



**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19**
**FACTORS INFLUENCING WORK EFFICIENCY OF
PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN BUSINESS DISTRICTS
IN BANGKOK AREA UNDER THE SITUATION OF
THE EPIDEMIC OF THE COVID-19 VIRUS**

สาคร อามาตхин, ธนภูมิ อติเวทิน*
Sakhon Amathin, Tanapoom Ativetin*

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีการศึกษา 2564, e-Mail: sakhon.amathin@g.swu.ac.th (Corresponding Author)

Master of Business Administration (Management) Srinakharinwirot University, Academic Year 2021,

e-Mail: sakhon.amathin@g.swu.ac.th (Corresponding Author)

(Received: 2022, May 2; Revised: 2022, June 27; Accepted: 2022, July 2)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน (สถานที่ทำงานในปัจจุบัน) แตกต่างกันไปมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 2) การรับรู้ปัจจัยความเสี่ยงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

*หัวหน้าสาขาวิชาการท่องเที่ยวและการโรงแรม ศูนย์การจัดการหลักสูตรระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ -Mail: tanapoom@g.swu.ac.th

Head, Department Tourism and Hotel, Center of Curriculum Management on Bachelor of Business Administration, Faculty of Social Business Administration, Srinakharinwirot University, e-Mail: tanapoom@g.swu.ac.th



ด้านการดำเนินงาน ด้านสังคม และด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยสูง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ลดลง ภาพรวมสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.10 3) การรับรู้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ด้านนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ลดลง ภาพรวมสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 57.40 และ 4) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานและด้านแรงจูงใจในการทำงานต่ำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ลดลง ภาพรวมสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.30 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: การรับรู้ความเสี่ยง, การรับรู้การเปลี่ยนแปลง, ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

This study aims to investigate the factors influencing work efficiency of the private company employees in business districts in Bangkok area under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus. The samples in this study were 400 private company employees in business districts in Bangkok area. The questionnaires were used as a data collection tool. The research hypothesis test used a differential analysis by using one-way analysis of variance statistics and statistical analysis of multiple regression equations with a statistically significant level of .05. The hypothesis testing results showed that 1) Employees with personally different status, education, income, position, and years of experience (in present workplace) had different work efficiency at the .05 significant level, 2) Perception of risk factors under the COVID-19 situation in terms of implementation, social activities, and health and high security had a decreasing influence on work efficiency of the private company employees in business districts in Bangkok area, with an overall predictable level of 48.10%, 3) Perception of organizational



change factors under the COVID-19 situation in terms of management policies and high working environment had a decreasing influence on the employees' work efficiency, with an overall predictable level of 57.40%, and 4) Happiness factors under the Covid-19 situation in terms of job satisfaction, acceptance, flexibility in working, and work motivation had a decreasing influence on the employees' work efficiency, with an overall predictable level of 74.30% with a statistical significance at the .05 level.

Keywords: Risk perception, Perception of changes, Happiness at work, Work efficiency.

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรอย่างบุคลากร หรือ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่พร้อมจะผลักดันไปสู่การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อความสำเร็จในการทำงาน (ปัทมาพร ท่อชู, ออนไลน์, 2539) จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (กรมควบคุมโรค, ออนไลน์, 2564) เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2562 เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน บัญเลิศ กมลชนกกุล (ออนไลน์, 2563) กล่าวว่าการทำงานขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการขยายตัวของเศรษฐกิจทำให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจเผชิญกับภาวะชะงักงัน ผู้คนตกงาน และกำลังซื้อที่หดหาย ทั้งจากปัญหาเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจภายในประเทศถดถอย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (ออนไลน์, 2563) ได้รายงานการสำรวจผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากกลุ่มตัวอย่าง 27,429 คน พบว่าร้อยละ 54 มีรายได้ลดลง และร้อยละ 33 มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ (ออนไลน์, 2563) กล่าวว่าผลกระทบของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลก ได้แก่ เศรษฐกิจโลกถดถอยอัตราการขยายตัวของ GDP โลกปรับลดลงจากร้อยละ 2.70 เหลือเพียงร้อยละ 1.70 จากผลกระทบโดยภาพรวมด้านเศรษฐกิจและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของการระบาด และกรณีศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) พบว่ามีพนักงานส่วนหนึ่งประเมินว่าการทำงานที่บ้านทำให้ตนมีผลิตภาพลดลงร้อยละ 37 และภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 AmarinTV (ออนไลน์, 2563) เผยผลสำรวจจาก JobDB พบว่าดัชนีความสุขในการทำงานของแรงงานไทยในช่วงของ



การระบาดลดลงเหลือเพียงร้อยละ 59 จากเหตุปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วยเหตุปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เพื่อเป็นการนำข้อมูลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงานและการบริหารงานสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

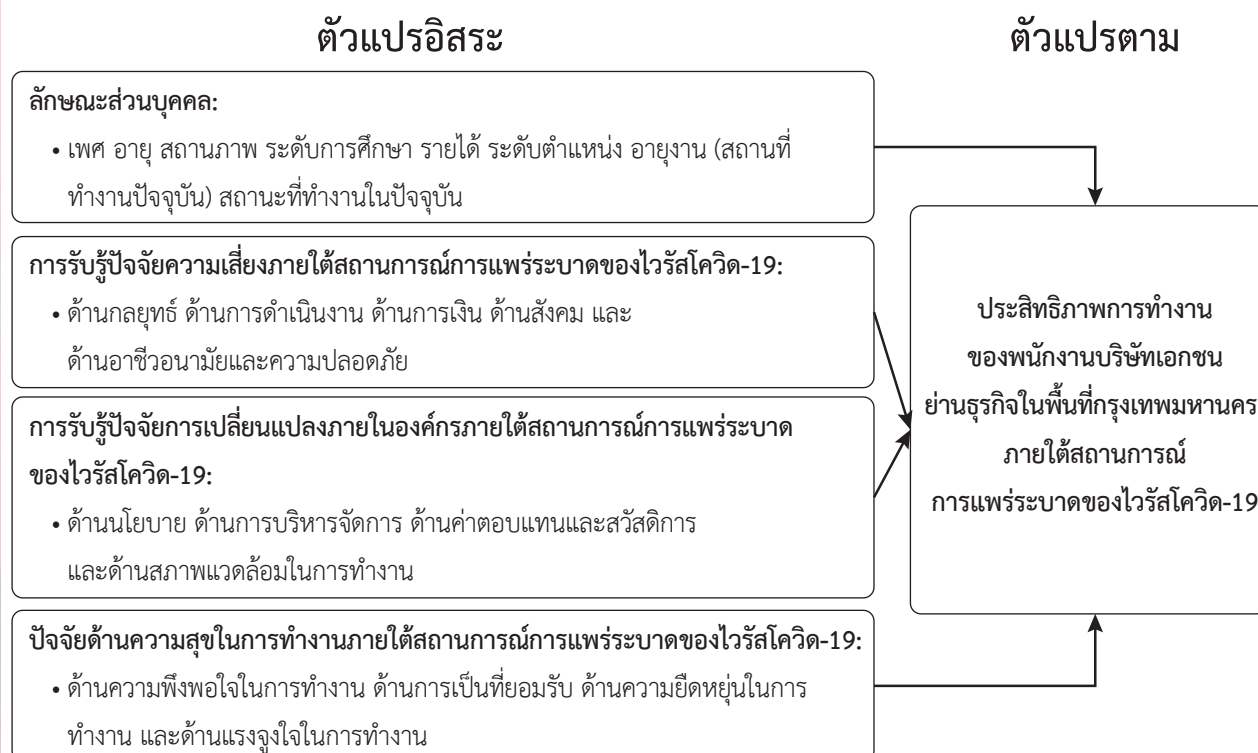
เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน (สถานที่ทำงานในปัจจุบัน) และสถานะที่ทำงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. การรับรู้ปัจจัยความเสี่ยงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. การรับรู้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทเอกชนที่มีบริษัทตั้งอยู่ในย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้สูตรการคำนวณหาตัวอย่างกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ด้วยสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 727-728) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้เท่ากับ 400 คน และผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนคือ 1) การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง 2) การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า และ 3) การสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้มีลักษณะครอบคลุมวัตถุประสงค์ตามโครงสร้างของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดคำถามคัดกรองตามกลุ่มย่านธุรกิจและแบ่งเนื้อหาแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 การรับรู้ปัจจัยความเสี่ยงจำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 3 การรับรู้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรจำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 4 ปัจจัยความสุขในการทำงานจำนวน 12 ข้อ และส่วนที่ 5



ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานจำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบัคได้เท่ากับ .864

การรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้ 1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากการค้นคว้าเอกสาร วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแหล่งข้อมูลทางระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อออกแบบแบบสอบถาม คำถามเชิงลบ 2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปสร้างใน Google Form และพิมพ์คิวอาร์โค้ดไปส่มแจกกับกลุ่มตัวอย่างตามสถานที่ต่าง ๆ ของย่านธุรกิจภายในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จากนั้นจึงรวบรวมและจัดกระทำข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 พบว่าพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน และอายุงาน (สถานที่ทำงานในปัจจุบัน) แตกต่างกันไปมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้



ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (สมมติฐานข้อที่ 2)

Model	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	5	152.334	30.467	73.139*	.001
Residual	394	164.124	0.417		
Total	399	316.459			

$r = 0.694$, $R^2 = 0.481$, $R^2_{adj} = 0.475$, $S.E. = 0.645$

* $p < .05$

จากตารางที่ 1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และพบว่าตัวแปรอิสระสามารถทำนายการณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 48.10 ($R^2 = 0.481$) จึงทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (สมมติฐานข้อที่ 2)

Model	Unstandardized		Standardized		<i>t</i>	<i>p</i>
	Coefficients		Coefficients			
	B	S.E.	Beta			
(Constant)	0.924	0.169			5.485*	.001
ด้านกลยุทธ์ (X1)	0.046	0.053	0.048		0.868	.386
ด้านการดำเนินงาน (X2)	0.253	0.060	0.299		4.246*	.001
ด้านการเงิน (X3)	-0.050	0.067	-0.050		-0.740	.460
ด้านสังคม (X4)	0.226	0.064	0.246		3.537*	.001
ด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย (X5)	0.226	0.059	0.220		3.808*	.001

* $p < .05$



จากตารางที่ 2 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านการดำเนินงาน (X_2) $B = 0.253$, $p = .001$ ด้านสังคม (X_4) และด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย (X_5) เท่ากัน $B = 0.226$, $p = .001$ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.924 + 0.253(X_2) + 0.226(X_4) + 0.226(X_5)$$

โดย Y = ประสิทธิภาพการทำงาน, (X_2) = ด้านการดำเนินงาน, (X_4) = ด้านสังคม, (X_5) = ด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย

พบว่าจากสมการคะแนนดิบการรับรู้ปัจจัยความเสี่ยงเชิงลบคือ ด้านการดำเนินงาน (X_2) ด้านสังคม (X_4) และด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย (X_5) สูงขึ้นภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (สมมติฐานที่ 3)

Model	df	SS	MS	F	p
Regression	4	181.511	45.378	132.824*	.001
Residual	395	134.947	0.342		
Total	399	316.459			

$r=0.757$, $R^2=0.574$, $R^2_{adj}=0.569$, S.E. = 0.584

* $p<.05$

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานและพบว่าตัวแปรอิสระสามารถทำพยากรณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 57.40 ($R^2=0.574$) จึงทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้



ตารางที่ 4 ระดับค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (สมมติฐานที่ 3)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	0.567	0.139		4.086*	.001
ด้านนโยบาย (X ₁)	0.256	0.055	0.269	4.695*	.001
ด้านการบริหารจัดการ (X ₂)	0.276	0.073	0.274	3.794*	.001
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₃)	0.066	0.065	0.067	1.026	.306
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₄)	0.236	0.057	0.224	4.124*	.001

*p<.05

จากตารางที่ 4 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านนโยบาย (X₁) B = 0.256, p = .001 ด้านการบริหารจัดการ (X₂) B = 0.276, p = .001 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₄) B = 0.236, p = .001 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.567 + 0.256(X_1) + 0.276(X_2) + 0.236(X_4)$$

โดย Y = ประสิทธิภาพการทำงาน, (X₁) = ด้านนโยบาย, (X₂) = ด้านการบริหารจัดการ, (X₄) = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พบว่าจากสมการคะแนนดิบการรับรู้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเชิงลบ คือ ด้านนโยบาย (X₁) ด้านการบริหารจัดการ (X₂) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₄) สูงขึ้นภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้



ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (สมมติฐานข้อที่ 4)

Model	df	SS	MS	F	p
Regression	4	235.217	58.804	285.910*	.001
Residual	395	81.241	0.206		
Total	399	316.459			

$r=0.862$, $R^2=0.743$, $R^2_{adj}=0.741$, $S.E.=0.454$

* $p<.05$

จากตารางที่ 5 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 มีค่าความแปรปรวนแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานและพบว่าตัวแปรอิสระสามารถทำนายการณ์ตัวแปรตามได้ร้อยละ 74.30 ($R^2=0.743$) จึงทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ตารางที่ 6 ระดับค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (สมมติฐานข้อที่ 4)

Model	Unstandardized		Standardized	<i>t</i>	<i>p</i>
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	0.405	0.102		3.962*	.001
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (<i>X</i> ₁)	0.255	0.047	0.266	5.415*	.001
ด้านการเป็นที่ยอมรับ (<i>X</i> ₂)	0.251	0.053	0.277	4.754*	.001
ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (<i>X</i> ₃)	0.220	0.051	0.228	4.291*	.001
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (<i>X</i> ₄)	0.158	0.047	0.158	3.328*	.001

* $p<.05$



จากตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลมากทั้ง 4 ด้านคือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (X_1) $B = 0.255, p = .001$ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_2) $B = 0.251, p = .001$ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (X_3) $B = 0.220, p = .001$ และด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X_4) $B = 0.158, p = .001$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.405 + 0.255(X_1) + 0.251(X_2) + 0.220(X_3) + 0.158(X_4)$$

โดย Y = ประสิทธิภาพการทำงาน, (X_1) = ด้านความพึงพอใจในการทำงาน, (X_2) = ด้านการเป็นที่ยอมรับ, (X_3) = ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน, (X_4) = ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

พบว่าจากสมการคะแนนดิบปัจจัยความสุขในการทำงานเชิงลบ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (X_1) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (X_2) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (X_3) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (X_4) สูงขึ้นภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน (สถานที่ทำงานในปัจจุบัน) แตกต่างกันไปมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิด ไพศาล ไกรสิทธิ์ (ออนไลน์, 2557) มนุษย์มีความแตกต่างจากพันธุ์กรรมและสิ่งแวดล้อมในหลายมิติ สอดคล้องกับแนวคิด สวนา พรพัฒน์กุล (2521, หน้า 98-120) กล่าวว่าบุคคลแม้ในสังคมเดียวกัน มีชาติพันธุ์เดียวกันย่อมแตกต่างกัน และนันทา สุรักษา (2544, หน้า 49-55) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อบุคคลทำให้คนเราแตกต่างกัน

การรับรู้ปัจจัยความเสี่ยงภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เชิงลบอยู่ในระดับสูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลง ประกอบด้วยด้านการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิด วิทยา อินทร์สอน (ออนไลน์, 2539) กล่าวว่าความเสี่ยงด้านการดำเนินงานคือความเสี่ยงที่จะเกิดความเสียหายอันเนื่องมาจากขาดการควบคุมที่ดี โดยอาจเกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือเหตุการณ์ภายนอก ด้านสังคมสอดคล้องกับ ททัยวรรณ ฉม้งลาม (2556, หน้า 97) ที่ศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความเสี่ยงทางด้านจิตใจเกิดจากการทำงาน และด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยสอดคล้องกับ



เชิดศักดิ์ สืบทรัพย์ และณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2557, หน้า 76-77) ที่ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องทำความเย็นไทย พบว่าผู้ประกอบการยังไม่ได้ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยเท่าที่ควร

การรับรู้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เชิงลบอยู่ในระดับสูงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลง ประกอบด้วยด้านนโยบาย สอดคล้องกับแนวคิด เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 314-317) กล่าวว่าองค์กรมักตอบสนองต่อความท้าทายของเทคโนโลยี คู่แข่ง ตลาด และความต้องการจึงเป็นเรื่องที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อลดอุปสรรคและเพิ่มผลิตภาพ ด้านการบริหารจัดการ สอดคล้องกับแนวคิด กานต์ดนัย ชลสุวัฒน์ และธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2562, หน้า 1,239) กล่าวว่าเมื่อบุคคลได้พบกับการเปลี่ยนแปลงไปจากปกติโดยสัมผัสได้ถึงความรู้สึกและผลกำลังทำให้ความใส่ใจในการปฏิบัติงานลดลง และสอดคล้องกับ พัชรนันท์ กลั่นแก้ว (ออนไลน์, 2552) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรย่อมเป็นโอกาสที่องค์กรจะได้รับการพัฒนา บุคลากรต้องรู้เท่าทันสถานการณ์ต่าง ๆ

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานโดยปกติเป็นปัจจัยเชิงบวก เมื่อการทำงานภายใต้สถานการณ์เชิงลบของการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับสูงทำให้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลง การแปลผลปัจจัยด้านความสุขในการทำงานจึงอยู่ระดับต่ำ ประกอบด้วยด้านความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด ธิติรักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง (2560, หน้า 9) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลทั้งด้านลบและด้านบวกที่มีต่อการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิด ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ พอดตา บุนยะติระณะ และวรรณภา อารีย์ (2555, หน้า 11-41) กล่าวว่าประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิด วีรินทร์ ศิริพันธ์ (ออนไลน์, 2564) กล่าวว่าผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำกับดูแลกิจการให้สามารถอยู่รอดจนผ่านพ้นวิกฤตโควิด-19 ด้วยมาตรการยืดหยุ่นปรับตัวให้สอดคล้องต่อสถานการณ์ และด้านแรงจูงใจในการทำงาน สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556, หน้า 81) กล่าวว่าคือสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นการผลักดันในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งต่อความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่ามีความสุขในการทำงานในระดับต่ำทุกด้านและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำเช่นกัน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนย่านธุรกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 องค์กรควรเพิ่มระดับการทำความเข้าใจในประเด็นด้านความหลากหลาย และความแตกต่างเพื่อการประยุกต์ใช้เชิงการบริหารทรัพยากรและการบริหารความเสี่ยง โดยเน้นด้านการดำเนินงาน สร้างการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในด้านนโยบายเชิงบวก มีความจริงใจในการปรับการวางแผนด้านนโยบายที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับและเห็นชอบ ไปในทิศทาง สร้างความรู้สึกเชิงบวกความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน องค์กรควรพิจารณาปรับแนวทางการจัดการด้านการบริหารบุคคล เช่น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มโอกาสในการเติบโตตามสายงาน เพิ่มแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ขององค์กรภายใต้วิถีใหม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายใต้สถานการณ์ การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในมิติอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การศึกษาปัจจัยผลกระทบ ทั้งเชิงลบและเชิงบวก กลุ่มธุรกิจหรือการศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงซึ่งผลจากการวิจัย ที่ได้จะช่วยในการใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและรับมือต่อสถานการณ์ได้มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมควบคุมโรค. (2564). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://ddc.moph.go.th/uploads/ckeditor2/files/1\)%20%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B9%80%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B9%8C%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20covid%20\(15%20%E0%B8%A1%E0%B8%8464cp\).pdf](https://ddc.moph.go.th/uploads/ckeditor2/files/1)%20%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B9%80%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B9%8C%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20covid%20(15%20%E0%B8%A1%E0%B8%8464cp).pdf) [2564, 8 มิถุนายน].



กานต์ดนัย ชลสุวัฒน์ และธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2562). การรับรู้สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์การจัดการเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท A จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University. Humanities, Social Sciences and arts*, 12(4), pp. 1227-1243.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เฉิดศักดิ์ สืบทรัพย์ และณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2557). แนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเครื่องทำความเย็นไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 19(2), หน้า 68-80.

ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน: ความหมายและการวัด. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2), หน้า 9-18.

นันทา สุริรักษา. (2544). *เอกสารประกอบการสอนวิชา จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

บุญเลิศ กมลชนกกุล. (2563). *5 กฎสำคัญเพื่อรับมือโลกหลังวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธุรกิจธนาคารและตลาดทุน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.pwc.com/th/en/pwc-thailand-blogs/blog-20200826.html> [2564, 30 กันยายน].

ปัทมาพร ท่อชู. (2539). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771 [2564, 6 มิถุนายน].

พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2552). *วิธีปรับตัวขององค์การรองรับความเปลี่ยนแปลง* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/FQ%20138%20p40-44.pdf> [2564, 6 มิถุนายน].

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2557). *ความแตกต่างของมนุษย์* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://paisamkr.blogspot.com/2014/05/blog-post_26.html [2564, 30 มิถุนายน].

วิทยา อินทร์สอน, ปัทมาพร ท่อชู และสุรพงศ์ บางพาน. (2539). *การบริหารความเสี่ยงในองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM)* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=553§ion=1&issues=26> [2564, 30 มิถุนายน].



- วีรินทร์ ศิริพันธ์. (2564). **วิกฤตโควิด 19 บทพิสูจน์ความยั่งยืนขององค์กร** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thai-iod.com/th/publications-detail.asp?id=596> [2564, 6 มิถุนายน].
- ศรุตานนท์ ชอบประดิษฐ์. (2563). วิกฤตโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อการทำงานเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างไร. **วารสารชัยภูมิปริทรรศน์**, 3(2), หน้า 1-14.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐพอตา บุญยะธีระณะ และวรรณภา อารีย์. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรศาสตร์และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). (2563). **ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/> [2564, 14 มิถุนายน].
- สวนา พรพัฒน์กุล. (2521). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2563). **โลกภายหลัง COVID-19 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจและสังคม** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://mocplan.ops.moc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=475f [2564, 1 พฤศจิกายน].
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). **การสำรวจผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ด้านเศรษฐกิจ** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: http://ittdashboard.nso.go.th/img/covid/result_COVID-eco.pdf [2564, 1 พฤศจิกายน].
- สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หทัยวรรณ ฌม้งลาภ. (2556). **ปัจจัยด้านการรับรู้ความเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



AmarinTV. (2563). *เปิดผลสำรวจผลกระทบช่วงโควิด-19 พบดัชนีความสุขลดลงกว่าครึ่ง* (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.amarintv.com/news/detail/35818> [2564, 1 พฤศจิกายน].

Taro, Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.