

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช**

MOTIVATION ON WORK AFFECTING WORK FROM HOME EFFICIENCY DURING THE COVID-19 PANDEMIC OF PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY OFFICER IN NAKHON SI THAMMARAT

ณัฐ คงเจาะ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) 2) เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช 3) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่น ๆ ที่สนใจในการปรับการทำงานขององค์กรให้เข้าสู่รูปแบบการทำงานที่บ้านได้อย่างเหมาะสมโดยมีการเก็บตัวอย่างจากแบบสอบถาม จำนวน 250 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 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ แต่ละปัจจัยที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันได้เกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019-nCoV ซึ่งองค์การอนามัยโลก ประกาศชื่อที่เป็นทางการสำหรับใช้เรียกโรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ว่า "โควิด-19" (Covid-19) ย่อมาจาก "coronavirus disease starting in 2019" ที่ก่อให้เกิดโรคปอดอักเสบ (pneumonia) โดยองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่ว ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 ณ 25 พฤษภาคม 2563 เวลามาตรฐานกรีนิช 06.02 น. โดยสถานการณ์ทั่วโลก ข้อมูล ณ วันที่ 14 มกราคม 2564 (ที่มา : worldometer) ทั่วโลกมีรายงานผู้ป่วยสะสมทั้งสิ้น 92,799,635 คน เสียชีวิต 1,987,310 คน และรักษาหายแล้ว 66,322,284 คน ในจำนวนผู้เสียชีวิตเป็นบุคลากรทางการแพทย์กว่า 1 หมื่นคน (สหรัฐอเมริกากว่า 1 พันคน และสาธารณรัฐประชาชนจีนกว่า 40 คน) เด็กติดเชื่อน้อยกว่าคนกลุ่มอื่น อัตราตายในเด็กต่ำกว่า อัตราตายในคนหนุ่มสาวอายุ 20 กว่าปีถึง 10 เท่า คนที่อายุมากกว่า 80 ปี มีโอกาสเสียชีวิตมากกว่าหนุ่มสาว 600 เท่า (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ในปัจจุบันนั้น ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อ และสร้างความเปลี่ยนแปลงทางสังคม หนึ่งในนั้นก็คือ "การทำงานที่บ้าน" หรือ Work From Home ที่ได้กลายเป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่ และอาจเป็น New Normal หรือ "ความปกติใหม่" ของหลายองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน เพื่อต้องการลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยการลดโอกาสในการรับการแพร่เชื้อจากบุคคลสู่บุคคล ซึ่งพนักงานในองค์กรอาจมีความเสี่ยงต่อการติดไวรัส COVID-19 ในระหว่างการเดินทางผ่านระบบขนส่งสาธารณะ หรือการทำงานในย่านที่มีคนทำงานสัญจรไปมาหนาแน่น ซึ่งไม่อาจควบคุมหรือคัดกรองโรค COVID-19 ได้อย่างทั่วถึง ซึ่งในปัจจุบันนี้หลายบริษัทต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานเข้าสู่การทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) อย่างกะทันหัน ด้วยภาวะแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม ซึ่งจะทำให้หลายองค์กรมีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสัญญาณหนึ่งที่ทำให้เห็นว่าการปรับรูปแบบการทำงานในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหลังจากนี้ต่อไป หรืออาจกล่าวได้ว่าในอนาคตหลังจากนี้แม้จะผ่านพ้นช่วงวิกฤต COVID - 19 ไปแล้ว ก็มีแนวโน้มว่าการทำงานจากที่บ้าน หรือ Work from Home ที่หลายองค์กรเลือกนำไปปฏิบัติแล้วเห็นแล้วว่าการอนุญาตให้

พนักงานทำงานที่บ้านนั้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือผลลัพ์ของงาน ยังคงได้ผลผลิตภาพหรือ Productivity ซ้ำยังช่วยลดความสูญเปล่าของเวลาในแต่ละวันไปได้มาก

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2503 มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหา และให้บริการพลังงานไฟฟ้าครอบคลุมพื้นที่ 74 จังหวัด (ยกเว้นพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง) ในปัจจุบัน กฟภ. ได้ปรับโครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น โดยมุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณภาพและบริการ มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศด้านธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ร่วมสร้างคุณค่าสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ กฟภ. Digital Utility

