

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร

Factors affecting the performance of workers in the situation of the coronavirus disease 2019 epidemic in Bangkok area

ณิชารีย์ ศรีสงวน* Nicharee Srisanguan

ผศ.ดร.อรไท ชั่วเจริญ**Orathai Chuacharoen

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็น คนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 พื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำการคำนวณของกุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบบังเอิญกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอกแรน (Cochran, 1977 อ้างถึงใน ชีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอมรับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ในกรณีไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 อายุ 25-35 ปี จำนวน 186 คนคิดเป็นร้อยละ 46.5 สถานภาพสมรส จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 รายได้ต่ำกว่า - 15,000 จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 ประสบการณ์ทำงานอยู่ที่ 1 - 5 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน

*นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leader) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research aims to (1) To study work efficiency and opinion levels on factors affecting work efficiency in the situation of the Coronavirus Disease 2019 epidemic in Bangkok. (2) To study the differences in factors affecting the performance of workers in the situation of the corona virus 2019 epidemic in Bangkok area.

The population used in this study was are general persons, both male and female, who are working in the epidemic situation of corona virus 2019 or coviral-19 in Bangkok area of 400 people, then analyze the data using descriptive statistics. These are percentage, mean, and standard deviation. The computational sample size was randomly assigned using the Cochran formula (Cochran, 1977 cited in Teerawut Ekakul, 2000) at a 95% confidence level. tolerance move 5 percent In the event that the proportion of the population is unknown

The results showed that Most of the respondents were female, number 241 people, representing 60.3%, aged 25-35 years, 186 people, representing 46.5%, marital status 226 people, representing 56.5%, bachelor's degree, 292 people thought is 73.0%, income is lower than - 15,000 246 people accounted for 61.5 percent Employees in private companies 310 people accounted for 77.5% Positions at the operational level 282 people accounted for 70.5% Work experience is 1-5 years 178 people accounted for 44.5%

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การลดลงของจำนวนประชากรวัยทำงานที่เกิดจากการลดลงของประชากรและอัตราการเกิดต่ำ เป็นเหตุให้รัฐบาลออกมาสนับสนุนให้ “การปฏิรูปการทำงาน” เป็นวาระเร่งด่วนของสังคม ทำให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่ละคนเป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้ในบริษัทที่คำนึงเรื่องการเติบโตขององค์กร แต่พอจะลงมือปรับปรุงจริงๆ กลับไม่รู้ว่าจะต้องเริ่มจากตรงไหนดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่ยากที่สุดสำหรับบริษัทที่มีขั้นตอนในการทำงานเดิมๆ มาเป็นเวลานานหลายปี เมื่อกล่าวถึงตัวช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เราคงคิดไม่พ้นเครื่องมือที่ทำงานบนคอมพิวเตอร์และสมาร์ตโฟน หรือในกลุ่มพวกRPA (Robotic Process Automation) ที่ได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เรียกง่าย ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ใช้คอมพิวเตอร์สร้างระบบอัตโนมัติ (Automation) ให้กับการทำงาน สิ่งนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็น 2 เท่า เช่นเคยใช้คอมพิวเตอร์ทำงาน 1 ชั่วโมงก็กลายเป็นเสร็จสมบูรณ์ได้ภายใน 30 นาที ซึ่งใช้ได้ผลดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีรูปแบบตายตัว

