การทำงานที่บ้านและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

Work From Home and Work Motivation of Finance and Accounting Staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok during Covid-19 Pandemic

เพ็ญศรี ชื่นชม[1]
Pensri Chuenchom[2]

Received: 9 พ.ค. 2566
Revised: 8. มิ.ย. 2566
Accepted: 19 มิ.ย. 2566

บทคัดย่อ

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) มหาวิทยาลัยได้นำแนวคิดการทำงานที่บ้าน (Work From Home) มาปรับใช้ให้สอดคล้องตามมาตรการของรัฐบาลในการลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค อย่างไรก็ตามการทำงานที่บ้านมีทั้งด้านบวกและด้านลบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องหาแนวทางหรือจุดลงตัวร่วมกันเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้

[1]นักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: pensri.c@sci.kmutnb.ac.th
[2]Finance and Accounting Analyst, Division of Finance, Faculty of Applied Science, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 92 คน ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 73 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (2) ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุไม่พบความแตกต่าง และ (4) พฤติกรรมการทำงานที่บ้านกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ: การทำงานที่บ้าน, แรงจูงใจในการทำงาน, การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา,

Abstract

The Covid-19 virus pandemic worldwide, the university has adopted the concept of working from home (Work from home) in accordance with government measures to reduce the spread of COVID-19. However, working from home has its positives and negatives. The university must find a common approach or point of balance in order to create work motivation and work effectiveness. The objectives of this research were to study (1) work from home of Finance and Accounting staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) during Covid-19 pandemic, (2) work motivation of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic, (3) factors affecting and work motivation of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic and (4) relationship between work from home and work motivation of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic. The population consisted of 92 staff Finance and Accounting at KMUTNB. 73samples were calculated by using Krejcie and Morgan tables and the sampling technique was purposive sampling. Data was collected using structured questionnaires. Descriptive statistics t-test f-test and correlation analysis approaches were employed in data analysis. Results were that: (1) opinions on work from home of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic were at low level, (2) opinions on work motivation of Finance and Accounting staff at

KMUTNB during Covid-19 pandemic were at high level, (3) a significant gender and work experience were found on the variable of work motivation but age were not significant, (4) there were no relationship between work from home and work motivation of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic.

Keywords: Work From Home, Work Motivation, Covid-19 Pandemic

บทนำ

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือ ตราบใดที่ยังมีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่าย ๆ (กานดา จันทร์แย้ม, 2556) ดังนั้น การจูงใจย่อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปริมาณงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการจูงใจบุคลากรจึงมีความสำคัญ คือ 1) พลัง (Energy) ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำงานให้สำเร็จ พลังจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ 2) ความพยายาม (Persistence) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ 3) การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากเดิม และ 4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบเจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี (กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น, 2559)

ในขณะที่ปัจจุบัน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ยาวนานถึง 2 ปี 5 เดือน โดยที่องค์การอนามัยโลกได้ประกาศว่าทั่วโลกมีผู้ติดเชื้อแล้ว 511 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตแล้ว 6.23 ล้านคน สำหรับประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อแล้ว 4.19 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตแล้ว 28.019 คน (27 เมษายน 2565) ขณะที่รัฐบาลไทยได้กำหนดมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัส Covid-19 มากขึ้นเป็นลำดับ ตั้งแต่คณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติมีมติเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2563 ให้โรคติดเชื้อไวรัส Covid-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ต่อมา สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการปฏิบัติราชการที่ยืดหยุ่น และคณะรัฐมนตรีได้ประชุมเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2563 มีมติเห็นชอบแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการและให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งหรือกำหนดวิธีปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่นในช่วงการระบาดของโรคไวรัส Covid-19 ได้ตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน (อธิพงษ์ ภูมีแสง และคณะ, 2564) ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่ได้ดำเนินตามแนวทางการทำงานแบบ Work From Home ตามเงื่อนไขและแนวทางดังกล่าว

บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การคลัง

การบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การจัดทำรายงานทางการเงิน การวิเคราะห์สถานะทางการเงินและบัญชี การจัดทำฐานข้อมูลทางการเงิน การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่าง ๆ แต่การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้วิธีการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีต้องเปลี่ยนแปลงไป ทั้งการปฏิบัติงานจากระยะไกล การใช้เอกสารหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตามมีผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีทั้งทางด้านวิธีการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูล การทำงานบัญชีโดยตรงและการสื่อสารประชุมทางไกล รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมของระบบปฏิบัติงาน ระบบฐานข้อมูลและอุปกรณ์เชื่อมต่อให้เพียงพอและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานบัญชีนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในระยะเริ่มต้น ย่อมส่งผลต่อความไม่มั่นใจ ความวิตกกังวลและประสิทธิภาพการทำงาน (นรินทิพย์ ฉลาดพจนพร, 2564) ในขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทำบัญชีมีการเปลี่ยนแปลงในด้านสถานที่ทำงาน การใช้เทคโนโลยี การประชุมทางไกล การเข้าร่วมอบรมทางไกล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำบัญชีรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิผลในการทำงานบัญชีลดลง เมื่อเทียบกับก่อนเกิดภาวะการแพร่ระบาดของโรค (Jabin, 2021) ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่บ้านและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ซึ่งงานวิจัยนี้ จะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวิชาชีพบัญชีอันเนื่องจากการระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการแสวงหาแนวทางที่ท้าทายในวิธีการรับมือกับความปกติใหม่ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

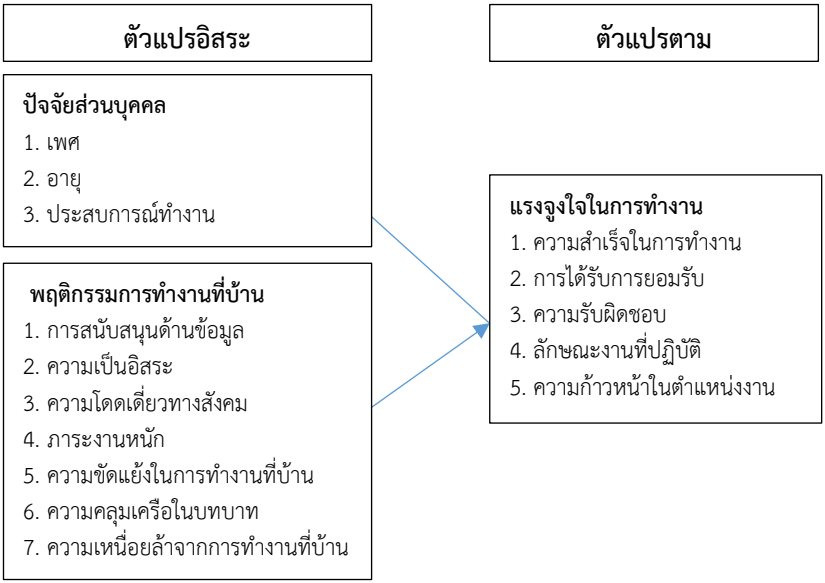
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้านกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน แรงจูงใจในการทำงาน การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศ โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงาน 2) พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 – กันยายน 2566

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 92 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 73 คน ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งประยุกต์แบบสอบถามจาก Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ Cronbach ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายดังกล่าวมีค่าสูง คือ 0.70 ขึ้นไป ก็นับว่ามีความเชื่อมั่น สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไปได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) เมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (T-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.67 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.10 และมีประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัย ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.21

2. พฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ตารางที่ 1

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การสนับสนุนข้อมูล	2.73	0.97	ปานกลาง
2. ความเป็นอิสระ	1.89	0.88	น้อย
3. ความโดดเดี่ยวทางสังคม	2.85	1.17	ปานกลาง
4. ภาระงานที่หนัก	2.28	1.09	น้อย
5. ความขัดแย้งในการทำงานที่บ้าน	2.85	1.18	ปานกลาง
6. ความคลุมเครือในบทบาท	2.46	1.17	น้อย
7. ความเหนื่อยล้าจาการทำงานที่บ้าน	2.38	1.16	น้อย
รวม	**2.49**	**1.09**	**น้อย**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ =2.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ความโดดเดี่ยวทางสังคม, ความขัดแย้งในการทำงานที่บ้าน ($\overline{X}$ =2.85) การสนับสนุนข้อมูล ($\overline{X}$ =2.73) ความคลุมเครือในบทบาท ($\overline{X}$ =2.46) ความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่บ้าน ($\overline{X}$ =2.38) ภาระงานที่หนัก ($\overline{X}$ =2.28) และความเป็นอิสระ ($\overline{X}$ =1.89) ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ตารางที่ 2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.21	0.59	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.62	0.78	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.18	0.70	มาก
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.75	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.00	0.87	มาก
โดยภาพรวม	**4.04**	**0.74**	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.21) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ =4.18) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ =4.00) และ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\overline{X}$ =3.62) ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) พบว่า เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุไม่พบความแตกต่าง

5. ผลการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ตารางที่ 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

พฤติกรรมการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	
	r	p
1. การสนับสนุนด้านข้อมูล	.285	.015*
2. ความเป็นอิสระ	-.513	.000**
3. ความโดดเดี่ยวทางสังคม	.018	.879
4. ภาระงานหนัก	.130	.273
5. ความขัดแย้งในการทำงานที่บ้าน	.172	.145
6. ความคลุมเครือในบทบาท	.260	.026*
7. ความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่บ้าน	.155	.191
ภาพรวม	**.118**	**.318**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่บ้านกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (r=.285) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน ด้านความเป็นอิสระกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง (r=.513) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน ด้านความคลุมเครือในบทบาทกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ (r=.260) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนด้านอื่นไม่พบความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวม

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) สามารถนำประเด็นสำคัญ ๆ มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) มีการปรับตัวให้สอดรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ในขณะที่งานทางด้านการเงินและบัญชีเป็นลักษณะงานที่ไม่ต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้อื่นมากนัก สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ สันติเสวี (2565) อธิบายไว้ว่า การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ออฟฟิศมาเป็น Work From Home ในยามที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉิน เป็นความท้าทายใหม่สำหรับทุกคนเพราะทุกคนต้องรักษาคุณภาพของการทำงานเอาไว้ แต่การทำงานแบบ Work From Home สำหรับหลายคนนั้น เป็นเรื่องใหม่ และด้วยความยืดหยุ่นจากการอยู่บ้านอาจทำให้หลายคนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง โดยผู้เขียนได้เสนอวิธีการที่จะทำให้การทำงานของคุณนั้นมีคุณภาพเทียบเท่ากับการทำงานที่ออฟฟิศ ดังนี้ (1) การวางแผนสำหรับการทำงาน สำหรับวิธีการวางแผนนั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานไม่ว่าเป็นการทำงานนอกบ้านหรือการทำงานภายในบ้าน ซึ่งบริบทการบริหารจัดการ แผนงานก็มีบริบทที่แตกต่างกัน โดยการวางแผนงานที่ดีจะทำให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย และทำให้ชิ้นงานสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด สิ่งที่ควรทำสำหรับการ วางแผนงานแบบ Work From Home นี้ จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการทำข้อตกลงร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัวให้ได้รับความสะดวกในขณะที่เราทำงาน และควรมีเวลาในทำงานที่ชัดเจน แยกแยะเวลาทำงานออกจากเวลาส่วนตัว (2) Work From Home กับบรรยากาศในการทำงาน คือ การสร้างบรรยากาศ ให้รู้สึกว่าตัวของคุณนั้นพร้อมทำงานแล้ว แม้ว่าจะ ไม่ได้ออกไปทำงานที่ออฟฟิศก็ตาม ทำกิจกรรมยามเช้าให้เหมือน

ไปทำงาน ตื่นนอนแต่เช้าแล้ว มาอาบน้ำแต่งตัวให้พร้อมทำงาน หาพื้นที่ทำงานที่คุณจะนั่งทำงานได้อย่างสบายใจทั้งวัน อาจจะเป็นโต๊ะกินข้าวหรือโต๊ะที่นั่งแล้ว รู้สึกสบาย (3) การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญที่ประการหนึ่งเมื่อต้องทำงานอยู่ที่บ้าน ซึ่งการติดต่อ การประสานงานกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร หน่วยงานที่รับผิดชอบนั้น จะทำให้ระบบการทำงานขับเคลื่อนไปได้ด้วยความรวดเร็วและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น เครื่องมือที่ช่วยให้การสื่อสารสะดวกและทันสมัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน และการเลือกใช้เครื่องมือหรือโปรแกรมที่เหมาะสมก็จะเป็นประโยชน์ ตอบโจทย์การทำงานที่บ้านได้เป็นอย่างดี และ (4) แสวงหาองค์ความรู้เพิ่มเติม เมื่อต้องทำงานประจำที่บ้าน การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมก็เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งการแสวงหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มนั้น อาจจะเป็นช่องทางการเรียนออนไลน์ การอ่านหนังสือบนแอพพลิเคชั่นหรือบนเว็บไซต์อย่าง YouTube หรือ บทความออนไลน์ อนึ่งควรแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสายงานที่กระทำอยู่โดยเป็นการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การทำงานที่บ้านยังรู้สึกว่ามีความโดดเดี่ยวทางสังคม โดยที่บุคลากรไม่ค่อยทราบเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องจากทีมงานในที่ทำงาน รวมทั้งความขัดแย้งในการทำงานที่บ้านโดยที่บุคลากรไม่สามารถทำงานจากที่บ้านให้เสร็จได้ทั้งหมด เพราะยังมีเอกสารอื่น ๆ ที่ต้องใช้ประกอบการทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยฯ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023) การทำงานที่บ้านเป็นประโยชน์ต่อพนักงานหรือบุคลากรบางคนแต่ส่งผลเสียกับบางคน และนั่นเป็นสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิผลของบุคลากรลดลง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหลายคนจะมีประสบการณ์ในการจัดการความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แต่การทำงานที่บ้านก็ไม่สามารถยอมรับได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากงานบางประเภทไม่สามารถทำได้ในบ้านของตนเองได้อย่างสะดวกสบาย

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ยังเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) และเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความตั้งใจและกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงสอดคล้องกับแนวคิดของ Hitka et al. (2019) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจของบุคลากรสามารถเป็นตัวกำหนดกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและรักษากิจกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน, ภาระหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแรงจูงใจคือแรงผลักดันที่องค์กรพยายามดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แรงจูงใจสำหรับการดำเนินการอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคลากรในองค์กร สถานที่ทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เช่นเดียวกับศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Koziol & Koziol, 2020) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร กุมภักดี (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการได้รับความสำเร็จมีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรพรรณ ราชแสง (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หรือแม้แต่งานวิจัยของ พรสุภา ดอกพุฒ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง โดยรวมอยู่ในระดับมากรวมทั้งงานวิจัยของ วดี นิลเปลี่ยน (2563) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและ

บัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา ยังพบข้อมูลเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความตั้งใจ และมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยหรือองค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้ง ยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทรา พหลสิทธิวงศ์ และจิรพงษ์ จันทร์งาม (2565) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้นการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธนพร การชงัด และปฏิมา ถนิมกาญจน์ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

จากผลการศึกษาพบว่า เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมากกว่าเพศหญิง

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก เพศชายไม่ได้มีภาระในการรับผิดชอบต่อการทำงานบ้านหรือสมาชิกในบ้านเป็นหลัก ดังนั้นในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เพศชายจึงมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงมีภาระรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นทั้งภาระการทำงาน การทำงานบ้าน และภาระของการเลี้ยงดูลูก โดยเฉพาะเด็กที่ในช่วงวัยที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ ก็ยิ่งทำให้แรงจูงใจในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ที่บ้านน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Çoban, S. (2022) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเพศกับการทำงานทางไกล ในประเทศตุรกี ค้นพบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่แสดงออกอย่างไม่ลังเลว่าพวกเธอต้องรับผิดชอบกับบ้านมากขึ้น เนื่องจากทั้งครอบครัวอยู่ในภาวะล็อกดาวน์ และภาระที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคือ การควบคุมสุขอนามัยที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งยังระบุอีกว่า ในช่วงเวลาของการมีมาตรการบังคับหรือจำกัดการเดินทาง การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการจำกัดการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะ (Lockdown) สำหรับการทำงานที่บ้านนั้น ใช้ไปกับการดูแลลูกไม่ใช่เพื่อเป้าหมายในอาชีพหรือความต้องการของแต่ละคน

สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างยาวนาน มักจะมีการสร้างเป้าหมายของความสำเร็จทั้งของตนเองและองค์กรอย่างเป็นแบบแผน ดังนั้นบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีจึงเกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2553) อธิบายไว้ว่า ประสบการณ์หรือการสั่งสมเรียนรู้ของแต่ละบุคคลจะช่วยสร้างการจูงใจได้ ประสบการณ์ในสังคมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งภายในของแต่ละบุคคล (Internalization) เป็นผลทำให้เขาเกิดแบบแผนของพฤติกรรมและวิธีคิดซึ่งจะกลายเป็นพื้นฐานการจูงใจสำหรับพฤติกรรมในอนาคต อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุภา ดอกพุฒ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและ

บัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว โดยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่จะได้ทำงานที่บ้าน หรือการทำงานที่สำนักงาน ซึ่งบุรินทรวรวิทย์ พ่วนอุ่ย และคณะ (2565) ได้สรุปเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานยุคปรกติใหม่ ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจโดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สำหรับปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงาน อันมีความสำเร็จเป็นเป้าหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรอาจกระตุ้นด้วยการมอบหมายงานที่ท้ายทาย สร้างความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจให้การยกย่องนับถือ หรือการยอมรับในองค์กร หรือการมอบความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรอาจกระตุ้นด้วย การสร้างหรือสนับสนุนให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตามลักษณะงาน ระบบสัญญาณอินเตอร์เน็ต ที่พร้อมในการทำงาน หรือเปิดโอกาส

ให้บุคลากรได้ทำงานในสถานที่ที่เขาต้องการ หรือการมีนโยบายในการบริหารงานที่เป็นมิตรไม่เคร่งครัดเกินไป มีสวัสดิการเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสภาวะงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและผู้บังคับบัญชาที่ดี ในขณะที่ Susilo (2020) อธิบายว่า มีหลายปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนทำงานสนุกกับการทำงานที่บ้าน แต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการจัดการงานในขณะที่ไม่ได้อยู่ที่สำนักงาน การทำงานที่บ้านช่วยประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และที่สำคัญยังช่วยให้ผู้คนสามารถเลือกสถานที่ทำงานตามความสะดวกสบายของตนเองได้ เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้น พวกเขาจะมีแรงจูงใจมากขึ้นในการทำงานและทำงานได้ดีในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย

แต่ผลการศึกษาในประเด็นย่อย พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูล ด้านความเป็นอิสระ และด้านความคลุมเครือในบทบาทกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีได้รับการสนับสนุนข้อมูล มีความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้งการไม่มีความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ Gigauri (2020) ที่ค้นพบว่า ในช่วงที่มีมาตรการบังคับหรือจำกัดการเดินทาง การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการจำกัดการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะ (Lockdown) ผู้เชี่ยวชาญได้สังเกตปัญหาการทำงานจากที่บ้าน พนักงานมีสมาธิกับงานประมาณ 7-8 ชั่วโมงในขณะที่การทำงานจากที่บ้านมีสิ่งรบกวนสมาธิ เช่น การดูแลเด็ก งานบ้าน ดังนั้นพนักงานต้องทำงานในตอนกลางคืน พนักงานชาวจอร์เจียหลายคนบ่นว่าพวกเขาไม่เข้าใจว่าเริ่มทำงานเมื่อใดและทำงานเสร็จเมื่อใด เส้นแบ่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านอยู่ตรงไหน “พื้นที่ที่พวกเขาพักผ่อน บ้าน ปะปนกับความสัมพันธ์ในการทำงาน” ในขณะเดียวกันหากสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวทำงานที่บ้านเช่นกัน และการศึกษาก็ดำเนินการทางออนไลน์เช่นกัน จะเกิดความกดดันและความตึงเครียดทางจิตใจอย่างมาก หรืองานวิจัยของ Purwanto, et.al. (2020) ค้นพบว่า ข้อเสียประการหนึ่งของการทำงานที่บ้าน คือ อาจสูญเสียแรงจูงใจในการ

