

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal)

ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

Factors influencing work efficiency in the New Normal

for employees of companies in Bangkok

ขจิตพรรณ กำลังทรัพย์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาแรงงใจ ความพึงพอใจ ความสำเร็จในระบบสารสนเทศ และประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร 2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. ศึกษาอิทธิพลของแรงงใจ ความพึงพอใจ และความสำเร็จด้านสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ จำนวน 400 คนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา, แจกแจงความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inductive Statics) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ ทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนด้วยสถิติ ANOVA (F-test) และ Multiple Regression Linear เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน พบว่า ลักษณะทางประชากรของพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา อาชีพ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนผู้ที่มีเพศ สถานภาพ อายุ และรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของแรงงใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในตัวเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

ในส่วนของความสำเร็จด้านสารสนเทศ พบว่า ด้านคุณภาพของระบบสารสนเทศ และด้านคุณภาพการบริการสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

คำสำคัญ : ยุคนิวอร์มัล; ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

This research aims to achieve the following objectives: 1) To study personal information affecting the performance. 2) Motivational factors in work have an impact on work efficiency in the New Normal. 3) Job satisfaction factors have an influence on work efficiency in the New Normal 4) Information system success factors have an impact on work efficiency in the New Normal

The research sample comprises employees of companies in Bangkok, with a total of 400 participants. The data collection utilized an online questionnaire. Statistical analysis methods including descriptive statistics, frequency distribution, percentages, mean, standard deviation, and inferential statistics (Inductive Statistics) were employed to test research hypotheses. This involved t-test, analysis of variance (ANOVA) using F-test, and multiple linear regression.

The results of hypothesis testing reveal that different personal factors significantly affect work efficiency in the New Normal. Average monthly income, education level, and occupation significantly impact work efficiency. However, gender, marital status, age and work pattern do not significantly affect work efficiency.

Regarding work motivation, the analysis shows that job satisfaction, satisfaction with colleagues, and satisfaction with the job itself have a positive correlation with work efficiency. Among these, satisfaction with colleagues and job satisfaction have the most significant impact on work efficiency, followed by satisfaction with the job itself.

In terms of information-related success, the study finds that the quality of the information system and information service are positively correlated with work efficiency of employees. This relationship affects work efficiency positively.

Keywords: New Normal; Work Efficiency;

บทนำ

ความเป็นมาและปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัสช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอด ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยสร้างเสริมปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อควบคู่ไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูสุขภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ มีการปรับแนวคิด ทัศนคติ วิถีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ่เบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ใหม่ ๆ จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจนทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก เนื่องจากเหตุการณ์โรคระบาด Covid-19 ผู้คนไม่สามารถออกไปใช้ชีวิตนอกบ้านตามปกติได้ จึงเกิดการใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อกลางในการทำงาน ทำให้ผู้คนสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่จำเป็นต้องไปทำงานในสถานที่ทำงานตลอดเวลา ในปัจจุบันลักษณะการทำงาน มีทั้งที่เป็นแบบที่ต้องเดินทางไปทำงานที่สำนักงานอย่างเดียว แบบที่ทำงานที่บ้าน (Work from home) อย่างเดียว และการทำงานแบบผสม ที่เรียกว่า Hybrid Working โดยที่บริษัทจะให้พนักงานสามารถทำงานทั้งจากที่สำนักงานและจากที่บ้านได้ แทนการทำงานที่สำนักงานอย่างเดียว ซึ่งการทำงานแบบ Hybrid Working เริ่มมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. ศึกษาแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความสำเร็จในระบบสารสนเทศและประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวนอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวนอร์มัล (New normal) ของพนักงาน บริษัทในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความสำเร็จด้านสารสนเทศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวนอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานงานวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวนอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวนอร์มัล (New normal)
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวนอร์มัล (New normal)

4. ปัจจัยด้านความสำเร็จด้านสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิว نرمัล (New normal)

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานการทำงานในยุคนิว نرمัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานบริษัทในกรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ คือพนักงานแบบที่ต้องไปทำงานที่สำนักงานอย่างเดียว พนักงานที่ทำงานแบบ Hybrid Working และพนักงานที่ทำงานรูปแบบออนไลน์ 100% ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิม (Early Theories Motivation) ทฤษฎีการจูงใจดั้งเดิมซึ่งเป็นที่รู้จักในฐานะที่เป็นทฤษฎีการจูงใจพื้นฐานมี 4 ทฤษฎี คือ

