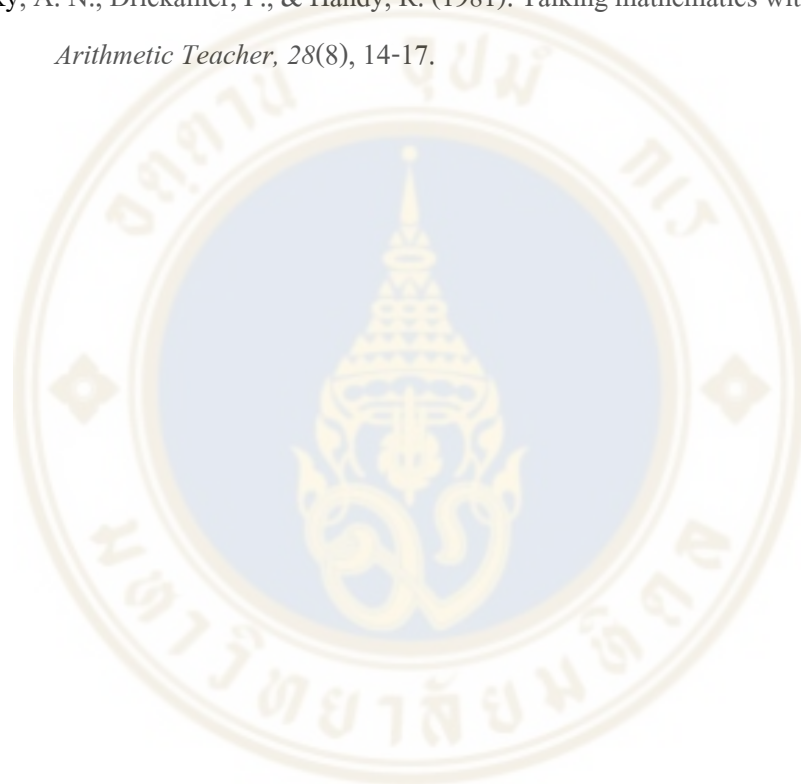
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2560). วัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารร่วมพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก*, 35(2), 142-162.
- Cameron, K. & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and Changing Organization Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd edition). English: Jossey-Bass.
- Daft, R. (2012). *Organization Theory and Design* (11th edition). English: Cengage Learning.
- Deal, T., & Kennedy, A. (2008). *The New Corporate Cultures: Revitalizing the Workplace After Downsizing, Mergers, And Reengineering* (Kindle edition). English: Basic Books.
- Hamdoun, M., & Zouaoui, M. (2017). Impact of environmental management on competitive advantage of Tunisian companies: The mediator Role of organization culture. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 76-82.
- Handy, C. (1996). *Gods of Management: The Changing Work of Organizations*. English: Oxford University Press.
- Harrison, R. (1972). Understanding Your Organization's Character. *Harvard Business Review*, 50(3), 119-128.
- Herzberg, F. (1993). *The Motivation to work* (Reprint edition). English: Routledge.
- Jimenez-Jimenez, D., Martinez-Costa, M., & Sanz-Valle, R. (2014). Innovation, organizational learning orientation and reverse knowledge transfer in multinational companies. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 12(1), 47-55.
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements*. New York: Lexington books.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

Nilles, J. M. (1998). *Managing telework: Strategies for managing the virtual workforce*. New York, NY: Wiley.

Peterson, E. & Plowman, G., E. (1953). *Business Organization and Management* (3rd edition). Ill: Irwin.

Rudnitsky, A. N., Drickamer, P., & Handy, R. (1981). Talking mathematics with children. *Arithmetic Teacher*, 28(8), 14-17.





