

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของ  
บุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วง  
สถานการณ์วิกฤตโควิด-19

Quality of working life and performance efficiency of working from home of  
the persons in office line in the food and beverage industry groups during  
covid-19 crisis situation

ภรณ์ยู อภิมนต์บุตร

Paranyoo Apimonbutra

ศุภฤกษ์ สุขสมาน

Suparek Sooksmarn

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Email: Paranyoo.a@ku.th

(Received: October 12, 2022/ Revised: June 30, 2023/ Accepted: June 30, 2023)

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน ของบุคลากรในสายสำนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์โควิด-19

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ กลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-Test, F-Test และ Regression โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งผลต่อกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; การปฏิบัติงานที่บ้าน; โควิด – 19



## Abstract

This study aims to investigate the relationship between quality of working life and working from home performance of office line in the food and beverage industry during the COVID-19 crisis.

The population of this study was 400 office line in the food and beverage industry during the COVID-19 crisis. The data were collected using a questionnaire and analyzed based on descriptive statistics -- percentage, mean, and standard deviation. To test the hypothesis, inferential statistics were used, namely T-test, F-test and regression, with a statistical significance level of 0.05.

The study found that quality of working life was related to working from home performance of the office line in the food and beverage industry during the COVID-19 Crisis Situation. Different demographic factors resulted in different levels of working from home performance. Hygienic and safe environment, working life and personal life, social integration or collaboration, and workplace democracy all affected work-from-home performance of the office personnel in the food and beverage industry. This research can serve as a guideline for management to increase working from home performance of office line in the food and beverage industry.

**Keywords:** Quality of work; Operational efficiency ; Work from home; COVID-19

## 1. บทนำ

ในปัจจุบัน การทำงานในองค์กรต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการปรับโครงสร้างและนโยบายในการทำงาน ผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมกับคุณวุฒิ การทำงานที่มากเกินไป ขอบเขตการทำงาน เนื่องจากอัตราค่าจ้างการทำงานน้อยลง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากร หากองค์กรใดสามารถบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรของตน สร้างแรงจูงใจให้ตอบสนองนโยบายขององค์กรได้ องค์กรนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (เสกสรร อรุณกุล, 2557: บทคัดย่อ; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) บุคลากรเป็นดัชนีชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กร หากบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ใส่ใจในงานของตน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง บั่นทอนความน่าเชื่อถือขององค์กร จากคำกล่าวของ กานดา จันทร์แย้ม (2546) ที่ว่าแรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน หากบุคลากรมีแรงจูงใจที่เอื้อต่อการทำงานและความเป็นอยู่ จะยังผลประสิทธิภาพและความเชื่อถือขององค์กร ไม่ว่าจะบุคลากรจะปฏิบัติงานอยู่ที่ใดก็ตาม

การจัดการงานตามความรับผิดชอบของบุคคล เพื่อสนองความต้องการของบริษัทในขณะที่บุคลากรอยู่ที่บ้าน เป็นการทำงานแบบชั่วคราวหรือแบบเฉพาะกิจ อาจเนื่องด้วยสถานการณ์ใด ๆ ที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถไปทำงานที่องค์กรได้ โดยใช้เทคโนโลยีโทรคมนาคม เพื่อเชื่อมต่อการทำงานระหว่างที่บ้านและองค์กร



หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า Work from Home (International Labour Organization, 2020: 1-2) เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานมีอยู่ 5 ประเภท ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ติดต่อสื่อสารเพื่อแจ้งข่าวสารองค์กร เครื่องมือประเภทเอกสาร เครื่องมือที่ใช้เพื่อการวางแผนงาน Video Conferencing และเครื่องมือที่ใช้สื่อสารระหว่างบุคคล บุคลากรสามารถจัดการเวลาให้สอดคล้องกับเนื้องานได้ ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากรและประหยัดค่าใช้จ่ายภายในองค์กร ทั้งค่าเช่าที่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าแม่บ้าน เป็นการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลดแรงกดดันในที่ทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพิ่มกิจกรรมอื่น ๆ ระหว่างวันนอกเหนือจากการทำงาน ทำให้สามารถปรับสมดุลในการใช้ชีวิตได้ (Eden District Council, 2010: 4-10) และแน่นอนว่าจะต้องมีค่าใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต หรือบางคนไม่มีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คอมพิวเตอร์, Wi-Fi ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ทางองค์กรต้องมีการจัดสรรคูปกรณ์ดังกล่าวให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