1. Maslow's Hierarchy of Needs
2. McGregor's Theories X and Y
3. McClelland's Three Needs Theories
4. Herzberg's Motivation-Hygiene Theories

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพอใจในงาน

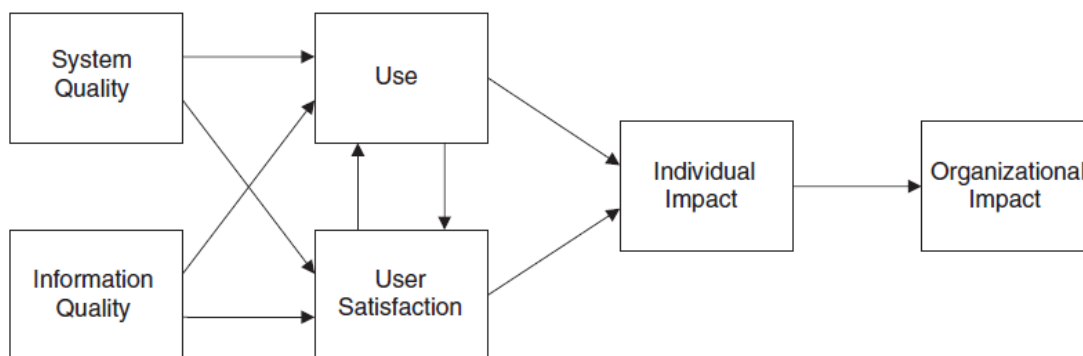
1. ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)
2. ทฤษฎีค่านิยมของ Locke (Locke's Value Theory)

ชนชัย ขมจินดา และเสนห์ รุ่ยโต (2544, 27) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ซึ่งหมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลในทางบวกหรือทางลบต่องาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน (Pay)
2. ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา (Supervision)
3. ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (Co-worker)
4. ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน (Work setting)
5. ความพึงพอใจในตัวเอง (Tasks)
6. ความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า (Advancement Opportunities)

ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ

DeLone and McLean (1992) ได้พัฒนาและนำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของระบบสารสนเทศ โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ตามภาพที่ 2.1 ได้แก่ คุณภาพของระบบ คุณภาพของข้อมูล การใช้งาน (Use) ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน ผลกระทบที่เกิดขึ้นส่วนบุคคล (Individual Impact) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Organizational Impact)



วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในยุคนี้วนอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1. แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจด้านการได้รับยกย่องและการรับรู้ แรงจูงใจด้านลักษณะงานและความรู้สึกรักที่มีต่องาน แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (ชนชัย ยมจินดา และเสนห์ จุ้ยโต 2544, 27) ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง

3. ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ (DeLone and McLean, 2003) คุณภาพของระบบ ความสะดวกในการใช้งาน ความพึงพอใจของผู้ใช้ ความสอดคล้องกับธุรกิจ ตัวแปรตาม(Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวคิดของปีเตอร์สันและ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพด้านเวลา ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5,642,756 คน จากข้อมูลสถิติแรงงาน ปี 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่เป็นพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร

นคร ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% โดยใช้สูตรในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 400 คน ผู้วิจัยจะทำการเก็บเพิ่มเป็น 420 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ทำวิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยวิธีทางสถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- 1) ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะประชากรของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ข้อมูลที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จด้านสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยแปลผลคะแนนจะใช้การตัดสินใจแบบอิงเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ ออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการคำนวณหาอัตราภาคชั้นจะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ช่วง

สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิว نرمัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครมีสมมติฐานการวิจัย สรุปผลการทดสอบ ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

1. โดยภาพรวมเพศที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
2. ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
3. ผู้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน พิจารณาจากรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย มีความแตกต่างกัน ได้ค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 ส่วนด้านปริมาณงานไม่มีความแตกต่างกัน
5. ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าขึ้นไป
6. ผู้ที่มีอาชีพแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่างานด้าน IT ประสิทธิภาพ

ภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานแตกต่างจากงานด้านบัญชี/การเงิน, งานด้านทรัพยากรบุคคล และงานด้านการผลิต/การบริการ ส่วนด้านงานด้านการตลาด/พนักงานขายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานแตกต่างจากงานด้านการผลิต/การบริการ งานด้านบัญชี/การเงิน งานด้านทรัพยากรบุคคล งานด้านการผลิต/การบริการ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานแตกต่างจากงานอื่นๆ และงานด้านบริหาร/วางแผนกลยุทธ์จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานแตกต่างจากงานด้านการผลิต/การบริการ

7. ผู้ที่ลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเป็น แบบเข้าออฟฟิศ 100% แบบทำงานออนไลน์ 100% และแบบ Hybrid working ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน มี 3 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับการยกย่องและการรับรู้ ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านลักษณะงานและความรู้สึกที่มีต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยกย่องและการรับรู้ และด้านความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะงานและความรู้สึกที่มีต่องาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal)

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน มี 3 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในสภาพการทำงานและด้านความพึงพอใจในตัวเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในตัวเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ทั้ง 3 ด้าน มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 หมายความว่า

ความสำเร็จของระบบสารสนเทศด้านคุณภาพของระบบสารสนเทศ และด้านคุณภาพการบริการสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ด้านคุณภาพของระบบสารสนเทศ และด้านคุณภาพการบริการสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้ ลักษณะทางประชากรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาชีพที่แตกต่างกันทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเนื่องมาจากปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงความสัมพันธ์ต่อการมองปัญหาและวิธีแก้ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบความคิดของคนในองค์กรออกมา สอดคล้องกับที่ พรทิพย์ เกิดขำ (2557) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเพศชายเพศหญิง ด้านระดับการศึกษา ด้านเวลาการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี- บางบัวทอง ที่มีอายุ 51-60 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านผลตอบแทนพนักงานที่มีผลตอบแทน 30,001 ขึ้นไปมีประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานโดยรวมมากกว่า พนักงานที่มีผลตอบแทนน้อยกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับ พิสิฐ นัคสูงวงศ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพกรณีศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ โดยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพ ของงานมากที่สุด แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานครมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องและการรับรู้ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านลักษณะงานและความรู้สึกที่มีต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่นเดียวกับ บุญธรรม พรเจริญ (2556) อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานในปัจจุบันและปัจจัยจูงใจ การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเป็นบวก แสดงให้เห็นว่า พนักงานบัญชีจำนวน 95 ใน 100 คนของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หากเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเองมากขึ้นแล้ว ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับ พิสิฐ นัคสูงวงศ์ (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ กรณีศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่

การงาน แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของผู้ร่วมงานแรงจูงใจด้านการส่งเสริมและการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

5.2.3 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิว نرمัล (New normal) จากการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ,ด้านปริมาณงาน,ด้านเวลา,ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ พึ่งพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน ความพึงพอใจในตัวเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .785 และมีค่า Sig. น้อยกว่า .05 หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในตัวเอง ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในตัวเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สอดคล้องกับ นวพล ลีเจริญ (2561) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ระดับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ด้านพฤติกรรมผู้นำมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$) ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$) เช่นเดียวกับ พิสิฐ นัคนสูงวงศ์ (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ กรณีศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าของอาชีพในงานที่ทำ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความพึงพอใจด้านความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

5.2.4 ความสำเร็จด้านสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิว نرمัล (New normal) จากการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จด้านสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ,ด้านปริมาณงาน,ด้านเวลา,ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกลุ่มตัวแปรต้นคือ ปัจจัยความสำเร็จด้านสารสนเทศ ได้แก่ คุณภาพของระบบสารสนเทศ ความพึงพอใจของผู้ใช้งาน คุณภาพการบริการสารสนเทศ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .66 และมีค่า Sig. น้อยกว่า .05 หมายความว่า ความสำเร็จด้านสารสนเทศ อย่างน้อย 1 ตัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั้ง 3 ด้าน มี 2 ด้าน ที่มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 หมายความว่า ความสำเร็จของระบบสารสนเทศด้านคุณภาพของระบบสารสนเทศ และด้าน

คุณภาพการบริการสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ด้านคุณภาพของระบบสารสนเทศ และด้านคุณภาพการบริการสารสนเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร ความสำเร็จของระบบสารสนเทศ ด้านคุณภาพของระบบสารสนเทศ และด้านคุณภาพการบริการสารสนเทศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับ สรวิชญ์ แหนใส (2563) ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพสำนักงานบัญชี จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า คุณภาพของสำนักงานบัญชี ขึ้นอยู่กับปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ .872 โดยด้านคุณภาพของข้อมูล และด้านคุณภาพของการบริการส่งผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพของสำนักงานบัญชีที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยที่ ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศด้านคุณภาพของข้อมูลส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสำนักงานบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านคุณภาพของระบบ ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพสำนักงานบัญชี และด้านคุณภาพของงานบริการส่งผลกระทบต่อคุณภาพสำนักงานบัญชีที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร เป็นไปได้ว่า พนักงานได้มีการปรับวิถีชีวิตการทำงานในช่วงที่เกิดวิกฤติ covid-19 เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตในภาวะโรคระบาด และยังสามารถทำงานได้เป็นปกติ แต่ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคนิวอร์มัล (New normal) ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้ที่สนใจ หรือผู้ประกอบการ สามารถนำข้อมูลที่ได้อ่านไปใช้ประโยชน์หรือศึกษาต่อไปได้ ตามข้อแนะนำดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ ระดับการศึกษา อาชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหารสามารถส่งเสริมด้านทักษะ การฝึกอบรม การปรับขึ้นเงินเดือน เลือกรคนให้เหมาะกับงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องและการรับรู้ ด้านลักษณะงานและความรู้สึกที่มีต่องาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจที่ดี ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น บรรยากาศการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การติดต่อประสานงานกันได้สะดวก สภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ ความพึงพอใจในตัวเอง มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม และจัดสรรเวลาให้อย่างพอดี ก็จะช่วยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงาน

ด้านสารสนเทศ เนื่องจากในยุคนิวอร์มัล (New normal) สารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการทำงานเป็นอย่างมาก คุณภาพของระบบสารสนเทศ และคุณภาพการบริการสารสนเทศ เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้การทำงาน บริษัทต้องให้ความสำคัญกับระบบสารสนเทศ ทั้งด้านความปลอดภัยของข้อมูล ความรวดเร็วของระบบ

อินเทอร์เน็ต การเข้าถึงระบบสารสนเทศได้ง่าย การใช้งานที่ไม่ยุ่งยาก รวมถึง การบริการด้านสารสนเทศของเจ้าหน้าที่
ด้าน IT ในการดูแลช่วยเหลือหากผู้ใช้งานเกิดปัญหาที่ช่วยส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

กรมควบคุมโรค (2565). รายงาน COVID-19 ประจำวัน ข้อมูลประจำประเทศไทย จากเว็บไซต์
data.go.th/dataset/covid-19-daily

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2566). New Normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง จากเว็บไซต์
<https://www.dip.go.th/download-file-news?file=1622>

เทพพิทักษ์ แก้วคำนวน (2564) การศึกษาผลกระทบของระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบ
อิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหา

นวล ลีเจริญ. (2561). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

บุญธรรม พรเจริญ (2556) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

บุญธรรม พรเจริญ(2566) อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. งานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

พรทิพย์ เกิดจำ. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทยจำกัดมหาชนเขตปทุมธานี-บางบัวทอง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. คณะวิทยาการจัดการ.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

พัศราพรรณ เพ็ชรยาหน (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
กรณีศึกษา ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พิสิฐ นัดสูงวงศ์. (2561). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ
กรณีศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน (2559). การจัดการและพฤติกรรมมองการณ์. มินบุรี กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ที่อุป

วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มห้างหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545). องค์การและการจัดการ กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ธรรมสาร

สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์บรรณกิจ

สรวิชญ์ แหนไส. (2563). ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพสำนักงานบัญชี.
วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบัญชี. วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี.
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สำนักงานสถิติแห่งชาติ(2565). จำนวนผู้มีงานทำในกรุงเทพมหานคร จากเว็บไซต์สำนักงานสถิติแห่งชาติ
<http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Abby McCain (2023) : 30 ESSENTIAL HYBRID WORK STATISTICS [2023]: HYBRID WORK
MODEL, DATA, AND PRODUCTIVITY จากเว็บไซต์ zippia.com/advice/hybrid-work-statistics

Clivensen Heryanto,Nadia Fasha Nurfaui, Sarma & Sumertajaya,Sekar Wulan Prasetyaningt (2020).The
Effect of Work from Home on Employee Productivity in The Banking

DeLone and McLean's model. Information & management, 43(6), 728-739.

DeLone, W. H., & McLean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the DeLone, W.
H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of dependent variable. Information systems
research, 3(1), 60-95.Industry information systems success: a ten-year update. Journal of management
information systems, 19(4), 9-30.

Sekar Wulan Prasetyaningtyas,Clivensen Heryanto,Nadia Fasha Nurfaui,Sugiharto Bangsawan
Tanjung (2021). THE EFFECT OF WORK FROM HOME ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN
BANKING INDUSTRY