หรืองานที่ต้องทำเป็นกิจวัตร ที่จะไม่ใช่แค่ประหยัดเวลาครั้งหนึ่ง แต่บางกรณีอาจจะเสร็จภายในไม่กี่สัปดาห์ก็ได้เลย อย่างไรก็ตาม การนำเครื่องมือเข้ามาใช้นั้นจำเป็นต้องมีเงินทุนและเวลาในการศึกษาเริ่มต้น ซึ่งก็มีเครื่องมือ (ซอฟต์แวร์) ที่อาจจะสเกลไม่ใหญ่เท่ากับ RPA แต่ก็สามารถจัดการตารางงานและภารกิจของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ สิ่งสำคัญที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตคือ การตัดลดงานส่วนที่ไม่จำเป็นออกด้วยการตรวจสอบว่าในขั้นตอนการทำงานนั้นๆ มีส่วนที่สิ้นเปลืองหรือไม่ สามารถตัดขั้นตอนใดออกได้หรือไม่ หรือเรียกว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง หลายครั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานจะเชื่อมโยงไปถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตได้ในเวลาเดียวกันด้วย วิธีการอันโด่งดังของโตโยต้า “ไคเซ็น” ก็น่าจะใช้วิธีนี้สิ่งสำคัญที่สุดในการทบทวนการดำเนินงานคือความเข้าใจในภาพรวมและขั้นตอนของงานอย่างถูกต้อง ส่วนใหญ่ก็จะมีมาตรการแก้ไขจุดบอดที่ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองที่เราหาเจอได้ง่ายๆ อยู่แล้ว แต่ประเด็นคือจุดบอดที่หาเจอได้ยาก สิ่งสำคัญที่สุดในวิธีนี้คือการหาจุดบอดที่หาเจอได้ยากให้ได้แล้วแก้ไขมัน

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 ทำให้ผู้คนส่วนมากปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตในเพื่อลดการแพร่ระบาดของโควิด-19 การทำงานที่บ้านเป็นอีกหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากเป็นการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ยังไม่มีวัคซีนและยารักษาโรค อย่างไรก็ตาม ยังมีคำถามว่า การทำงานที่บ้านจะมีผลกระทบอย่างไรต่อทั้งองค์กรและพนักงาน

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 พื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในและเพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายขององค์กรได้รับประโยชน์อันสูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โควิด-19 พื้นที่กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
คนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ กลุ่มประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือคนทำงานทุกอาชีพ ที่ทำงาน
ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตและข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการเก็บข้อมูล คือคนทำงาน
ทุกอาชีพ ที่ทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร
โดยเก็บข้อมูลรวมกันทั้งสิ้นจำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา จากงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ประสบการณ์
ทำงาน และปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถความถนัดและ
ความชำนาญของบุคคล ทักษะคติการรับรู้ในเรื่อง ต่าง ๆ ระดับความพยายามในการทำงาน แรงสนับสนุน
จากองค์กรหรือหน่วยงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือนสิงหาคม
พ.ศ. 2564 ถึง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะช่วยให้เจ้าของกิจการ กำหนด ขอบเขต มาตรฐาน และแนวทางในการเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนทำงาน
2. เจ้าของกิจการมองเห็นปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติด
เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด-19 และสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นด้วยวิธีที่เหมาะสม
3. ผลจากการศึกษาคาดว่าจะทำให้เจ้าของกิจการมีแนวทางในการบริหารจัดการการทำงานให้
คนทำงานมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้มีผลการ
ทำงานที่ดีด้วย

6. นิยามศัพท์

คำตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม หมายถึง พนักงานรู้สึกว่ารายได้และสิ่งตอบแทนใน รูปแบบต่าง ๆ ที่ได้รับ มีความเหมาะสมและยุติธรรม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นบรรยากาศ สถานที่ มีความเหมาะสมและสะดวกสบาย

ความมั่นคงและโอกาสที่จะก้าวหน้า หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าตนเองสามารถ เจริญก้าวหน้าหรือเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานได้

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกต่อสมดุลของช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการ ทำงาน (Work Life Balance) และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนจากงาน มีความเป็นส่วนตัว และสามารถตัด ความกังวลใจหรือความเครียดจากงานออกได้

คุณภาพของงาน(Quality) หมายถึง ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ใช้ได้รับประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง แม่นยำ มีความผิดพลาดในการทำงานน้อย ตรงตามมาตรฐาน และมีความรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เวลา(Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