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีพื้นที่รับผิดชอบจำหน่ายไฟฟ้า 74 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ (อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง) คิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่ประเทศไทย หรือประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า 19,360,779 ราย ปัจจุบันมีสถานีไฟฟ้า 523 แห่ง สามารถแบ่งพื้นที่การจำหน่ายเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระดับเขตภาคละ 3 เขต รวมทั้งสิ้น 12 เขต และสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในระดับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด/อำเภอ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาย่อยครอบคลุมการให้บริการพื้นที่ 74 จังหวัด จำนวน 76,121 หมู่บ้าน

สำนักงานใหญ่ของ กฟภ. ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงาน ให้คำแนะนำ ตลอดจนจัดทรววัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค

แบ่งการบริหารงาน ประกอบด้วย ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักกฎหมาย กลุ่มยุทธศาสตร์และพัฒนา กลุ่มเครือข่ายและบริการ และกลุ่มสนับสนุน ซึ่งยังแบ่งออกเป็นฝ่ายและกอง

ภาคเหนือ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคเหนือ) ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน ลำปาง เชียงราย และพะเยา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) ตั้งอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลก มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 8 จังหวัด คือ พิษณุโลก พิจิตร ตาก กำแพงเพชร สุโขทัย แพร่ น่าน และอุตรดิตถ์

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) ตั้งอยู่ที่จังหวัดลพบุรี มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ ลพบุรี สิงห์บุรี เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี และชัยนาท

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุดรธานี มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 8 จังหวัด คือ อุดรธานี หนองคาย ขอนแก่น เลย สกลนคร นครพนม หนองบัวลำภู และบึงกาฬ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 8 จังหวัด คือ อุบลราชธานี ยโสธร ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ศรีสะเกษ มุกดาหาร และอำนาจเจริญ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์

ภาคกลาง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ตั้งอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 7 จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง ปทุมธานี สระบุรี นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 5 จังหวัด คือ ชลบุรี ฉะเชิงเทรา ระยอง จันทบุรี และตราด

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคกลาง) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครปฐม มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ นครปฐม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี และกาญจนบุรี

ภาคใต้

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) ตั้งอยู่ที่จังหวัดเพชรบุรี มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี สมุทรสงคราม ชุมพร และระนอง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคใต้) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช ตรัง กระบี่ สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต และพังงา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคใต้) ตั้งอยู่ที่จังหวัดยะลา มีหน้าที่ควบคุมดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา สตูล และพัทลุง

ตามข้อสั่งการผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เรื่อง การปฏิบัติงานภายในที่พัก (Work from home) เพื่อป้องกันและรองรับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของ กพท. สั่ง ณ วันที่ 29 เมษายน 2564 ให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติงานภายในที่พัก (Work from home) โดยพิจารณาตามความเหมาะสมของกระบวนการและดำเนินการอย่างเต็มขีดความสามารถมากที่สุด

ดังนั้นการศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช” จึงมีเป้าหมายของการศึกษาเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนา เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19โดยนำมาซึ่งผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และต่อองค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home)
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงาน
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่น ๆ ที่สนใจในการปรับการทำงานขององค์กรให้เข้าสู่รูปแบบการทำงานที่บ้านได้อย่างเหมาะสม

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH)
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ที่ต่างกัน
3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH)
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH)

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 250 คน
2. ขอบเขตด้านตัวแปร
  - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)
    - 2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง/ลักษณะงาน
    - 2.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายในการบริหาร
  - 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณของงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Costs)
3. ขอบเขตด้านเวลา ทำการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในช่วงระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึง วันที่ 10 ธันวาคม 2564

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิด ทฤษฎี

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก หรือ Herzberg's Theory (อ้างถึงใน นิศา เขียวพุ่มพวง, 2555, หน้า 41) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจได้แก่