การที่ทางองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่บ้าน เท่ากับเป็นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น ถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งในช่วงปี 1930-1940 กลุ่มประเทศอุตสาหกรรมต่างนำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเข้ามาใช้ในองค์กร เช่น การได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับทักษะหรือประสบการณ์ การได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานปฏิบัติงานและมั่นคงในงานหรือความมั่นคงขององค์กร การได้รับสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เพราะเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ เพิ่มการแข่งขันทางธุรกิจ ทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้า (สมพงษ์ รัตนพงษ์, 2558)

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้หลายองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งนี้ โดยให้ปฏิบัติงานอยู่กับบ้าน ลดการเดินทาง ลดการทำงานที่องค์กร เพื่อลดความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อหรือการรับเชื้อ โดยหลายองค์กรได้มีนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงานที่บ้าน โดยจากเงินเดือนให้ 100% บางองค์กรอาจลดเงินเดือนเหลือ 75-80% จากเงินเดือนปกติ โดยอาจให้เข้าไปปฏิบัติงาน 1-2 วันต่อสัปดาห์ สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันในองค์กร โดยนโยบายจะขึ้นอยู่กับงบประมาณของแต่ละบริษัท ในบางประเทศมีมาตรการช่วยเหลือเพื่อลดภาระให้แก่ผู้ประกอบการ บริษัทห้างร้าน กิจการต่าง ๆ และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ และกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ต่อมามติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบประกาศใช้ พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 (ชนมณีภา เที่ยนนอก, 2562) และได้ขยายระยะเวลา การใช้บังคับประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินจนถึงปัจจุบัน

ผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 นั้นได้รับผลกระทบไปในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรมซึ่งเริ่มหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 นั้นเริ่มส่งผลตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 เป็นต้นมา เนื่องจากหลายประเทศเริ่มมีการล็อกดาวน์ประเทศ ส่งผลให้การนำเข้าวัตถุดิบ เพื่อนำมาใช้ในการผลิตต้องหยุดชะงัก รวมถึงการส่งออกที่ชะงักงันซึ่งเกิดจากข้อจำกัดให้ไม่สามารถนำเข้าและส่งออกได้ตามปกติ เมื่อพิจารณาดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมในภาพรวมตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนกันยายน 2563 ลดลงร้อยละ 11.4 เมื่อเทียบกับปี 2562 ซึ่งอุตสาหกรรมรายสาขาส่วนใหญ่มีการผลิตลดลง อย่างมีนัยสำคัญในเดือนเมษายน 2563 (Tech-sauce Team, 2563) ทำให้ในทุก ๆ อุตสาหกรรมต้องมีการปรับตัวและรูปแบบการทำงานอย่างกะทันหัน โดย



เฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม เนื่องจากความเป็นไปได้ในการฟื้นตัวของกำลังซื้อของผู้บริโภคค่อนข้างต่ำ ทำให้ผู้บริโภคเลือกที่จะซื้อสินค้าที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีพและราคาไม่แพง ซึ่งกลุ่มบริษัทจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การขายให้รวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างทันทั่วถึง และเพื่อการที่จะได้มาซึ่งกลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการปฏิบัติงาน จากการปฏิบัติงานที่สำนักงานเป็นการทำงานที่บ้าน และเมื่อจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในกลุ่มงานต้องมีคุณภาพ และมีความคล่องตัวเสมือนการทำงานที่สำนักงาน (ลักษิกา นุชอุดม, 2564) องค์กรควรอำนวยความสะดวกในการทำงานที่บ้านในด้านต่าง ๆ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลไม่ต่างจากการทำงานที่สำนักงาน

ความสำคัญดังกล่าวจึงนำไปสู่งานวิจัยที่มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ในหัวข้อดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง ดังนั้นแล้วจึงต้องดำเนินการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติงานที่สำนักงานไปเป็นปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงนโยบายให้เข้ากับสภาวะการณ์ของแต่ละองค์กร

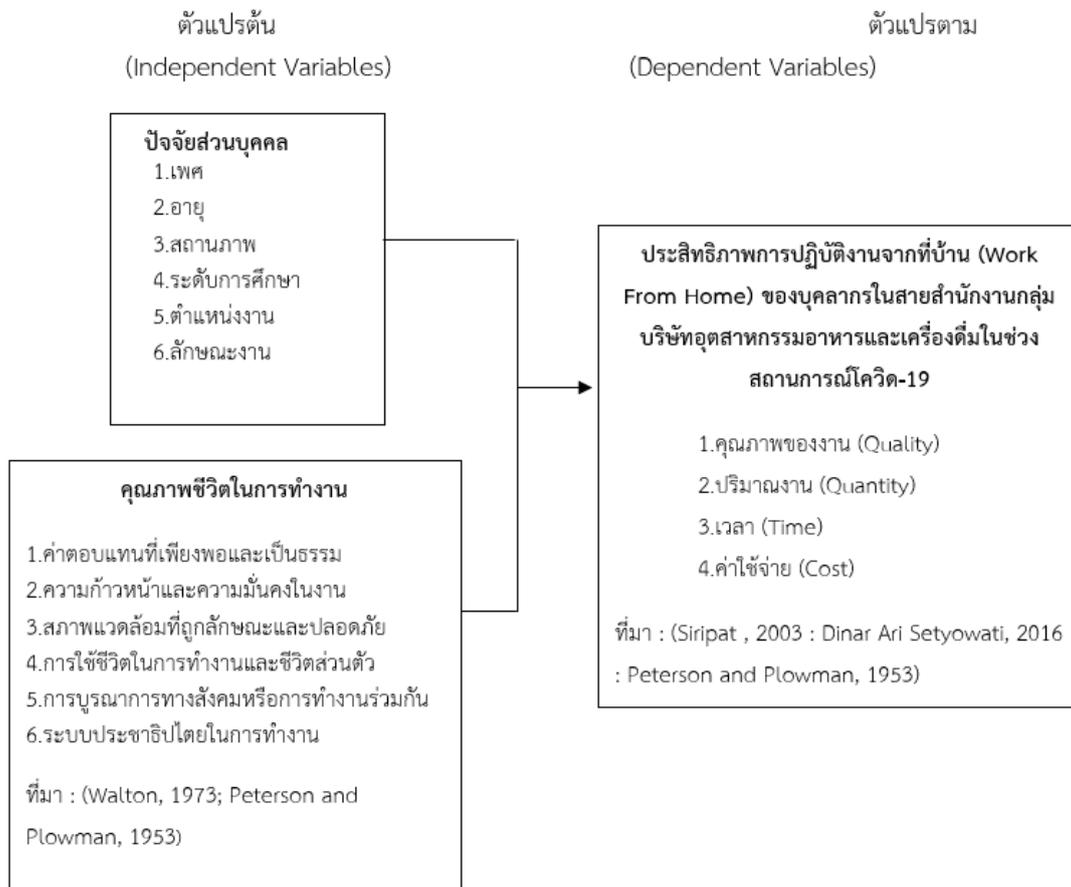
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสายสำนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์โควิด-19

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์โควิด-19

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์โควิด-19

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัยการวิจัยครั้งนี้

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ของบุคลากรในสายสำนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในรูปแบบ Google form โดยมีตัวแปรต้น ประกอบด้วย (1) ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของบุคลากรในสายสำนักงาน (Office line) กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ,ปริมาณงาน ,เวลา และค่าใช้จ่าย เพื่อตรวจสอบข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะปลายปิด เพื่อให้



สามารถสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ตามกรอบแนวคิดที่วางไว้

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสายสำนักงาน (Office line) กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มขนาดใหญ่ ที่มีนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวนบุคลากรที่แน่นอนได้ ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้แก่ เจ้าหน้าที่/พนักงานหัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการฝ่าย ผู้บริหาร เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถระบุจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอนได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยให้มีความแปรปรวนสูงสุด คือ  $p = 0.5$  และ  $q = 0.5$  และระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% หรือ 0.05 โดยใช้สูตร Cochran (Cochran, 1963 : 413) ดังนี้

	จากสูตร	$n$	=	$\frac{Z^2 pq}{(e)^2}$
เมื่อ	Z	=	ระดับความเชื่อมั่น กำหนดไว้ที่	1.96
	p	=	โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์หรือสัดส่วนของคุณลักษณะที่สนใจในกลุ่ม	ตัวอย่าง
	q	=	โอกาสที่จะไม่เกิดเหตุการณ์ ซึ่งเท่ากับ	$1-p$ ในกรณีของกลุ่ม
ตัวอย่าง	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง	
แทนค่า	n	=		$\frac{1.96^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2} = 384.16$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้เท่ากับ 384 คน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้อีก 16 ตัวอย่าง รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบคำถามไม่สมบูรณ์และเพื่อง่ายต่อการคำนวณ เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ศึกษามีขนาดใหญ่และมีจำนวนที่ไม่แน่นอน (กัญญ์สิริ จันท์เจริญ และคณะ: 2555)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

## 3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การใช้เครื่องมือในงานวิจัย จะทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงความเหมาะสมของคำถามที่ใช้ถาม เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามแล้ว จะนำทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสายสำนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ที่มีนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำนวน 30 คน แล้วจึงนำมาทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการวัดค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟา ซึ่งถ้ามีค่ามากกว่า 0.7 ในทุกตัวแปร จะสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการศึกษาได้

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลทางออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและในทางแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ของบุคลากรในสายสำนักงาน กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 โดยใช้ระยะเวลาศึกษาข้อมูลเบื้องต้นและเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 5 เดือน นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



โดยผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป (โปรแกรม SPSS)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการวิเคราะห์วิธีทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้มี ดังนี้

#### 5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน นำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Work from Home) ของบุคลากรในสายสำนักงาน (Office line) กลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ศึกษาและนำเสนอในรูปแบบของ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าเฉลี่ย (Mean)

#### 5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

5.2.1 การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรเพื่อทดสอบความแตกต่างทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง กับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์โควิด-19 และมีการเปรียบเทียบรายคู่แบบ Least -Significant Different (LSD)

5.2.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์โควิด-19

## 5. ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 อายุ 30-40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 สถานภาพ คือ สมรส จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 ตำแหน่ง คือ เจ้าหน้าที่/พนักงาน (Staff) จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และลักษณะงาน คือ งานด้านการตลาด / พนักงานขาย จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ระดับสูง โดยมีคุณภาพชีวิตในงานทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ทุกด้านอยู่ระดับสูง และมีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านของข้อคำถามแต่ละด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า กลุ่ม



ตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 พบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพของงาน โดยที่ทุกด้านอยู่ระดับสูง และมีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านของข้อคำถามแต่ละด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ด้านเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านเวลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และด้านค่าใช้จ่าย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของกลุ่มบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านแตกต่างกันการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และลักษณะงาน และลักษณะงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มบุคลากร



ในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ได้ร้อยละ 66.10 ในส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 6. อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถสรุปได้ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1. กลุ่มพนักงานในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่มี เพศ ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน โดยผลการทดสอบพบว่า เพศหญิง มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้าน มากกว่าเพศชาย ซึ่งการทำงานแต่ละคนอาจจะมีการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันไป อาจเกิดจากพฤติกรรมส่วนตัว เช่น ความขยัน ความรับผิดชอบ ความเรียบร้อย ความละเอียดถี่ถ้วน ซึ่งเพศหญิงอาจมีมากกว่าเพศชาย ซึ่งผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2562) ซึ่งทำการศึกษา เรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 พบว่า บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. กลุ่มพนักงานในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ที่มี อายุ ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จากผลการทดสอบ กลุ่มอายุต่ำกว่า 22 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุระหว่าง 22 – 55 ปี ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัย เห็นด้วยในหลายทั้งประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา การเรียนงานใหม่ เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า จะมีความเข้าใจและความรับผิดชอบจะต่ำกว่า ผู้มีอายุระหว่าง 22 – 55 ปี ซึ่งผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อูสมาศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้



แมนเจนันท์ จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

3. กลุ่มพนักงานในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่มี สถานภาพ ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน น้อยกว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง ในส่วนของสถานภาพโสด อาจจะมีควมรับผิดชอบที่ต่ำกว่าได้ เช่น ไม่จำเป็นต้องเลี้ยงดูบุตร ดูแลตัวเองและพ่อแม่ หรือกล่าวคือ ภาระหน้าที่ดูแลในส่วนตัวอาจจะต่ำกว่า ไม่เหมือนกับสถานภาพ สมรสและหย่าร้าง โดยส่วนใหญ่จะเป็นครอบครัว มีบุตรที่ต้องดูแลรับผิดชอบ เพิ่มเติมขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับของ สมพงษ์ รัตนุนพงศ์ (2558) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ ช่าว SMM พบว่า สถานภาพ ที่ต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4. กลุ่มพนักงานในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน น้อยกว่า กลุ่มที่มี ระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่วนตัวผู้วิจัยมีความคิดเห็นเห็นว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่อยู่ต่ำกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งการมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ย่อมมีการควมรับผิดชอบตามระดับหน้าที่ซึ่งส่งโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผลการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรวรา กล้าหาญ (2563) ได้นำเสนอเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับการศึกษาที่ แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

5. กลุ่มพนักงานในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่มี ตำแหน่งงานที่ แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จากผลการทดสอบพบว่า ตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่/พนักงาน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน น้อยกว่า กลุ่มที่มีตำแหน่ง หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และระดับผู้จัดการฝ่าย ซึ่งส่วนตัวผู้วิจัยมีความคิดเห็นเห็นว่า ตำแหน่ง หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และระดับ ผู้จัดการฝ่าย เป็นตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูง ย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จึง ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มดังกล่าวนี้จะเน้นประสิทธิภาพของงานหลัก ซึ่งผลสอดคล้องกับ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมนเจนันท์ จำกัด พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

6. กลุ่มพนักงานในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มที่มี ลักษณะงานที่ แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านแตกต่างกัน จากผลการทดสอบพบว่า กลุ่มลักษณะ งานด้านบัญชี /การเงิน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน น้อยกว่า กลุ่มที่มีลักษณะงานด้านการตลาด / พนักงานขาย กลุ่มที่มีงานด้านทรัพยากรบุคคล และงานด้านการตลาด / พนักงานขาย มีประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานจากที่บ้าน มากกว่า งานด้านบริหาร งานด้านสนับสนุนฝ่ายผลิต และงานด้านการจัดซื้อ และลักษณะ งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้าน มากกว่า งานด้านบริหาร และ งานด้านสนับสนุนฝ่ายผลิต ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ตำแหน่งแต่ละประเภทมีความไม่สะดวกในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน อาทิเช่น ฝ่ายงานบัญชีและการเงิน ที่ต้องใช้เอกสารในการเบิกจ่ายฉบับจริงเท่านั้นทำให้เกิดความสับสนใน การปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกับ งานด้านฝ่ายขายและการตลาด ที่การทำงานโดยปกติแล้วจะทำงานอยู่ภายนอก



บริษัทเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะมีความคล่องตัวในการทำงานที่บ้านมากกว่าฝ่ายบัญชีและการเงิน ซึ่งโดยรวมแล้วแต่ละตำแหน่งต่าง ๆ นั้นก็ต้องมีวิธีการทำงานหรือระเบียบปฏิบัติ ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละบุคคลและความพร้อมในด้านอุปกรณ์ต่างๆ บริษัทจะต้องจัดเตรียมเพื่อสนับสนุนการทำงานที่บ้านอีกด้วย

7. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความหมายค่อนข้างกว้างมาก คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น สภาพแวดล้อมในการงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ช่วยกันคิดและแก้ไขปัญหาพร้อมกันในการทำงานก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น แต่หากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเครียด ซึ่งส่งผลเชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้องค์กรควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่เหมาะสมกับพนักงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ เครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสม และควรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมไม่ต่ำกว่าที่มาตรฐานกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงาน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

8. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เมื่อพนักงานมีทำงานมากเกินไปหรือชั่วโมงการทำงานต่อวันมากเกินไป ซึ่งผลคือบริษัทได้ประโยชน์จากการตั้งใจทำงานของพนักงาน แต่ก็มีส่วนที่เสียหายเช่นกัน อาทิเช่น อาการเจ็บป่วย นอนหลับไม่เพียงพอ อาการออฟฟิศซินโดรม ซึ่งอาการเจ็บเหล่านี้ก็ส่งผลทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการการบริหารจัดการด้านเวลาควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว เช่น การส่งเสริมให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว การให้สิทธิในการลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงาน อรรวรา กล้าหาญ (2563) ได้นำเสนอเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

9. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การทำงานภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายเสริมสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงานเป็นหลัก การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานโดยทำให้บรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งแยกในหน่วยงาน การบูรณาการ คือ การประสานกลมกลืนกันของแผนงานต่างๆ กระบวนการ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อวัตถุประสงค์ที่สำคัญขององค์กร ซึ่งการบูรณาการ จะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายในมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่ง



เดียวอย่างสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้อง ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ รัตนบุบผะ (2558) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ ข่าว SMM. พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ ข่าว SMM.

10. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ จาก ผู้วิจัยเห็นว่า หลักการระบบประชาธิปไตยในการทำงาน คือการคำนึงถึงตัวบุคคลซึ่งเป็นพนักงาน ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความ สนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น การที่หัวหน้าเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ผลงานต่างๆ เปิดโอกาสให้พนักงานได้นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ทำให้พนักงานจะรู้สึกภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับและก่อให้เกิดประโยชน์กับงานของตนเอง การที่หัวหน้างานให้ความยุติธรรม และอำนาจตามหน้าที่ให้กับพนักงานอย่างเท่าเทียมอย่างเหมาะสม และไม่มีความเอินเอียงให้กับพนักงาน ที่กล่าวมานั้นจะเป็นส่วนสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ รวิสรราชย์ ประภาและปรียานุช อภิบุณโยภาส (2565) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออกเฉียง พบว่า ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออกเฉียง

## 7. สรุป

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของบุคลากร ในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลที่ได้จากการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 สามารถระบุได้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 และสามารถนำ ข้อมูลปัจจัยดังกล่าว มากำหนดเป็น กรอบหรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ลักษณะงาน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ระดับสูง ทุกด้านซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดีกับองค์กรที่บุคคลมีความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรจะต้องส่งเสริมตามมาตรฐานขององค์กรในด้านๆ อาทิ เช่น การให้ความรู้ความสามารถของบุคคลกรภายในองค์กร การมอบหมายงานแบบหน้าที่ให้เกิดความรับผิดชอบต่อการทำงาน การให้อำนาจตามหน้าที่ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เป็นต้น



2. ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และสามารถจัดมาให้ทันที่ที่ต้องการและการจัดพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสม แสงสว่างที่เพียงพอ รวมถึงความปลอดภัยแก่พนักงานด้วย
3. ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรให้พนักงานมีแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสม หรือมีการแจ้งเตือนพนักงานเมื่อมีการทำงานเกินเวลามากเกินไป หรือการสลับวันหยุดเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวมากขึ้น
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าทีม หรือการจัดกิจกรรมทำสังฆนากร เพื่อสร้างความเป็นทีมของพนักงาน
5. ด้านระบบประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นในด้านการทำงาน เพื่อให้นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และไม่ควรมีความเอนเอียงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนด้วย

## 8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติม ประสิทธิภาพในการทำงานของด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศ และด้านสถานภาพของพนักงาน โดยการวิจัยครั้งต่อไปควรให้การวัดประสิทธิภาพของพนักงานผ่านหัวหน้างานแทนประเมินแทน หรือใช้เป็นแบบสัมภาษณ์พนักงานควบคู่กันไป
2. ควรศึกษาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับประชากรกลุ่มอื่นแทน เช่น ลูกค้า ผู้ผลิต ผู้ใช้บริการ เป็นต้น
3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในเชิงลึกเป็นรายด้านและทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์พนักงานถึงความคิดเห็นส่วนบุคคลเหตุผลด้านอื่นๆเพื่อประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ต่างๆขององค์กรต่อไป

## 9. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ เจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเกริก.
- ชนมณีภา เตียนนอก. (2562). การนำนโยบาย Work from Home ไปปฏิบัติในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กรณีศึกษา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลักชิกา นุชอุดม. (2564). ทักษะคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหิดล.



- สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริภัทร์ วงศ์ธีรุตม์. (2546). การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพเป็นเลิศ. นครปฐม: โรงพิมพ์สายสี การพิมพ์.
- อมาวลี อัมพันธ์ศิริรัตน์ และคณะ. (2556). การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ตามมาตรฐาน คุณวุฒิระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2555 ของเครือข่าย วิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขภาคใต้. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 7(2), 1-9.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาดบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาดบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุสุมาศักดิ์ ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาดบัณฑิต วิชา เอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

### ภาษาอังกฤษ

- Amphansirirat A. et al. (2013). The development of Instrument to Evaluate Learning Outcomes as the Thai Qualifications Framework for Higher Education, Nursing Curriculum (Revised Version B.E. 2555), Southern College of Nursing and Public Health College Network. Journal for Health Science Reserch. 7(2), 1-9.
- Chanyam K.. (2003). Introductory Industrial Psychology. Bangkok : Odeon Store.
- Cochran, W.G. (1963). Sampling Technique. 2nd Edition, John Wiley and Sons Inc., New York.
- Dinar Ari Setyowati. (2016). The influence of organizational climate and work motivation on performance employees at PT. Pan Brothers, Tbk . Thesis Jakarta Mercuru Buana University.
- Eden District Council. (2010). Home Working Policy. United Kingdom.
- Keannok C. (2019). The Implementation of Work from Home Policy in Epidemic Situation of Corona Virus Infections 2019: A Case Study of Division of Occupational Safety and Health, Department of Labour Protection and Welfare. Master of Public Administration Independent Research Ramkhamhaeng University.
- Klahan O.. (2020). The quality of work life affecting work efficiency of staffs of state railway of Thailand head office . Department of Accounting Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University.



- Maichan A.. (2017). The factors affecting performance efficiency among employees in machine installed production line, Songkhla Province. Master's Thesis Prince of Songkla University.
- Nuchudom L.. (2021). Satisfaction of employees of the consumer good industry (FMCG) in Thailand on work from home during the covid-19 crisis situation. Master of Management Thesis Mahidol University.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- Sakpaisan A.. (2013). Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Staffs of Inter Realty Management Co., Ltd . Master's Thesis Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Siriphat Wongthirut.(2003). The transition to quality is excellent. Nakhon Pathom: Saisee print.
- Suesatdee K.. (2013). Quality of Working Life and Performance Effectiveness of Stenographer Official of Secretariat of The House of Representatives. Master of Public Administration Faculty of Liberal Arts, Krirk University.
- Sompong Ruttananupong (2015). Quality of work life and performance efficiency of workers of SMM news center. Master of Labor Development and Welfare Thesis Faculty of Social Work Thammasat University.
- Techsauce Team. ( 2021). SCB EIC cuts Thailand's 2020 economic forecast to -7.8 percent with quarterly global economic analysis 3. Retrieved 20 October 2021, from: <https://techsauce.co/news/scb-eic-q3-2020-global-and-thai-economy>.
- Techsauce team. (2020). Working from Home during COVID-19 has had an impact on people and how employees. Retrieved 20 October 2021, from <https://techsauce.co/pr-news/work-from-homecovid-19-tdri>.
- Tochuwong C.. (2019). Changes management affecting performance of working form home of private companies' employees in the crisis of COVID-19 epidemic in Bangkok . Special projects Master of Business Administration program Independent Research Ramkhamhaeng University.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it. W Sloan Management Review. (15), 11 - 21.