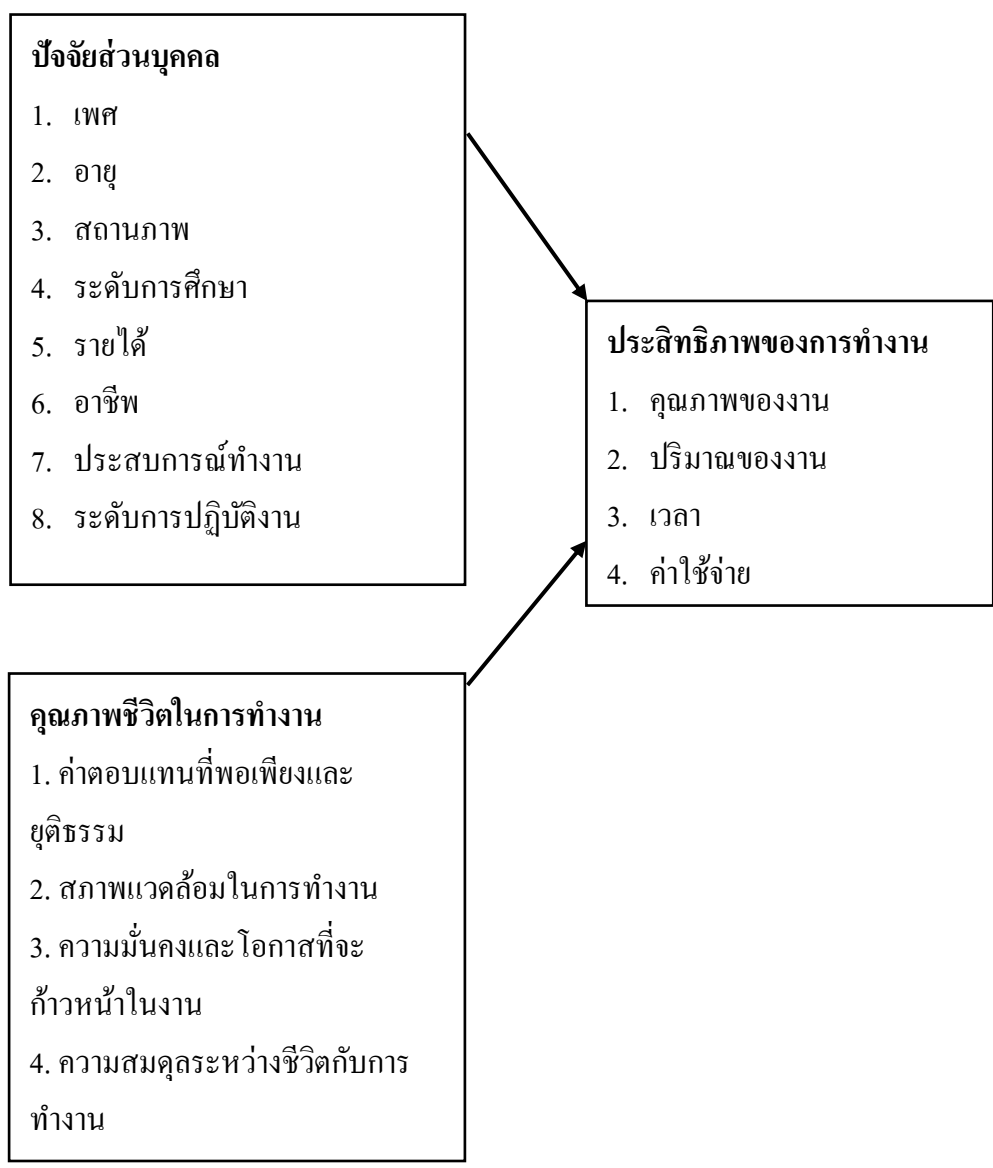
ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ ก็จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและทบทวนทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวข้องในด้านทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัยแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ไว้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นบุคคลทั่วไปทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด-19 พื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบบังเอิญ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอกแรน (Cochran, 1977 อ้างถึงใน ชีรวิภา เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ในกรณีไม่ทราบสัดส่วนของประชากร หรือ $p = 0.5$ ใช้สูตรคั้งนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p = สัดส่วนของลักษณะ

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ (ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือ ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.95$)

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.95)^2}{4(0.05)^2} \\ &= 380 \end{aligned}$$

เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคั้งนี้ 400 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานครสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถความถนัดและ ความชำนาญของบุคคล ทักษะคติการรับรู้ในเรื่องต่างๆ ระดับความพยายามในการทำงาน แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) โดยข้อคำถามที่ใช้ วัดระดับคะแนน ดังนี้ คือ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา ค่าใช้จ่าย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) โดยข้อคำถามที่ใช้ วัดระดับคะแนน ดังนี้ คือ

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Conguence Index : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

1 = สอดคล้อง

0 = ไม่แน่ใจ

-1 = ไม่สอดคล้อง

ค่าของ IOC ที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

$$\text{IOC} = \frac{\text{ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

ทั้งนี้ผลจากการพิจารณาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้เท่ากับ 0.993 ซึ่งมากกว่า 0.5 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุม วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ หากความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่ม ประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.75 และนำแบบสอบถามไป ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (สุวิมล ติรภานนท์, 2549) สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbrach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.958 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbrach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ XX ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากกว่า 0.8 จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ
คนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด-19 พื้นที่
กรุงเทพมหานคร แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data)

ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนทำงานใน
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด-19 พื้นที่กรุงเทพมหานคร และ
นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data)

ได้จากการค้นคว้า รวบรวมเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอเป็นภาพรวม และสรุป
ผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า ข้อมูลส่วน
บุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 อายุ 25-35
ปี จำนวน 186 คนคิดเป็นร้อยละ 46.5 สถานภาพสมรส จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 รายได้ต่ำกว่า - 15,000 จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5
พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 282 คน
คิดเป็นร้อยละ 70.5 ประสบการณ์ทำงานอยู่ที่ 1 - 5 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร โดย
สามารถสรุปผลการศึกษาทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพกับ
เพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.99$, SD. = 0.58) ด้านปริมาณของงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.97$, SD. = 0.53) ด้านคุณภาพอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.93$, SD. = 0.55) ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.93$, SD. = 0.56) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.91$, SD. = 0.53) ด้านความมั่นคงและโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.85$, SD. = 0.54) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.77$, SD. = 0.54) ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยมีค่า ($\bar{X} = 3.55$, SD. = 0.55) ถ้าพิจารณาแต่ละด้านเป็นรายข้อพบว่า

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ จากองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดในระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมากจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เป็นการจูงใจให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในองค์การ เป็นการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยังจะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้มากขึ้น เมื่อพนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้ สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพ เสริมสร้างประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของระดับผู้ปฏิบัติงานจึงขอเสนอ ข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทางวิจัย ครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานแต่ละด้านงาน และนามาบูรณาการในการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรแต่ละด้านงาน เพื่อพัฒนาปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความมั่นคงและ โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข บูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

อดุลย์ กองสัมฤทธิ์. (2557) การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

สุภาพร โทบุตร. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐใน
จังหวัดปราจีนบุรี

กรวิภา งามวุฒิวงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา บริษัท
ฟาร์มเอส์ จำกัด

ชนกร กรวัชรเจริญ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท คลอไลตี้เฮ้าส์
จำกัด (มหาชน)

พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
เขตสำนักงานสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร

สัมมนา สีหุ่ย. (2553) การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

Teach me Biz. (2563) เคล็ดลับการปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต 7 เทคนิคสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการทำงาน. ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564 จาก www.tdri.or.th

พจนานุกรมไทย-ไทย ออนไลน์. (2557) ความหมายของคำว่าปัจจัย. ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564 จาก
www.Xn--12cn0cga1azjg1mtc2h.com

Thailandindustry. (2559) ความหมายของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564
จาก www.Thailandindustry.com

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555) แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564
จาก www.sukunrat.blogspot.com

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5
ดาว

Leadership Hacks. (2564). ความรู้ความสามารถหมายถึงอะไร ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564 จาก
www.Slingshot.co.th

ดร. เสาวรัช รัตนคำฟู,เมธาวี รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วง
โควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564 จาก www.tdri.or.th

Gotoknow. ทักษะคต ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564 จาก www.digitalschool.clud.com

Enhanced by google. ระดับความพยายามหมายความว่าอะไร ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564 จาก
www.netinbag.com