## แบบสอบถาม

### เรื่อง การศึกษาปัจจัยสำคัญด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยแบบสอบถามชุดนี้ ประกอบไปด้วย คำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงาน

#### รูปแบบทำงานที่บ้าน

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัย เท่านั้น การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีความหมายต่อท่านแต่อย่างใด ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามด้วยความจริง เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลที่น่าไปใช้ประมวลผลที่เชื่อถือได้ และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอชิษฐญา อิศระศักดิ์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล



### ตอนที่ 1 คำถามคัดกรอง

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

1. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 หรือไม่

1. ใช่ (ทำแบบสอบถาม ข้อ 2)       2. ไม่ใช่ (จบการทำแบบสอบถาม)

2. ท่านอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครหรือไม่

1. ใช่ (ทำแบบสอบถามตอนที่ 2)  
 2. ไม่ใช่ (จบการทำแบบสอบถาม)

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

1. เพศ

1. ชาย       2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 18 ปี       2. 19 – 29 ปี       3. 30 – 39 ปี  
 4. 40 – 49 ปี       5. 50 – 59 ปี       6. 60 ปีขึ้นไป

3. อาชีพ

1. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ       2. พนักงานบริษัทเอกชน  
 3. อื่น ๆ (ระบุ).....

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท       2. 10,001–20,000 บาท  
 3. 20,001–30,000 บาท       4. 30,001–40,000 บาท  
 5. 40,001–50,000 บาท       6. 50,001 บาทขึ้นไป

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

คำชี้แจง จากข้อความดังต่อไปนี้ ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของท่านมากที่สุด ในข้อคำถามแต่ละข้อ ท่านสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>1. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (Adaptability Culture)</b>					
1.1 ทุกคนในหน่วยงานมีอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น					
1.2 องค์กรของท่านเน้นแนวทางในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว					
1.3 องค์กรของท่านมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี					
1.4 หากมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกิดจากความแตกต่างของความคิด เกี่ยวกับแนวทางในการทำงาน ทุกคนในองค์กรจะสามารถทำความเข้าใจและจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีระบบและทันที					
1.5 ท่านเชื่อว่าการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในการทำงานตลอดเวลา					
<b>2. วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นพันธกิจขององค์กร (Mission culture)</b>					
2.1 ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเป้าหมายขององค์กร					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2.2 ผู้บริหารมีการชี้แจงให้พนักงานเห็นคุณค่าความสำคัญ ความมุ่งประสงค์ขององค์กร					
2.3 ผู้บริหารมีแนวทางในการดำเนินงานและประเมินผล ร่วมกัน					
2.4 ผู้บริหารและพนักงาน มีการคำนึงถึงการตัดสินใจ ที่มีผล ต่อเป้าหมายขององค์กร					
<b>3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)</b>					
3.1 องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
3.2 องค์กรของท่านใส่ใจกับความต้องการของพนักงาน และ การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของพนักงาน					
3.3 องค์กรของท่านมีบรรยากาศความเป็นกันเองในการ ทำงานเสมือนครอบครัวเดียวกัน					
3.4 ทุกคนในองค์กรมีการทำงานแบบพึ่งพาร่วมมือและ ช่วยเหลือกัน					
3.5 ทุกคนในองค์กรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับผู้อื่น					
<b>4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)</b>					
4.1 องค์กรของท่านเน้นการทำงานที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตาม กฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
4.2 การบริหารงานภายในองค์กรเป็นไปตามสายการบังคับ บัญชาที่ชัดเจน					
4.3 องค์กรของท่านเน้นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณ					
4.4 การพิจารณาตัดสินใจใดๆในงานจะเน้นเรื่องความถูกต้อง ตามหลักเหตุและผล					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4.5 พนักงานไม่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือสั่งการแทนหากไม่มีคำสั่งให้แทนในทุกกรณี					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการทำงานรูปแบบทำงานที่บ้าน

คำชี้แจง จากข้อความดังต่อไปนี้ ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของท่านมากที่สุด ในข้อคำถามแต่ละข้อ ท่านสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
<b>1. คุณภาพของงาน</b>					
1.1 ผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
1.2 ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
1.3 ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					
<b>2. ปริมาณของงาน</b>					
2.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณที่กำหนด					

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2.2 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2.3 ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
<b>3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน</b>					
3.1 ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
3.2 การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
3.3 ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น					
<b>4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>					
4.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
4.3 ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้