

# ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere)

ของบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

Changing factors affecting performance in any area (Work form Anywhere)

of Bless Asset Group Public Company Limited

นัฐปกรณ์ ทิพย์สุวรรณ<sup>1</sup>

สุธนา นาคฉาย<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ t-test / ANOVA Pearson's Correlation Coefficient และ Multiple Regression Analysis

ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

ผลการศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 พบว่า ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการปรับปรุงตรวจสอบมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การจัดการการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพการทำงาน; การทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere)

## **ABSTRACT**

This Article aimed to study change management factors affecting performance of working from Anywhere of 108 employees of Bless Asset Group Public Company Limited in the crisis of COVID-19. This research uses a questionnaire as a research instrument to collect data, then analyzes data by using descriptive statistics, including percentage, frequency, average and standard deviation, and test hypotheses by using t-test / ANOVA, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis.

Comparison results between individual factors with the efficiency of working in all areas (Work from Anywhere) of employees of Bless Asset Group Public Company Limited in the situation of the COVID-19 epidemic, it was found that personal factors, gender, age, status, education level, job position Does not affect the performance of work in all areas (Work form Anywhere), both overall and in each aspect, including quality of work, Time and Costs.

The results of a study on change management that affect the efficiency of work in all areas (Work from Anywhere) of employees of Bless Asset Group Public Company Limited in the situation of the Covid-19 epidemic found that the factors Organizational change management in audit improvement had a statistically significant effect on Work form Anywhere performance at the 0.05 level.

**Keywords:** Change Management; Performance of Work; Work from Anywhere

## บทนำ

ตั้งแต่ช่วงปลายปี 2563 จนถึงปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 -nCoV ซึ่งองค์การอนามัยโลกประกาศชื่อที่เป็นทางการสำหรับใช้เรียกโรคทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ว่า “โควิด-19” (Covid-19) ที่ก่อให้เกิดโรคปอดอักเสบ อีกทั้งในปัจจุบันโรคไวรัสโคโรนา-19 ยังคงมีความน่ากลัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรคระบาดนี้ได้มีการกลายพันธุ์ตลอดเวลา โดยสายพันธุ์ที่กลายพันธุ์จากเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เดิม มีดังนี้ สายพันธุ์ G, สายพันธุ์อัลฟา (Alpha), สายพันธุ์เดลต้า (Delta) และสายพันธุ์โอมิครอน (Omicron) ตามลำดับ ซึ่งสายพันธุ์ใหม่ที่เกิดการกลายพันธุ์ดังกล่าวนี้สามารถแพร่ระบาดและติดต่อกันได้ง่ายกว่าเชื้อไวรัสโคโรนา-19 สายพันธุ์เดิมเป็นอย่างมาก โดยสถานการณ์ทั่วโลก มีสถิติผู้ติดเชื้อทั่วโลก ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565 มีผู้ติดเชื้อทั่วโลก 487,092,477 คน และมีผู้เสียชีวิตทั่วโลก จำนวน 6,162,358 คน ในส่วนของสถานการณ์การติดเชื้อโควิด-19 ในประเทศไทย ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รายงานว่าพบผู้ติดเชื้อวันที่ 31 มีนาคม 2565 เพิ่มขึ้น 27,560 คน และมียอดผู้ติดเชื้อสะสมในประเทศไทยตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 จำนวน 1,404,912 คน และมียอดผู้เสียชีวิตสะสมตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 จำนวน 3,432 คน (workpointnews, 2565)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาด และการกลายพันธุ์ของโรคไวรัสโคโรนา-19 ที่ยังคงมีคามรุนแรงตลอดมา ทางรัฐบาลจึงมีคำสั่ง ออกระเบียบ ข้อบังคับมากมายเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เช่นมีคำสั่งปิดสถานบริการเพื่อลดการติดเชื้อจากที่แออัดของประชาชน และสั่งปิดแคมป์คนงานก่อสร้างเพื่อลดการเดินทางข้ามจังหวัดของแรงงานต่างด้าว เป็นต้น อีกทั้งรัฐบาลยังขอความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ และเอกชน ให้ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อลดความเสี่ยงให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ซึ่งคำว่า Work from Home เป็นคำเรียกที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย และบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ตอบรับมาตรการการเปลี่ยนแปลงให้ปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) และในปัจจุบันระบบการทำงานของพนักงานอาจเปลี่ยนไปจากเดิมปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) กลายเป็นปฏิบัติงานได้ทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) ไม่ว่าจะเป็นร้านกาแฟ ร้านอาหาร คาเฟ่ Lobby ของโรงแรม บ้าน หรือในขณะที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยในเรื่องลดการเดินทางของพนักงาน พนักงานสามารถจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม และยังช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในด้านอาคารของบริษัทฯ อีกด้วย โดยมีผลการวิจัยของ Harvard Business Review (2563) พบว่า การให้พนักงานได้ทำงานได้จากทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) สามารถเพิ่มความสำเร็จของงาน (Productivity) ได้ถึง 4.4% ทั้งนี้ความสามารถเปลี่ยนแปลงของบริษัทขึ้นอยู่กับพื้นฐานความพร้อมของบริษัททั้งด้านเทคโนโลยี ลักษณะงาน ระบบงานทำงาน จำนวนพนักงาน และช่วงอายุของพนักงาน ทั้งนี้ จากการวิจัยพบว่า บริษัทได้มีมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สามารถจัดการประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Google Meet, Zoom หรือ Microsoft Team เป็นต้น และมี Platform Workplace by Facebook เป็น