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

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

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

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 รายได้ประจำเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ตามเป้าหมายขององค์กร 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)** มาเป็นแนวทางในการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานโดยแนวคิดของ Peterson and Plowman ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563) 1.) คุณภาพของงาน (Quality) ผู้ผลิตผลงาน และผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานได้รับประโยชน์จากผลงานอย่างสูงสุด มีความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย ผลการทำงานมีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานและทันกำหนดเวลา 2.) ปริมาณงาน (Quantity) โดยทั่วไปหน่วยงานจะมีการวางแผนเป้าหมายและกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานไว้ ดังนั้น ผลงานที่ได้ จะต้องตอบโจทย์เป้าหมาย สอดคล้องกับแผนงานการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม 3.) เวลา (Time) คือ การกำหนดกรอบระยะเวลา เพื่อใช้เป็นตัวควบคุมให้สามารถดำเนินงานสำเร็จได้อย่างรวดเร็วแต่ต้องไม่ผิดพลาด 4.) ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การคำนวณค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณที่เกิดขึ้นทั้งหมดในการทำงาน กระบวนการทำงานต่าง ๆ จะต้องเน้นการลงทุนที่คุ้มค่า สามารถลดต้นทุนแต่ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ครอบคลุมทั้งประเด็นของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home โดยมีรายละเอียดดังนี้

รัตนชนก จันยัง (อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคีอรรถ, 2562 หน้าที่ 43) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงกำไร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

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

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการแปลผลข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 294 คน มีการทำงานในรูปแบบ Work from Home ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 250 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง/ลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 6 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ รวมเป็นจำนวน 18 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้ความหมายในแต่ละระดับ เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, และเห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยจำนวนข้อคำถาม 3 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อให้ความหมายในแต่ละระดับ เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2 และเห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

การวิจัยในครั้งนี้ มีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ดังรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับอธิบาย บรรยาย ลักษณะของข้อมูลในแบบสอบถาม โดยค่าสถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนาจะมีความเหมาะสมกับ ลักษณะและมาตรวัดของข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาออกมาในรูปแบบของร้อยละ (percentage)

**ส่วนที่ 2** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating Salesian ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ส่วนที่ 3** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบ Rating Salesian ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งจะใช้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นมาตรวัดแบบ Rating Salesian ดังนั้นจึงใช้การวิเคราะห์ประกอบด้วย

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

2. สถิติทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) โดยมีการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. สถิติทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) โดยมีการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ประสิทธิสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation Coefficient โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 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 มี

ความสัมพันธ์สูงมาก โดยค่า  $r$  เป็น - แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ค่า  $r$  เป็น + แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด -19 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ในจำนวนประชากรจากกลุ่มตัวอย่าง 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 52.0 อายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.0 เป็นระดับบริหาร ระดับ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 52.0 มีรายได้มากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.0

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่เห็นด้วยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน

**ส่วนที่ 3** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านที่เห็นด้วยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเวลา รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ที่ต่างกัน จากการศึกษพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ที่ต่างกัน กล่าวคือ

ด้านเพศกับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.635$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.436$ , ด้านเวลา  $p = 0.180$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.056$

ด้านอายุกับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.009$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.004$ , ด้านเวลา  $p = 0.000$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.684$

สถานภาพกับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.527$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.894$ , ด้านเวลา  $p = 0.893$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.000$

ระดับการศึกษากับคุณภาพของงานมีค่า  $p = 0.000$ , ด้านปริมาณงาน  $p = 0.000$ , ด้านเวลา  $p = 0.000$ , ด้านค่าใช้จ่าย  $p = 0.000$

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

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษารูปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ รวมด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวม คือ ด้านเวลา รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยแต่ละด้านมีค่า  $p < 0.001$  อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) จากการศึกษารูปได้ว่า

ด้านลักษณะงาน  $p = 0.000$ , ด้านความรับผิดชอบ  $p = 0.000$ , ด้านความสำเร็จของงาน  $p = 0.000$  และด้านผู้บังคับบัญชา  $p = 0.000$ , ด้านสภาพการทำงาน  $p = 0.000$  ด้านนโยบายในการบริหาร  $p = 0.000$  โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านคุณภาพของงาน

ด้านลักษณะงาน  $p = 0.000$ , ด้านความรับผิดชอบ  $p = 0.000$ , ด้านความสำเร็จของงาน  $p = 0.000$  และด้านผู้บังคับบัญชา  $p = 0.000$ , ด้านสภาพการทำงาน  $p = 0.000$  ด้านนโยบายในการบริหาร  $p = 0.000$  โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปริมาณงาน

ด้านลักษณะงาน  $p = 0.000$ , ด้านความรับผิดชอบ  $p = 0.000$ , ด้านความสำเร็จของงาน  $p = 0.000$  และด้านผู้บังคับบัญชา  $p = 0.000$ , ด้านสภาพการทำงาน  $p = 0.000$  ด้านนโยบายในการบริหาร  $p = 0.000$  โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านเวลา

ด้านลักษณะงาน  $p = 0.000$ , ด้านความรับผิดชอบ  $p = 0.000$ , ด้านความสำเร็จของงาน  $p = 0.000$  และด้านผู้บังคับบัญชา  $p = 0.000$ , ด้านสภาพการทำงาน  $p = 0.000$  ด้านนโยบายในการบริหาร  $p = 0.000$  โดยตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านค่าใช้จ่าย

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด -19 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ที่ต่างกัน

พนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากลักษณะงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม, บุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2562) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฏิภูล สุวรรณทรัพย์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับ ปัญญาพรฐิติพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าแรงจูงใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home (WFH) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work from Home ด้านความสำเร็จของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายใน

การบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก โดยแรงจูงใจเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยค้ำจุนตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน นิศา เขียวพุ่มพวง, 2555, หน้า 41) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในช่วงการปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อปรึกษาหารือในการทำงานหลากหลายมากขึ้นเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีถือเป็นการสร้างสัมพันธภาพ สร้างความไว้วางใจและปรึกษาหารือในประเด็นการทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานควบคู่กันไปด้วย ในขณะเดียวกันแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง ความสว่างของแสง ความเหมาะสมของเสียง สภาวะอากาศที่เอื้ออำนวยอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนหรือหนาวเกินไป ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีระยะเวลาพักผ่อน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่าง ๆ มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงาน Work From Home ซึ่งส่วนใหญ่หมายถึงการปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านของพนักงานเอง ซึ่งสาเหตุที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจเมื่อการปฏิบัติงานที่บ้านสามารถลดค่าใช้จ่ายจากการเดินทาง บุคลากรมีความอิสระในการทำงานและอิสระในการตัดสินใจ จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานในรูปแบบ Work from Home บุคลากรต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนในเรื่องของระบบงานที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานที่บ้าน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์โน้ตบุค หรืออุปกรณ์เชื่อมต่อสัญญาณอินเทอร์เน็ต ทำให้การประชุม หรือการทำงานสะดวกมากขึ้น และช่วยเหลือในค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต
2. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ Work from Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช และมอบหมายงานให้เหมาะกับคน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายเกิดแรงจูงใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะประชากรในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลายยิ่งขึ้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น อาจสำรวจไปยังพื้นที่จังหวัดในภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้ผลที่ออกมาชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ให้หลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งตัวแปรที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เช่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านประเภทของงาน ที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

## เอกสารอ้างอิง

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม, บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัด สุราษฎร์ธานี  
ปัญญาพร ฐิตินวงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท  
ก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัทอินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

กันตยา เพิ่มผล. (2550). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:

ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.

กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์สิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร :

กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.

ชมพูนุช สุภาพวานิช. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน

ทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุข

ภาคใต้, 6(2), 115-125.



- ฐากร ปาละนันท์. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดวิทยาลัยชุมชน. วารสารวิจัย มสค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8(2), 13-28.
- ณัฐนัย กิจเกษมสวัสดิ์. (2554). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาขาในเครือข่ายการบริการและการขาย 3 ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 5(1), 76-84.
- บุญญารัตน์ กลัดทอง. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 6(2), 331-346.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2547). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภะการพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). การจัดการสมัยใหม่ Modern Management. กรุงเทพฯ: ธนัชช การพิมพ์ จำกัด.
- วิทยา ต่านธำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สมยศ แยม്മเื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอเซีย
- มารีน เซอร์วิสต์ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมานันท์ สุกุลดี. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย (Motivation and Work Performance Related of Security Guard Employees). Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(3), 1909-1925.
- Herzberg, F. (1973). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons