

ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา

A STUDY OF MOTIVATION OF WORK FROM HOME (WFH) MODEL OF
TIER1 AUTOMOTIVE PARTS MANUFACTURES COMPANY EMPLOYEES
IN BAN PHO DISTRICT IN CHACHOENGSAO

นายชนภัทร พิมพ์พรรณชาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นงานวิจัยในเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย ผู้ที่ทำงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา จำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติเชิงอนุมานที่ใช้คือ t-test และ One-way ANOVA (f-test)

โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้สอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง, ด้านอายุส่วนใหญ่คือ อายุ 31-40 ปี, สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ คือ โสด, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป, ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือปริญญาตรี และตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือระดับวิศวกร ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา พบว่า ในภาพรวมด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านนโยบายและการบริหารงาน, ด้านการบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านชีวิตส่วนตัว, ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการทำงานในการทำงานจากบ้าน (WFH) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยภาพรวม พบว่า เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH), COVID-19

Abstract

The propose of this research was to the study of motivation of work from home (WFH) model of tier1 automotive parts manufactures company employees in ban pho district in chachoengsao. A sample was selected from 360 persons who work in tier1 automotive parts manufactures company employees in ban pho district, located in Chachoengsao province. The questionnaires were used to collect the data of motivation of work from home (WFH) model and were analyzed using the statistical software packages. The statics used in the descriptive analysis consist of frequency, percentage, mean, and standard deviation. The inferential statistics used were t-test and One-way ANOVA (f-test).

The results of this research revealed that most of the respondents are female, age between 31-40 years old, marital status is single income more than 45,001 Baht, education in Bachelor degree, most of job positions are engineer workers, mean, standard deviation of motivation of work from home (WFH) model of tier1 automotive parts manufactures company employees in ban pho district in Chachoengsao found that the overall of job characteristic, responsibility, policy and management, command, relationship (with colleagues), job stability, Personal life, work environment and the compensation high level respectively when comparison of the level of feedback factors affecting motivation of work from home (WFH) model which classified by overall individual Factor found that gender, age, marital status, monthly income, education and position as difference affect to motivation of work from home (WFH) model of tier1 automotive parts manufactures company employees in ban pho district in Chachoengsao the overall did not differ statistically significant at the 0.05 level.

Keyword : Motivation of work from home (WFH), COVID-19

นายธนภัทร พิมพ์พรรณชาติ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ที่ปรึกษารองศาสตราจารย์พร ศรีทอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ที่ผ่านมามีช่วงของสถานการณ์ การควบคุมโรค COVID-19 อย่างเข้มงวด เช่น มาตรการ Lockdown พื้นที่ควบคุม ทำให้พนักงานไม่สามารถออกไปทำงานที่บริษัทได้ ทำให้ต้องหยุดงาน และสูญเสียรายได้ไป หลังจากคลายล็อกเกี่ยวกับมาตรการควบคุม COVID-19 พนักงานบริษัท สามารถที่จะออกไปทำงานที่บริษัทได้แล้วในบางส่วน แต่บางส่วนก็ยังคงอยู่ที่บ้าน เพื่อรักษาหรือเว้นระยะห่างซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากบ้าน (WFH) ได้ ทำให้ไม่สูญเสียรายได้

จนมาถึงปัจจุบัน หลังจากสถานการณ์ COVID-19 บางบริษัทก็ยังให้มีการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ บางบริษัทก็มีการยกเลิกการทำงานจากบ้าน (WFH) ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลังจากสถานการณ์ COVID-19 จะมีวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตามมาตรการของแต่ละบริษัท ซึ่งในปัจจุบัน เศรษฐกิจ เกิดภาวะเงินเฟ้อ ค่าขนส่งแพงขึ้น วัตถุดิบแพงขึ้น ทำให้บริษัทพยายามที่จะลดต้นทุนในบางส่วนที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้บริษัทมีผลกำไรและสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ซึ่งการทำงานจากบ้าน (WFH) เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บริษัทสามารถลดต้นทุนได้ เช่น ค่าเดินทาง ค่าการใช้พลังงาน ค่าสาธารณูปโภคต่างๆ บางบริษัทจึงออกกฎระเบียบให้พนักงานทำงานจากบ้านได้ แต่ก็ยังมีพนักงานบางส่วนที่ไม่อยากทำงานจากบ้าน (WFH) ซึ่งอาจจะมีหลากหลาย ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นไม่อยากทำงานจากบ้าน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเป็นการศึกษาหาแนวทาง ในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการการทำงานจากบ้าน (WFH) ในอนาคต ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง

1.2 ตัวแปรตาม เป็นแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่

ด้านลักษณะของงาน

ด้านความรับผิดชอบ

1.2.2 ปัจจัยอนามัย มีจำนวน 7 ด้าน ได้แก่

ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านการบังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านสภาพการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน

2. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

2.1 พนักงานบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัด มีจำนวน 710 คน (ข้อมูลพนักงาน จากฝ่ายบุคคลบริษัท ไทยซัมมิต บ้านโพธิ์ จำกัด ก.ย. 2565)

2.2 พนักงานบริษัท แอเดียนท์ แอนด์ ซัมมิต คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีจำนวน 570 คน (ข้อมูลพนักงาน จากฝ่ายบุคคลบริษัท แอเดียนท์ แอนด์ ซัมมิต คอร์ปอเรชั่น จำกัด ก.ย. 2565)

2.3 พนักงานบริษัท โคโย จอยท์(ไทยแลนด์) จำกัด มีจำนวน 673 คน (ข้อมูลพนักงาน จากฝ่ายบุคคลบริษัท โคโย จอยท์(ไทยแลนด์) จำกัด ต.ค. 2565)

2.4 พนักงานบริษัท เอ็นเอชเค สปริง(ไทยแลนด์) จำกัด มีจำนวน 650 คน (ข้อมูลพนักงาน จากฝ่ายบุคคล บริษัท เอ็นเอชเค สปริง(ไทยแลนด์) จำกัด ต.ค. 2565)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการดำเนินการศึกษาวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ.2565 ถึง มกราคม พ.ศ.2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลัง และสิ่งแวดล้อมทางสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลนั่นเอง

กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

ประเภทของการทำงานจากบ้าน

วารสารจิตน์ โชติรัตน์ (2549, น. 21-25) ได้อธิบาย และแบ่งประเภทของการทำงานจากบ้าน (WFH) ไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. Full time คือ ผู้ปฏิบัติงานจะใช้เวลาทำงานทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในการทำงานนอกสถานที่ หรือสถานที่อื่น ที่ซึ่งไม่ใช่สำนักงานหลัก โดยจะเป็นการเข้ามาประจำที่สำนักงานเพียงบางบางครั้งคราวหรือโอกาสเท่านั้น สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Home-based work

2. Part time คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีการกำหนดตารางการทำงานไว้ล่วงหน้า เช่น ใน 1 สัปดาห์ อาจต้องเข้ามาทำงานที่สำนักงาน 3 วันต่อสัปดาห์ หรือ เข้ามาทำงานที่สำนักงานมากกว่า 1 วันต่อสัปดาห์

3. Episodic หรือ Situational คือ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ซึ่งทำงานที่สถานที่อื่นเป็นครั้งคราวขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ช่วงที่มีการเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ รถเสีย สถานการณ์ เกิดโรคระบาด ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ที่ไม่สามารถเดินทางได้ตามปกติ ทำให้พนักงานไม่สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ซูซีย์ สมิททิไกร (2539 : หน้า 23) มนุษย์มิได้ทำงานเพียงเพื่อต้องการเงิน เป็นผลตอบแทนสำหรับการดำรงชีวิตเท่านั้น แต่ยังมีความต้องการในสิ่งอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อชีวิต และจิตใจของตนเองอีกด้วย จากการสำรวจคนอเมริกันทั้งหญิงและชายจากหลากหลายสาขาอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งมีอายุและ ตำแหน่งงานต่างกัน จำนวน 1,000 คน พบว่าสิ่งที่เขาต้องการมากที่สุดอันดับแรกมิใช่เงิน แต่คือสิ่งที่ได้รับความชื่นชมเห็นคุณค่าในผลงานจากผู้อื่น อันดับสอง คือ งานที่น่าสนใจ อันดับสามคือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ส่วนอันดับต่อมาคือ ความมั่นคงในงาน และมีรายได้ที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ศึกษาความพึงพอใจในการท างานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้า

ธนียา รุจนเวชช์ (2564) ศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มน้ำดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์

ปาริฉัตร โชติภูมิเวชช์ (2564) ศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร

ณัฐฉินันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯและปริมณฑลในภาวะวิกฤตโควิด-19

ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี

จิตติพร เสถียรพันธุ์ และพนิดา สุรชัยกุลวัฒนา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทย เคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์

วิรุยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา

นายประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

อุษา เฟื่องประยูร (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัด

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire Form) โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา การศึกษาครั้งนี้ ทางผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่จำนวน 360 คน โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ทางผู้วิจัย ได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการค้นคว้า คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือนี้ขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) รวม 6 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ 2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวทาง แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่างในการนำมาวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยอาศัยความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้วิจัย รวมถึงเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณา และให้คำแนะนำให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยเครื่องมือการสำรวจ คือ การสอบถามพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 ที่ทำงานจากบ้าน (WFH) ใน อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่งข้อมูล ได้แก่ บทความวิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ตลอดจนข้อมูลบทความจากหนังสือพิมพ์และวารสารต่างๆ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูลในเชิงสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

1. การวิเคราะห์ t-test Independent ใช้สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ 0.05

2. การวิเคราะห์ One-way ANOVA (f-test) ใช้สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา โดยมี

ผลการวิจัย

เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา ด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา 2) เพื่อเป็นการศึกษาหาแนวทาง ในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาการการทำงานจากบ้าน (WFH) ในอนาคต ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.61 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 51.94 สถานภาพสมรส คือ โสด ร้อยละ 54.44 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 35 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.5 และตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ ระดับวิศวกร ร้อยละ 61.11

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยเชิงใจและปัจจัยอนามัย ได้ผลวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) ด้านลักษณะของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับมาก คืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับการที่ท่านจะสามารถทำงานจากบ้าน (WFH)

2) ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับมาก คือการอุทิศเวลางานอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานจากบ้าน (WFH)

3) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับมาก คือมีความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายการทำงานจากบ้าน (WFH) เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

4) ด้านการบังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับมาก คือผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงานจากบ้าน (WFH)

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับมาก คือสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานที่บริษัทได้ ในกรณีที่ท่านทำงานจากบ้าน (WFH) แล้วเกิดปัญหาขึ้นใน บริษัท

6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับมาก คือ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคงในการทำงาน โดยไม่ถูกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะท่านจะทำงานจากบ้าน (WFH)

7) ด้านชีวิตส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับมาก คือการทำงานที่บ้านของท่านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับคนที่บ้านหรือคนใกล้ชิด

8) ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับมาก คือคนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการที่ทำงานจากบ้าน (WFH)

9) ด้านค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในภาพรวมแรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) อยู่ในระดับปานกลาง คือเงินเดือนประจำและค่าตอบแทน พิเศษอื่นๆ ที่ได้รับหลังจากที่ต้องทำงานจากบ้าน (WFH) มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยจูงใจ

1) ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม กับการทำงานที่สามารถทำงานจากบ้าน (WFH) ได้ และให้สิทธิ์พนักงานในการวางแผน และตัดสินใจว่าจะทำงานจากบ้าน (WFH) หรือ ทำที่บริษัท ด้วยตนเองได้อย่างอิสระ ตามความเหมาะสมของงานในแต่ละวัน

ปัจจัยด้านองค์กร ในส่วนของปัจจัยอนามัย

1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรมีนโยบาย หรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการทำงานจากบ้าน (WFH) เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนแก่พนักงาน ในการปฏิบัติงาน

2) ด้านการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในการทำงานจากบ้าน (WFH)

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน องค์กรต้องมีกฎระเบียบที่ชัดเจน ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคงในการทำงาน โดยไม่ถูกเลิกจ้าง ไม่ว่าจะทำงานจากบ้าน (WFH)

4) ด้านสภาพการทำงาน คนในครอบครัวให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการที่ท่านทำงานจากบ้าน (WFH) และ องค์กรมีอุปกรณ์เพียงพอต่อการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงาน

5) ด้านค่าตอบแทน องค์กรควรให้สวัสดิการต่างๆ เช่น OT กับพนักงานที่ต้องทำงานจากบ้าน (WFH) อย่างเป็นธรรม และในส่วนของเงินเดือนประจำและค่าตอบแทน พิเศษอื่นๆ พนักงานที่ทำงานจากบ้าน (WFH) ควรที่จะได้รับอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรเลือกใช้เครื่องมือวิจัยอื่นควบคู่กัน ในการที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

2) ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานจากบ้าน (WFH) ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 ในครั้งนี้ศึกษาที่บริเวณ อ.บ้านโพธิ์ จ.ฉะเชิงเทรา ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายพื้นที่ในการทำกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่นใช้กลุ่มตัวอย่างของงานลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ใช่บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier1 เพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนสามารถนำไปใช้ประกอบการจัดทำนโยบาย หรือกลยุทธ์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ฐิติพร เสถียรพันธุ์ และ พนิดา สุรชัยกุลวัฒนา (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด สืบค้นเมื่อวันที่

กันยายน 22, 2565. จาก <https://rsujournals.rsu.ac.th>

วิรุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท

สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้น

เมื่อวันที่กันยายน 22, 2565 จาก <http://digital.library.tu.ac.th>

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพ

ชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร

วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล สืบค้น

เมื่อวันที่ กันยายน 23, 2565 จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3999>

ณัฐจินันท์ มรกตศรีวรรณ (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work

from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑลในภาวะวิกฤตโควิด-19.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สืบค้นเมื่อ วันที่ กันยายน 23, 2565 จาก

<http://digital.library.tu.ac.th>

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโม

ทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ

องค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก สืบค้นเมื่อ วันที่ กันยายน 24, 2565 จาก

<https://mis.krirk.ac.th>

- วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก สืบค้นเมื่อ วันที่ กันยายน 22, 2565 จาก
<https://mis.krirk.ac.th>
- ณัฐวดี ชมทอง. (2558). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการ
ปฏิบัติงานที่ดี ของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี สืบค้นเมื่อ วันที่ กันยายน 23, 2565 จาก <https://rsuir-library.rsu.ac.th>
- ธนิยา รุจนเวชช์. (2564) การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home)
จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสม
แอลกอฮอล์. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
สืบค้นเมื่อ วันที่ กันยายน 24, 2565 จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th>
- วิมลศิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของ
พนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการ
จัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล สืบค้นเมื่อ วันที่ กันยายน 24,
2565 จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th>
- ลัทธินภา นุชอุดม. (2564). ทักษะและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค
บริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วง
สถานการณ์วิกฤต COVID-19. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการ
จัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล สืบค้นเมื่อ วันที่ กันยายน 24, 2565 จาก
<https://archive.cm.mahidol.ac.th>
- อรุณกมล บุญทศโร. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย Work From Home
ไปปฏิบัติกรณีศึกษา สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่12 จังหวัดสงขลา ภายใต้สถานการณ์
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สืบค้นเมื่อ วันที่ กันยายน 25,
2565 จาก <https://kb.psu.ac.th>