เครื่องมือการสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และยังมี Platform ของ Google Drive เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บ หรือใช้ข้อมูลขององค์กรร่วมกันรวมถึงประเมินการจัดการว่าแผนใดสามารถทำงานจากที่บ้านได้

ดังนั้นการศึกษา “การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานในบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19” จึงมีเป้าหมายของการศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 โดยนำมาซึ่งผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และต่อบริษัทต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการศึกษา

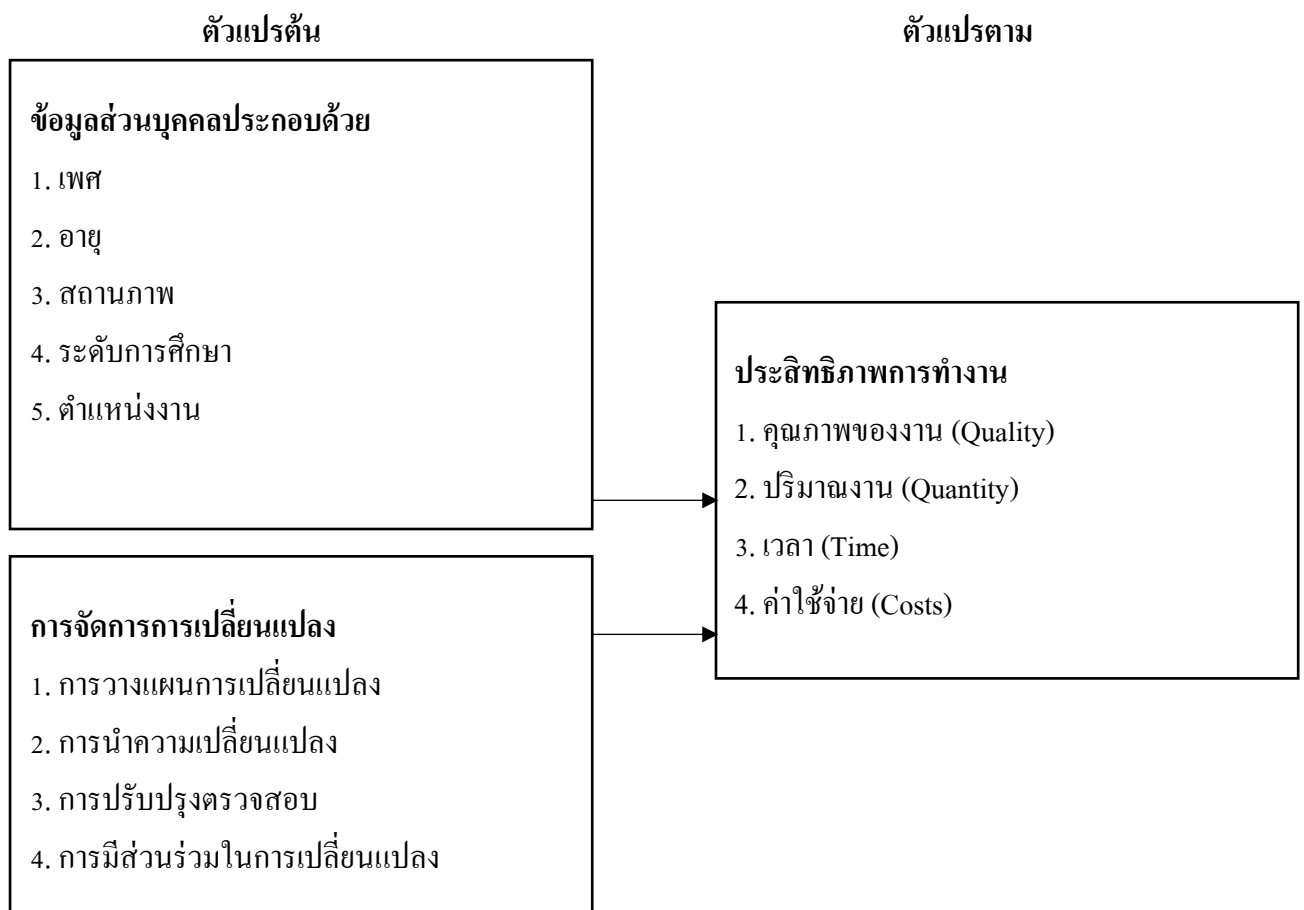
1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19
3. เพื่อศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19
4. เพื่อหาแนวทางการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19

### สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere)
2. ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผน, การนำความเปลี่ยนแปลง, การปรับปรุงระบบการทำงาน และการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere)

3. ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ของพนักงานและบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) Kugelmess (1955) การทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึง การทำงานที่ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นของเวลา (Flexitime) และความยืดหยุ่นของสถานที่ (Flexiplace) ทำให้สามารถทำงานที่บ้านหรือสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สำนักงานและไม่จำเป็นต้องทำงานตามตารางเวลาการทำงาน พนักงานสามารถเลือกสับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานและสถานที่เพื่อให้ได้การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกระบวนการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) บริษัท Flex Jobs สํารวจพนักงาน 7,000 คนเกี่ยวกับการทำงานแบบ Work from Home พบว่า 65% รู้สึกว่าตัวเองมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกพื้นที่ (Herbert A. Simon (1960) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณา ว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐดูความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) ด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง ฌ็อง-ฌัก แอ็องท์ (2556) ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะเป็นสากลที่เกิดขึ้นกับองค์กรโดยสามารถกล่าวได้ว่า ไม่มีองค์กรไหนที่อยู่รอดได้โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว โดยในการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นจะต้องอาศัยการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบตามแผนที่ได้จัดทำไว้ ซึ่งส่วนมากแล้วนั้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะมีวัตถุประสงค์เพื่อนำระบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาปรับใช้ในองค์กรให้เหมาะสมและเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งข้อดีของการเปลี่ยนแปลงคือทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กรมากขึ้น และช่วยให้ธุรกิจสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ณ ขณะนั้น

ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี Technology Acceptance Model : TAM ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) ถูกพัฒนาขึ้น โดย Davis (1989) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีนี้ถูกพัฒนาต่อยอดมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action : TRA) ของ Fishbein and Ajzen (1975) โดยทฤษฎี TAM มีจุดประสงค์เพื่อการอธิบายและคาดการณ์พฤติกรรมใช้ระบบสารสนเทศของผู้ใช้งาน โดยกล่าวว่า การยอมรับพฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน (Behavioral Intention) และการใช้ระบบเทคโนโลยี (Action Behavior)

### วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากร (Population) ที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครืออีก 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท เบลีส บิลด์ จำกัด และ บริษัท เบลีส แอสเสท จำกัด โดยจะต้องเป็นพนักงานที่บริษัทฯ ที่สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ จำนวน 150 คน จึงใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่จะให้ตอบแบบสอบถาม ประมาณ 108 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่องปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) ของบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นจากรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบเลือกคำตอบ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จำนวน 24 ข้อ โดยมี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ปานกลาง, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ส่วนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) จำนวน 15 ข้อ โดยมี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ปานกลาง, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ส่วนที่ 4** ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ จำนวน 1 ข้อ เป็นคำถามแบบเปิด (Open ended Question)

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลซึ่งได้จากแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) เพื่อใช้แปลของข้อมูลต่างๆ
3. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistical Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย t-test / ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient และ Multiple Regression Analysis

#### **การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ในการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มวิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere)
3. ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการการเปลี่ยนแปลงการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ทำงานกับบริษัท เบลีส แอสเซท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นระยะเวลา 1 ปี - 5 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดเป็นระยะเวลา 5 ปี - 10 ปี

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย Work from Anywhere ของบริษัท เบลีส แอสเซท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับไปน้อยสุด ดังนี้ ด้านการนำความเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.27$ ) ด้านการวางแผนการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 4.18$ ) ด้านการปรับปรุงตรวจสอบ ( $\bar{X} = 4.13$ ) และด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.53$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ ของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยน้อยสุด พบว่า

ด้านการวางแผนการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 4.18$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การติดตาม และการรายงานเมื่อมีการทำงานในทุกพื้นที่ ( $\bar{X} = 4.29$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการวางมาตรการจัดทำแผนการทำงานในทุกพื้นที่ ( $\bar{X} = 4.06$ )

ด้านการนำความเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.27$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารขององค์กรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ที่ต้องการให้องค์กรเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานให้สามารถสามารถทำงานทุกพื้นที่ ( $\bar{X} = 4.58$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานมีความพร้อมในการเปิดรับการทำงานในทุกพื้นที่ และเรียนรู้ยอมรับเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.97$ )

ด้านการปรับปรุงตรวจสอบโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 4.13$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสามารถเชื่อมโยงเข้าถึงข้อมูล สามารถทำงาน และประชุมได้ตลอดเวลา และไม่ติดขัดเมื่อทำงานนอกพื้นที่ ( $\bar{X} = 4.49$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระบบ G-Suite ขององค์กรมีความเสถียรและเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.91$ )

ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการประชุมหารือและวางแผนร่วมกับพนักงาน เรื่องการทำงานนอกพื้นที่สำนักงาน ( $\bar{X} = 4.11$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ถึงแม้ว่าองค์กรของท่านมีระบบการทำงานในทุกพื้นที่ได้ แต่หากผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เห็นด้วยกับระบบการทำงานในทุกพื้นที่ ท่านก็จะไม่ปฏิบัติงานนอกพื้นที่สำนักงาน ( $\bar{X} = 2.90$ )



### 3. ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับไปน้อยสุด ดังนี้ ด้านเวลา (Time) ( $\bar{X} = 4.45$ ) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ( $\bar{X} = 4.43$ ) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ( $\bar{X} = 4.15$ ) และด้านคุณภาพของงาน (Quality) ( $\bar{X} = 4.10$ )

ด้านคุณภาพของงาน (Quality) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X} = 4.16$ ) และการปฏิบัติงานของท่านเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.16$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.99$ )

ด้านปริมาณงาน (Quantity) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.21$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.05$ )

ด้านเวลา (Time) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.45$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประหยัดเวลาในการเดินทาง ทำให้ท่านมีเวลามากขึ้นในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.55$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 4.37$ )

ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเรื่องแต่งกาย ( $\bar{X} = 4.67$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับค่าน้ำค่าไฟฟ้า ( $\bar{X} = 3.99$ )

### 4. ผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

### 5. ผลการศึกษากิจการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 พบว่า ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการปรับปรุงตรวจสอบมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.938	0.251		7.720*	0.000
1. การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการวางแผนการเปลี่ยนแปลง (X1)	0.150	0.077	0.219	1.961	0.053
2. การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการนำความเปลี่ยนแปลง (X2)	0.053	0.095	0.067	0.557	0.578
3. การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการปรับปรุงตรวจสอบ (X3)	0.293	0.089	0.399	3.312*	0.001
4. การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X4)	0.078	0.049	0.127	1.586	0.116
R = 0.699 R <sup>2</sup> = 0.489 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.469 SEE = 0.328					

\*  $p < 0.05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการวางแผนการเปลี่ยนแปลง (X1) ด้านการนำความเปลี่ยนแปลง (X2) ด้านการปรับปรุงตรวจสอบ (X3) และด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (X4) สามารถร่วมอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) ได้ร้อยละ 46.9 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.469) ที่เหลืออีกร้อยละ 53.1 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นๆ โดยปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการปรับปรุงตรวจสอบ (X3) (sig. = 0.001, Beta = 0.399)

## การทดสอบสมมติฐาน

### ตารางที่ 2      สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere)	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลง ด้านการวางแผน, การนำ ความเปลี่ยนแปลง, การปรับปรุงระบบการทำงาน และการมีส่วนร่วมมีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere)	ยอมรับสมมติฐาน

### สรุปผลและอภิปรายผล

1. จากผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการทำงาน ในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส์ แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) ทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) และด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ทั้งนี้ เนื่องจาก สถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 เป็นภาคบังคับให้ทุกคนต้องทำงาน ณ สถานที่ต่างๆ แยกย้ายทำงานต่างพื้นที่ที่อยู่ ซึ่งไม่ใช่การรวมตัวกันในที่ทำงานแห่งเดียวเหมือนเดิม ฉะนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่

2. จากผลการศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในทุกพื้นที่ (Work from Anywhere) ของพนักงานบริษัท เบลีส์ แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ในสถานการณ์การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 พบว่า ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการปรับปรุงตรวจสอบมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานสามารถเชื่อมโยงเข้าถึงข้อมูล สามารถทำงาน และประชุมได้ตลอดเวลา และไม่ติดขัดเมื่อทำงานนอกพื้นที่ เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการทำงานในทุกพื้นที่ได้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถเข้าใช้งานได้อย่างง่าย สะดวกบนอุปกรณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโน้ตบุ๊ก สมาร์ทโฟน

## ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ธุรกิจ

จากผลวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ด้านคุณภาพของงาน (Quality) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานของท่านได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการให้คำชมเชยเมื่องานมีประสิทธิภาพกว่าครั้งก่อน

2. ประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ด้านปริมาณงาน (Quantity) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีความเหมาะสม ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาควรแบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้มีความเหมาะสม

3. ประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับค่าน้ำค่าไฟฟ้า ฉะนั้น องค์กรควรมีจัดสวัสดิการเพิ่มเติมในด้านสาธารณูปโภคเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานในองค์กร

4. ปัจจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงขององค์กรด้านการปรับปรุงตรวจสอบมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) โดยด้านการปรับปรุงตรวจสอบเกี่ยวกับระบบ G-Suite ขององค์กรมีความเสถียรและเหมาะสม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ฉะนั้น องค์กรควรมีการปรับปรุงระบบ G-Suite ให้มีความเสถียรยิ่งขึ้นรองรับต่อผู้ใช้งานในระบบพร้อมๆ กัน

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในทุกพื้นที่ (Work form Anywhere) ของบริษัท เบลีส์ แอสเสท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุธนา นาคฉาย ที่กรุณาให้คำแนะนำทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิอาจารย์ ดร.ลักขมี ทุ่งหว่า, นายศักดิ์ดา ภูมิพันธุ์ และนางสาว รัชฎัญญ์ นรี เกียรติวิระสันติ ที่เสียสละเวลาเป็นเชียวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย และคณาจารย์โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเพื่อความเป็นเลิศ มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยอีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา ขอกราบพระคุณบิดา มารดาและบุคคลในครอบครัว ที่ได้ให้ความรักความเข้าใจเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนปลูกฝังความดีงามด้วยความรักตั้งแต่เล็กจนโตและมอบโอกาสทางการศึกษาเป็นวิชาความรู้ ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการค้นคว้าศึกษางานวิจัย และการศึกษาระดับมหาบัณฑิตในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิตภา ช่วยพันธุ์ วรทีนันทน์ ชุมประเสริฐ และสุตาภัทร ม่วงนา (2563) ของกรุงเทพธุรกิจ

สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/881312>

ชนกนันท์ โตชวงศ์ (2563) ปัจจัยด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

นาตภา ไทยธวัช. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย

ปัทมาภรณ์ ปู่สา. (2561) การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) อธิบายความหมายคำว่าประสิทธิภาพการทำงาน จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542

เสนาะ ดิยาวี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อนุศักดิ์ มั่นไพศาล. (2558). การบริหารงานคุณภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อรัญญา โคเสนดิโน. (2560) การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวชาวจีนกรณีศึกษา โรงแรม

## ภาษาอังกฤษ

Adecco (2020) เทคนิคการทำงานที่บ้าน (Work form Home)

สืบค้นจาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/work-from-home-5-tips-remote-workin>

Covid19.workpointnews (2565) สถานการณ์ผู้ป่วยยืนยันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในประเทศไทย

สืบค้นจาก <https://covid19.workpointnews.com>

Davis (1989), Fishbein and Ajzen (1975) ทฤษฎีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (TAM) จากแนวความคิด และวิวัฒนาการของแบบจำลองการยอมรับการใช้เทคโนโลยี อาจารย์ประจำคณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Harvard Business Review (2563) วิจัยการ Work from Anywhere (WFA) สามารถเพิ่มความสำเร็จของงาน (Productivity)

สืบค้นจาก [https://www.consyncgroup.com/hr\\_content/work-from-anywhere](https://www.consyncgroup.com/hr_content/work-from-anywhere)

Herbert A. Simon (1960) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิ ของชุมชนออนไลน์ GotoKnow

สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/226830>

(Krejcie & Morgan, 1970) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูป

สืบค้นจาก <https://www.thetsis.com/post/research-tips-sampling>

Kugelmess (1955), (Hunton & Norman, 2010) และธีรยุทธ วัฒนาสุภโชค (2553) อธิบายความหมายของการทำงานทางไกล (Telecommuting) คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ถนนเสรีไทย กรุงเทพมหานคร

MFEC, 2020 : online การเตรียมความพร้อมเมื่อต้อง Work from Home ของบริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน)