

**การจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**  
**Management of Behavioral Modification of Using Technology which Influence Work  
Efficiency of Employees during COVID-19 outbreak in Bangkok and Metropolitan**

นิภาพร กลิ่นกัน<sup>1</sup>, กรเอก กาญจนนาโภกลิน<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรเพศชายและเพศหญิงในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอย

ผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์ พบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับความเห็นมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.550) (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

คำสำคัญ : การจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup>นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to examine Work Efficiency of Employees during COVID-19 OUTBREAK in Bangkok and Metropolitan (2) to find out personal factors which influence Work Efficiency of Employees during COVID-19 OUTBREAK in Bangkok and Metropolitan. A sample was selected from 400 staffs and data was analyzed by using descriptive statistics such as Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. The researcher also tested the hypotheses according to inferential statistics such as T-test, one-way ANOVA, Pearson Correlations and Regression Analysis.

The result according to the objective (1) Work Efficiency of Employees in overall was high ( $\bar{x} = 3.92$ , S.D. = 0.550). (2) The different in personal factors which are gender, age, monthly income, job position did not influence to Work Efficiency of Employees while the different in marital status and education background influenced to Work Efficiency.

Keywords : Management of Behavioral Modification of Using Technology, Work Efficiency

## บทนำ

โลกได้รับรู้เรื่องโรคติดต่อปริศนา หลังจากทางการจีนยืนยันเมื่อ 31 ธ.ค. 2562 ว่าเกิดการระบาดของเชื้อไวรัสสายพันธุ์ใหม่ในเมืองอู่ฮั่น ซึ่งมีประชากรกว่า 11 ล้านคน โดยภายหลังจากการเก็บตัวอย่างไวรัสจากคนไข้นำไปวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการ จีนและองค์การอนามัยโลก ระบุว่าไวรัสชนิดนี้คือ "เชื้อไวรัสโคโรนา" โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization - WHO) ประกาศชื่อที่เป็นทางการสำหรับใช้เรียกโรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่นี้ว่า "โควิด-19" (Covid-19)

ผู้ติดเชื้อไวรัสโควิด-19 จะมีอาการเริ่มแรกคือ มีไข้ ตามมาด้วยอาการไอแห้งๆ หลังจากนั้นราว 1 สัปดาห์จะมีปัญหาหายใจติดขัด ผู้ป่วยอาการหนักจะมีอาการปอดอักเสบร่วมด้วย และหากอาการรุนแรงมากอาจทำให้อวัยวะภายในล้มเหลวจนถึงขั้นเสียชีวิตได้

ไวรัสโควิด-19 ได้แพร่ระบาดอย่างรุนแรง และขยายเป็นวงกว้างอย่างรวดเร็ว และรุนแรงจนองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การแพร่กระจายของไวรัสโควิด-19 นั้นถือเป็นภาวะการระบาดใหญ่ทั่วโลก (Pandemic) โดยสถิติผู้ติดเชื้อทั่วโลก ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2563 มีผู้ติดเชื้อไวรัสโควิด-19 กว่า 3.4 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตจากไวรัสดังกล่าวกว่า 2.4 แสนคน สำหรับประเทศไทยนั้นได้มีการตรวจพบผู้ป่วยชาวจีนรายแรก ที่สนามบินสุวรรณภูมิ เมื่อวันที่ 8 ม.ค.2563 และยังคงมีการตรวจพบผู้ป่วยเรื่อยมา โดยข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2563 มีผู้ติดเชื้อกว่า 2.9 พันคน และมีผู้เสียชีวิต 54 คน

กระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทยประกาศให้โรคไวรัสโควิด-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 โดยให้ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มี.ค. 2563 มาตรการของรัฐบาลไทยต่อการระบาดของโรคไวรัสโควิด-19 เริ่มจากการตรวจคัดกรองและการติดตามการสัมผัส มีการคัดกรอง ควบคุมผู้เดินทางมาจากประเทศหรือพื้นที่ระบาดเพื่อสังเกตอาการ 14 วัน มีการออกคำสั่งปิดสถานที่ที่เสี่ยงต่อการติดต่อโรค "เป็นการชั่วคราว" รวมถึงมาตรการขอความร่วมมือให้ประชาชนปรับพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน ให้มีความสำคัญกับการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) งคกิจกรรมทางสังคม เน้นอยู่บ้านให้มากที่สุดตามนโยบาย "อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ" ซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในยุทธวิธีที่ดีที่สุดที่ใช้ต่อสู้กับโรคระบาดซึ่งทั้งภาคประชาชนและภาคธุรกิจได้ขนรับกับมาตรการเร่งด่วนดังกล่าวเพื่อป้องกันการระบาดอย่างจริงจัง หลายองค์กรที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีได้อนุญาตให้พนักงานของตนทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ได้ เช่น พนักงานสามารถเข้าร่วมการประชุมจากที่บ้านด้วยการประชุมออนไลน์ แต่ก็ยังมีอีกหลายองค์กรที่ต้องเริ่มทำแบบกะทันหัน มีการสั่งงานให้ทำงานจากที่บ้านทันทีทันใดโดยแทบไม่มีเวลาเตรียมการด้านนโยบาย และเทคโนโลยี มากนัก โดยเฉพาะเรื่องวัฒนธรรมการทำงานของพนักงาน โควิด-19 ถือเป็นตัวเร่งให้องค์กรเกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเร็วขึ้น และเร่งพัฒนาบุคลากรของตนให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรอยู่รอดในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

ดังนั้นผู้ทำวิจัยเล็งเห็นว่าพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ “การจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เพื่อได้รับรู้ถึงวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

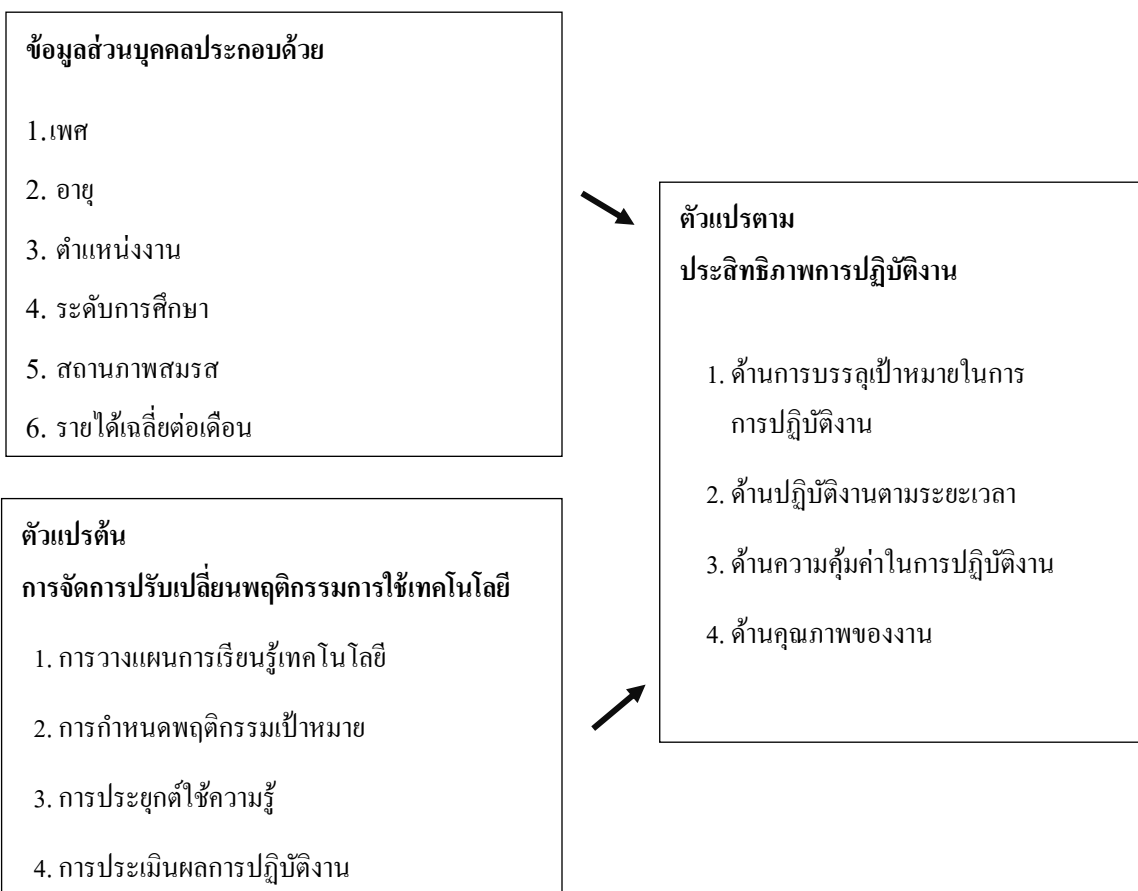
### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### **สมมุติฐานการวิจัย**