ทำงาน จากเหตุผลที่ค่อนข้างหลากหลาย เช่น บรรยากาศในการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง บรรยากาศบ้านไม่เหมือนที่ทำงาน ฟุ้งซ่านด้วยโซเชียลและความบันเทิงอื่น ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) สรุปเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีมีโอกาสเป็นตัวแทนหน่วยงานในการเสนอผลงาน นวัตกรรม หรืองานวิชาการของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งการได้มีโอกาสเสนอผลงาน นวัตกรรม หรืองานวิชาการของหน่วยงานจะเป็นการปรับปรุงและยกระดับการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอีกทางหนึ่ง

2. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดต้องสามารถรับประกันความมั่นคงในการดำเนินงานของบุคลากรได้และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานจากที่บ้านเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่ดี

3. พฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ดูเหมือนจะมีการปรับตัวได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะลักษณะงานที่ทำ สามารถดำเนินการที่บ้านได้ แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรจะตรวจสอบบุคลากรทุกฝ่ายภายในมหาวิทยาลัยว่า มีการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีหรือไม่ และหาแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการกลับเข้ามาทำงานที่องค์กรอีกครั้ง

4. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนด้านข้อมูลการทำงานผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยเฉพาะช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น

กลุ่ม Line เป็นต้น หรือการสร้างนวัตกรรมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลลงในแพลตฟอร์มดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 14). สามลดา.

กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. โอเดียนสโตร์.

กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น. (2559). *หลักการจัดการ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทัศนีย์ รัตนวงศ์แข. (2562, 19 มีนาคม). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า 3 สถาบัน*. การประชุมวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมระดับชาติ ครั้งที่ 11 (NCTechED 11th) กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.

ธนพร การชงัด และปฏิมา ถนิมกาญจน์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, *16*(2), 15-28.

นรินทิพย์ ฉลาดพนจนพร. (2564). วิชาชีพบัญชีในภาวะวิกฤตโรคระบาด: ผลกระทบและการปรับตัวในภาวะแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โรคโควิด 19), *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, *4*(3), 33- 41.

นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. สุวีริยาสาส์น.

บุรินทรวรวิทย์ พ่วนอุ่ย, อนุชิต บูรณพันธ์ และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจการทำงานในยุคปรกติใหม่. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, *5*(4), 27-244.

พัชราภรณ์ สันติเสวี. (2565). การทำงานให้ประสบความสำเร็จในวิถีชีวิตของการทำงานใหม่. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, *11*(4), A-21-28.

พรพรรณ ราชแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

พรสุภา ดอกพุฒ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

วดี นิลเปลี่ยน (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์นิติรัฐศาสตร์*, *4*(1), 1-26.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. สามลดา.

สิริกร กุมภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

อธิพงษ์ ภูมีแสง, วิยุทธ์ จำรัสพันธ์ และอาริยา ป้องศิริ. (2564). การประยุกต์ใช้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลในการทำงานจากที่บ้านของภาครัฐไทยในภาวะวิกฤติ COVID-19. *วารสารการปกครอง, 10*(2), 289-312.

อัญธิการต์ จีนศรี. (2564). แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, *18*(1), 69-78.

อินทรา พหลสิทธิวงศ์ และจิรพงษ์ จันทร์งาม. (2565). อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, *8*(12), 296-309.

Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability*, *15*(5), 4529.

Çoban, S. (2022). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work & Organization*, *29*(1), 241-255.

Gigauri, I. (2020). Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, *4*(31), 1-10.

Hitka M, Rozsa Z, Potkany M, Lizbetinova L. (2019). Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences. *J Bus Econ Manag 20*(4), 674–693.

Jabin, S. (2021). The Impact of Covid-19 on the accounting profession in Bangladesh. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, *12*(7), 7-14.

Koziol, L., & Koziol, M. (2020). The concept of the trichotomy of motivating factors in the workplace. *Central European Journal of Operations Research*, 28, 707-715.

Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers' performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, *29*(5), 6235-6244.

Susilo, D. (2020). Revealing the effect of work-from-home on job performance during the COVID-19 crisis: Empirical evidence from Indonesia. Journal of Contemporary Issues in Business and Government, *26*(1), 23-40.

Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, *12*(49), 1-19.

Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed?: An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Smart enterprise engineering: 12. Internationale Tagung Wirtschaftsinformatik (WI 2015); Tagungsband; 4. bis 6. März 2015*, 1407-1421.