

ความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

SATISFACTION ON WORK FROM HOME AFFECTING WORK EFFICIENCY OF  
PERSONNEL IN EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE IN NAKHON SI THAMMARAT

จิรพรรณ ผิวจิตร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 4) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช 5) เพื่อศึกษาความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีการเก็บตัวอย่างจากแบบสอบถามจำนวน 230 คน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การใช้หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Independent Sample t -Test , One way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ แต่ละปัจจัยที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ไม่ต่างกัน และความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้เริ่มต้นขึ้น โดยพบครั้งแรกในนครอู่ฮั่น สาธารณรัฐประชาชนจีน หลังจากพบการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนและองค์การอนามัยโลกได้ออกมาระบุว่าไวรัสดังกล่าว คือ SAR-COV-2 เรียกว่า COVID-19 (ย่อมาจาก CO แทน corona, VI แทน virus, D แทน disease และ 19 แทน 2019) ตามการประกาศชื่ออย่างเป็นทางการที่ใช้เรียกโรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ขององค์การอนามัยโลก ซึ่งพบการแพร่เชื้อจากคนสู่คนผ่านละอองฝอยขนาดเล็ก และองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศเป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of international Concern – PHEIC) ในวันที่ 30 มกราคม 2563 กลุ่มผู้ป่วยที่มีความรุนแรงส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ ผู้สูบบุหรี่ และผู้ที่มีโรคประจำตัว เช่น โรคหัวใจ โรคเบาหวาน โดยผู้ป่วยมีอาการไข้ ไอ เจ็บคอ หอบเหนื่อย หรือมีอาการของโรคปอดอักเสบ ในรายที่มีอาการรุนแรงอาจถึงขั้นเสียชีวิต ประเทศไทย พบผู้ติดเชื้อรายแรกเป็นนักท่องเที่ยวจีนที่เดินทางเข้ามาประเทศไทยและมีรายงานผู้ป่วยชาวไทยรายแรกซึ่งมีประวัติขับรถแท็กซี่ให้บริการผู้ป่วยชาวจีน ในระยะต่อมาจำนวนผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษา เรื่อง ชื่อและอาการสำคัญของโรคติดต่ออันตราย (ฉบับที่ 3) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 กำหนดให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID -19)) เป็นโรคติดต่ออันตราย ลำดับที่ 14 ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่ออันตราย

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้แพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว รัฐบาลจึงสั่งการให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานของรัฐปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศคบ.) และมีคำสั่งปิดสถานประกอบการที่มีลักษณะคล้ายสถานบริการ สถานบันเทิง ผับ อับบ อบ นวด สนามชนไก่ สนามมวย โรงภาพยนตร์ สถานที่ออกกำลังกายฟิตเนส สวนสนุก ฯลฯ จนทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ดังกล่าว และมีสั่งการให้ทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home เพื่อลดความเสี่ยงให้กับบุคลากร โดยให้ปฏิบัติงานเต็มขีดความสามารถและใช้

เทคโนโลยีในการทำงาน โดยมีให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน ในส่วนของจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นจังหวัดที่พบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ ทำให้ทางจังหวัดได้มีหนังสือจากผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ขอให้ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน รับทราบและถือปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 (ฉบับที่ 37) ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2564 โดยเคร่งครัด

ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work from Home ขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
5. เพื่อศึกษาความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ที่ต่างกัน
2. ความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from Home มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

#### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from Home ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการเก็บตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม ทางระบบออนไลน์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน

2.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Costs)

3. ขอบเขตด้านเวลา ทำการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึง วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎี

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก หรือ Herzberg's Theory (อ้างถึงใน นิสิตา เขียวพุ่มพวง, 2555, หน้า 41) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง เมื่อบุคคลหรือพนักงานที่ได้ใช้ความสามารถแห่งสติปัญญาในการทำงานได้อย่างอิสระจนบรรลุเป้าหมาย โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อความสำเร็จในการทำงาน เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความยินดีต่อผลสำเร็จที่ได้รับจากการทำงานชิ้นนั้น ๆ

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง บุคคลหรือพนักงานได้รับการยอมรับความสามารถจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้รับบริการ หรือจากบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน โดยการยอมรับนับถือสามารถแสดงออกได้ด้วยพฤติกรรมเชิงบวก ซึ่งแสดงถึงการให้เกียรติ ยอมรับชมเชยด้วยการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจท้าทาย อาจจะเป็นงานที่ยากหรือสำคัญกว่างานที่ได้รับผิดชอบอยู่ ซึ่งต้องใช้พลังกำลังทั้งร่างกายแรงใจ ความรู้ความสามารถ และความคิดใหม่ ๆ เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานนั้นเป็นงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้รับมอบหมายให้ดำเนินการและได้ทำอย่างเต็มศักยภาพจนงานนั้นประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เพื่อแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานในเชิงบวก และได้รับโอกาสก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายขึ้น การได้รับเงินเดือนสูงขึ้น

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพตามลำดับขั้น เช่น การได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน การได้เพิ่มตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นที่ปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน หรือการได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำองค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มี 10 ประเด็นด้วยกัน คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์กร ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2. การปกครองและการบังคับบัญชาตามสายงาน (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายและมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารต่อผู้บังคับบัญชาที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุภารกิจขององค์กรร่วมกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของการทำงาน เช่น ความสว่างของแสง สภาวะอากาศที่เอื้ออำนวยอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนหรือหนาวเกินไป ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมมีระยะเวลาพักผ่อน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ประจำเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลจะได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น ซึ่งการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลมีความพอใจ และมีความภักดีต่อองค์กร

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดี มีความกลมเกลียว สามารถทำงานร่วมกัน มีความเห็นอกเห็นใจ มองเห็นเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง สภาวะของอาชีพซึ่งได้รับการยอมรับในวงกว้างของสังคม สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับผู้ประกอบการอาชีพได้

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ทำ โดยรู้สึกปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สิน รวมทั้งมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความยั่งยืน และสร้างความมั่นคงให้กับการดำเนินชีวิตได้

**ลักษณะทางประชากรศาสตร์** ในทัศนะของผู้วิจัยหมายถึง ข้อมูลที่แสดงถึงความเป็นมา สถานะภาพของบุคคลตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์จะส่งผลต่อพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลที่แตกต่างกัน (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ในขณะที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย 1.) อายุ (Age) 2.) เพศ (Sex) 3.) ลักษณะครอบครัว (Marital Status) 4.) รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, Education and Occupation)

**แนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman)** มาเป็นแนวทางในการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานโดย แนวคิดของ Peterson and Plowman ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563) 1.) คุณภาพของงาน (Quality) ผู้ผลิตผลงาน และผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานได้รับประโยชน์จากผลงานอย่างสูงสุด มีความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ผลการทำงานมีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานและทันกำหนดเวลา 2.) ปริมาณงาน (Quantity) โดยทั่วไปหน่วยงานจะมีการวางแผนและกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้ ดังนั้น ผลงานที่ได้ จะต้องตอบโจทย์เป้าหมาย สอดคล้องกับแผนงานการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม 3.) เวลา (Time) คือ การกำหนดกรอบระยะเวลา เพื่อใช้เป็นตัวควบคุมให้สามารถดำเนินงานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วแต่ต้องไม่ผิดพลาด 4.) ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การคำนวณค่าใช้จ่ายหรือ

งบประมาณที่เกิดขึ้นทั้งหมดในการทำงาน กระบวนการทำงานต่าง ๆ จะต้องเน้นการลงทุนที่คุ้มค่า สามารถลดต้นทุนแต่ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ครอบคลุมทั้งประเด็นของการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home โดยมีรายละเอียดดังนี้

รัตนชนก จันยัง (อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคีอรธ, 2562 หน้าที่ 43) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงกำไร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ศิริประภา ภาคีอรธ (2562) ศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะทางอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านที่เห็นด้วยต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้การยอมรับนับถือ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการแปลผลข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 294 คน มีการทำงานในรูปแบบ Work from Home ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ รวมเป็นจำนวน 12 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้ความหมายในแต่ละระดับ เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้ความหมายในแต่ละระดับ เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ มีการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ดังรายละเอียดดังนี้

**การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ใช้สำหรับอธิบาย บรรยาย ลักษณะของข้อมูลในแบบสอบถาม โดยค่าสถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนาจะมีความเหมาะสมกับลักษณะและมาตรวัดของข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นร้อยละ (percentage)

**ส่วนที่ 2** ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating Salesian หรือ Likert Scale ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



**ส่วนที่ 3** ประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating Salesian หรือ Likert Scale ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจะใช้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นมาตรวัดแบบ Rating Salesian หรือ Likert Scale ดังนั้นจึงใช้การวิเคราะห์ประกอบด้วย

1. สถิติทดสอบสมมติฐานข้อ 1 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยต่างกันมีประสิทธิการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ที่ต่างกัน โดยมีการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และมีการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ Independent-Sample T-Test

2. สถิติทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ประสิทธิสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และแสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีเกณฑ์ คือ 0.01-0.20 มีความสัมพันธ์ต่ำมาก, 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ต่ำ, 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง, 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์สูง, 0.81 – 1.00 มีความสัมพันธ์สูงมาก โดยค่า r เป็น - แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ค่า r เป็น + แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

3. สถิติทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของการทำงานในรูปแบบ Work from Home ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ในจำนวนประชากรจากกลุ่มตัวอย่าง 230 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.3 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.3 เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 63 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 30,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.2

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work from Home โดยรวมของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยด้านที่เห็นด้วยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพโดยรวมในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยด้านที่เห็นด้วยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

#### **ส่วนที่ 4** ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

4.1 บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยต่างก็มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ที่ต่างกัน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยต่างก็มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ

ด้านเพศกับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.973$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.857$ , ด้านเวลา  $p = 0.300$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.325$

ด้านอายุกับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.358$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.567$ , ด้านเวลา  $p = 0.492$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.684$

สถานภาพกับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.527$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.894$ , ด้านเวลา  $p = 0.893$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.848$

ระดับการศึกษากับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.289$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.160$ , ด้านเวลา  $p = 0.109$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.225$

ประเภทบุคลากร กับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.678$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.892$ , ด้านเวลา  $p = 0.881$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.142$

4.2 ความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษารูปได้ว่า ความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home รวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยแต่ละด้านมีค่า  $p < 0.001$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (มีค่า  $p < 0.001$ ,  $p < 0.001$ ,  $p = 0.003$  และ  $p = 0.004$  ตามลำดับ) ตัวแปรปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.237$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมากที่สุด

ด้านปริมาณงาน พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (มีค่า  $p < 0.001$ ,  $p < 0.001$ ,  $p = 0.001$  และ  $p = 0.005$  ตามลำดับ) ตัวแปรปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\beta = 0.252$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมากที่สุด

ด้านเวลา พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (มีค่า  $p < 0.001$ ,  $p < 0.001$ ,  $p = 0.005$  และ  $p = 0.008$  ตามลำดับ) ตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\beta = 0.269$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมากที่สุด

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (มีค่า  $p < 0.001$ ) ตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\beta = 0.304$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชมากที่สุด

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความพึงพอใจของการทำงานในรูปแบบ Work from Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละปัจจัยต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานรูปแบบ Work from Home ที่ต่างกัน

บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากลักษณะงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และอยู่บนกฎ ระเบียบ จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตน์ชนก จันยัง (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงกำไร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ความพึงพอใจของการทำงานในรูปแบบ Work from Home มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาคีอรธ (2562) ศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะทางอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. ความพึงพอใจของการทำงานในรูปแบบ Work from Home มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพบว่า ความพึงพอใจการทำงานรูปแบบ Work from Home ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจเหล่านี้เป็นความพึงพอใจที่เป็นปัจจัยจำแนกตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน นิสิตา เขียวพุ่มพวง, 2555, หน้า 41) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในช่วงการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อปรึกษาหารือในการทำงานหลากหลายมากขึ้นเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีถือเป็นการสร้างสัมพันธภาพ สร้างความไว้วางใจและปรึกษาหารือในประเด็นการทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานควบคู่กันไปด้วย ในขณะที่เดียวกัน ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความสว่างของแสง ความเหมาะสมของเสียง สภาวะอากาศที่เอื้ออำนวยอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนหรือหนาวเกินไป ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีระยะเวลาพักผ่อน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงาน Work From Home ซึ่งส่วนใหญ่หมายถึงการปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านของบุคลากรเอง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจเมื่อปฏิบัติงานที่บ้านสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการเดินทาง บุคลากรมีความอิสระในการทำงานและอิสระในการตัดสินใจ จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน และถึงแม้ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home แต่รายได้จากการปฏิบัติงานหรือเงินเดือนก็ยังคงได้รับการพิจารณาเช่นเดิม จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสำนักงานเพื่อให้ได้มีการพูดคุยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความกลมเกลียว สามารถทำงานร่วมกัน มีความเห็นอกเห็นใจ มองเห็นเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ให้หลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งตัวแปรที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช เช่น ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะประชากรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายยิ่งขึ้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น อาจสำรวจไปยังพื้นที่จังหวัดใกล้เคียงหรือจังหวัดที่ได้รับผลกระทบใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ผลที่ออกมาชัดเจนยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- ชัยวุฒิ เทโพธิ์, พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563) *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 14 (1)*
- ชาติชาย เจริญสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองทัพอากาศไทย. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- นิตา เขียวพุ่มพวง. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอกระบบราชการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์:วิทยาลัยราชพฤกษ์ประจำปีการศึกษา 2555, วิทยาลัยราชพฤกษ์.*
- พัฒนา พรหมณี, ยุพิน พิทยาวัฒนชัย, จีระศักดิ์ ทัพผา, (2563). *แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน: วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.). 26 (1)*
- มนัสนันท์ ศรีนาการ, พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). *การทำงานทางไกลและที่บ้าน Telework and Work at Home: วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม. 6 (1)*

- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่  
แสวงผลกำไร: การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญญบุรี.*
- วรรณ วิจิตร, เขียวรัตน์ ชีร์ระพิบูล, และณัฐพล ฉายศิริ. *รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากร  
ในช่วงการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรค  
ที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก: วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค. 8 (1)*
- ศิริประภา ภาคีอรอด. (2562). *ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
องค์กร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญญบุรี.*
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสภา พ.ศ. 2554. ค้นเมื่อ 30  
ตุลาคม 2564, จาก <https://dictionary.orst.go.th/>*
- สิริอร วิชาวุธ. (2550). *จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). *ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก: ปรินญาณีพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.*
- กรมควบคุมโรค, กองติดต่อทั่วไป. (2564). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-  
19), ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564, จาก  
<https://ddc.moph.go.th/uploads/files/2017420210820025238.pdf>*
- International Labour Organization. 2020. *An employers' guide on working from home in  
response to the outbreak of COVID-19. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2564, จาก  
<https://www.ilo.org>*