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกัน

### กรอบการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

การจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

- 1.1 บริบทของพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ครอบคลุมพื้นที่เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษา และเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม รวมระยะเวลา 3 เดือน

## นิยามศัพท์

### นิยามศัพท์ตามทฤษฎี (Constitutive definition) ตัวแปรต้น

การจัดการ หมายถึง การให้กลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การสรรหาบุคลากร การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์กรหรือ ความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational definition) ดัชนีตัวแปรต้น

การวางแผนการเรียนรู้เทคโนโลยี หมายถึง การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ ฝึกทักษะความสามารถโดยใช้เทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อใช้พัฒนาในด้านการทำงาน ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น และช่วยให้การประสานงานด้านการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น

การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย หมายถึง การที่องค์กรกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นตัวกำหนดให้พฤติกรรมของบุคคล เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

การประยุกต์ใช้ความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสถานะที่เฉพาะเจาะจง โดยการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยปรับให้เข้ากับสถานะแวดล้อมขององค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติ หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกฎเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจน

### นิยามศัพท์ตามทฤษฎี (Constitutive definition) ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานใดๆ ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีความรับผิดชอบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าต่องานนั้นๆ ซึ่งบ่งบอกถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเท และคุณภาพของงาน ในผลงานผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (Operational definition) ดัชนีตัวแปรตาม

การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่องค์กรกำหนดหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

การปฏิบัติงานตามระยะเวลา หมายถึง การดำเนินงานใดๆที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการให้เสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว

ความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการวางแผนในส่วนของการใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมด ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้งบประมาณหรือต้นทุนในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด และควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ และกระบวนการศึกษา โดยจะศึกษาการจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 400 คน

3. เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการงานวิจัย รวมถึงข้อมูลจากเว็บไซต์ เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวความคิดในการศึกษา และจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความสอดคล้องของ IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ

4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า ตัวแปรวัดค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.92 และทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้มีค่า 0.93

5. การเก็บรวบรวมในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล 2 ส่วน ได้แก่

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากการศึกษาค้นคว้า การรวบรวมข้อมูลจาก เอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) การวิเคราะห์ทดสอบที การวิเคราะห์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

จากการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีช่วงอายุคือ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.0 นอกจากนี้ยังพบว่าส่วนใหญ่อยู่สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.5 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 45.8 และพบว่ารายได้เฉลี่ย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 50,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.3 และตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 46.5

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณา โดยภาพรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

### ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุปภาพรวมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความเห็น
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.90	0.659	มาก
ด้านระยะเวลา	<b>3.95</b>	0.661	มาก
ด้านความคุ้มค่า	3.78	0.662	มาก
ด้านคุณภาพ	4.05	0.626	มาก
รวม	3.92	0.550	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.626) ด้านระยะเวลา ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.661) ด้านการบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.659) และด้านความคุ้มค่า ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D. = 0.662) ตามลำดับ



## ตารางที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล					
ปัจจัยส่วนบุคคล	ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	ด้านการปฏิบัติงานตามระยะเวลา	ด้านความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน	ด้านคุณภาพของงาน	รวม
เพศ	t-Test = -1.03 Sig. = 0.30 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = -1.00 Sig. = 0.32 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = -1.26 Sig. = 0.21 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = 0.93 Sig. = 0.35 (ไม่แตกต่าง)	t-Test = -0.722 Sig. = 0.47 (ไม่แตกต่าง)
อายุ	ANOVA=0.576 Sig. = 0.680 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.615 Sig. = 0.652 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.728 Sig. = 0.573 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=1.124 Sig. = 0.345 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.714 Sig. = 0.583 (ไม่แตกต่าง)
สถานภาพสมรส	ANOVA=2.518 Sig. = 0.082 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=1.493 Sig. = 0.226 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=1.722 Sig. = 0.180 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=3.759 Sig. = 0.024* (แตกต่าง)	ANOVA=3.007 Sig. = 0.051 (ไม่แตกต่าง)
ระดับการศึกษา	ANOVA=3.254 Sig. = 0.012* (แตกต่าง)	ANOVA=1.432 Sig. = 0.223 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.369 Sig. = 0.831 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=3.324 Sig. = 0.011* (แตกต่าง)	ANOVA=2.390 Sig. = 0.050* (ไม่แตกต่าง)
รายได้ต่อเดือน	ANOVA=0.509 Sig. = 0.729 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.643 Sig. = 0.632 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.284 Sig. = 0.888 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=1.674 Sig. = 0.155 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.566 Sig. = 0.688 (ไม่แตกต่าง)
ตำแหน่งงาน	ANOVA=0.643 Sig. = 0.588 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.135 Sig. = 0.939 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.019 Sig. = 0.996 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.219 Sig. = 0.883 (ไม่แตกต่าง)	ANOVA=0.176 Sig. = 0.913 (ไม่แตกต่าง)

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สรุปและอภิปรายผลการวิจัยโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านคุณภาพ ด้านระยะเวลา ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านความคุ้มค่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภักดิ์ จันทร์สว่าง (2559) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาของ การปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนของ การดำเนินงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นเพราะผู้บริหารได้กำหนดแนวทางเป้าหมาย มุ่งประสิทธิภาพของปัจจัยป้อนออกเป็นหลัก มุ่งความมีประสิทธิภาพทั้งระบบทั้งปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการ และปัจจัยป้อนออก ซึ่งสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล ควรมีคุณลักษณะสำคัญ คือ การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นความสำคัญของการเรียนรู้นั้นเน้นความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เน้นการตรวจสอบได้ทั้งจากภายในและภายนอกท้องถิ่นหรือส่วนกลาง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่ต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญาพัชญ์ คนคล่อง (2562) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการนาระบบเทคโนโลยีมาใช้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พบว่า เพศ อายุ สถานะที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนั้นยังพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อและการนาระบบเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

## เอกสารอ้างอิง

กิตติยา จิตติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไอเอ็นเออินเทอร์เน็ตในชั้นเนตจำกัด*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ นิตยาพร เสมอใจ. (2548). *การจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

ธงชัย สันติวงษ์. (2545). *การจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นันทน์ภัสร์ จันทร์สว่าง. (2559). *การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนบุรี

กัญญาพัชญ์ คนคลอง (2562). *ภาวะผู้นำและการนาระบบเทคโนโลยีมาใช้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา

ลาภา องค์ทวีเกียรติ. (2560). *ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท การบินไทยจำกัด*. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต

สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานพิมพ์บรรณกิจ

อรอุษา ปุณขบุรณะ และประเสริฐ อินทร์รักษ์. (2560). *การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนสาธิต*. นครราชสีมา: *JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE*, หน้า 23-37

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี.

Lester R. Bittle แปลและเรียบเรียงโดย ดร.ไพศาล มะระพะฤกษ์วรรณ และคณะ. (2540). *The McGraw-Hill 36 Hour Course การจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: McGraw-Hill, Inc.