

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เดือนใจ แสงทอง บวรลักษณ์ เสนาะคำ และนิวัฒน์ วิจิตรกุลสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

E-mail: thaunjais@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานแบบ Work from Home ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยตามความสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยการทำงานจากบ้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน และด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผล การทำงานจากที่บ้าน

Factors Affecting the Performance Efficiency of Work from Home among Employees of Private Companies in Bangkok

Thaunjai Sangthong, Bouvonluck Sanohkham, and Nivarat Wijitkulsawat

Rattana Bundit University

E-mail: thaunjais@yahoo.com

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the performance efficiency level of Work from Home among employees of private companies in Bangkok and 2) to study the factors affecting the performance efficiency of Work from Home among employees of private companies in Bangkok. The sample group used in the research was 400 employees of private companies in Bangkok who worked on Work from Home during the COVID-19 outbreak using convenience sampling method. The research tool used for collecting data was a questionnaire. The data was analyzed with the descriptive statistics including Percentage, Mean, and Standard Deviation and the inferential statistics including t-test, One Way Analysis of Variance – ANOVA and Multiple Regression, with the statistical significance level at 0.05.

The research findings contended that 1) the performance efficiency level of Work from Home among employees of private companies in Bangkok in an overall was at a high level. By sorting aspects from the highest to lowest were time, operating cost, workload, and quality of work aspects, respectively. 2) The factors affecting the performance efficiency of Work from Home among employees of private companies in Bangkok were found that the different individual factors consisted of age, educational level and nature of work, had affected the performance efficiency of Work from Home of employees of private companies in Bangkok differently with the statistically significant level at 0.05. The Work from Home factors that had the most positive affected on the performance efficiency among employees of private companies in Bangkok was the work life balance, followed by the job fit, and the resource facilitating conditions for Work from Home, respectively, with the statistical significance level at 0.05. While the Work from Home factors consisted of the working environment; the technology facilitating conditions for Work from Home; the work social structure; and the home social structure, were not affecting the performance efficiency of Work from Home for employees of private companies in Bangkok.

Keywords: Performance efficiency Factors affecting Work from Home

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยของเรากำลังได้รับผลกระทบจากการระบาดของเชื้อโรคที่มีชื่อว่าไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 รวมทั้งประเทศอื่น ๆ จำนวนทั้งสิ้น 189 ประเทศทั่วโลกที่ได้รับผลกระทบทางตรงจากเชื้อไวรัสโควิด-19 เช่นเดียวกันกับประเทศไทย การระบาดในครั้งนี้ทำให้มีจำนวนผู้เสียชีวิตและผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื้อไวรัสนี้จะเข้าไปทำลายระบบทางเดินหายใจของมนุษย์ เช่น อวัยวะปอด เป็นต้น ทำให้ระบบการเดินหายใจของมนุษย์ได้รับความเสียหายจนไม่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติและอาจทำให้เสียชีวิตได้ในเวลาต่อมา เชื้อไวรัสสายพันธุ์โคโรนาสามารถติดต่อและแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วจากคนสู่คนได้หลายช่องทาง เช่น การแพร่กระจายจากฝอยละอองน้ำมูก น้ำลาย จากผู้ป่วยที่มีเชื้อด้วยการไอ หรือจาม การสัมผัสสารคัดหลั่ง และระบบทางเดินหายใจ เป็นต้น แม้ว่าในปัจจุบันนี้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนได้ใช้ความพยายามเพื่อเข้ามาแก้ไขสถานการณ์อย่างเร่งด่วนแล้วก็ตาม แต่อย่างไรก็ตามยอดผู้เสียชีวิตและผู้ติดเชื้อรายใหม่ก็ยังคงมีสถิติที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากเหตุการณ์ดังกล่าวจึงนำมาซึ่งแนวคิดในการที่จะให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ในบางสาขาวิชาชีพได้ทำงานอยู่ที่บ้านหรือที่เราเรียกว่า Work from Home (WFH) ซึ่งแนวคิดนี้ มีเป้าหมายเพื่อหลีกเลี่ยงความแออัด การพบปะพูดคุยในแหล่งชุมชนหรือองค์กร ลดการสัมผัสระหว่างกันให้น้อยลง รวมทั้งการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) การสวมหน้ากาก และการล้างมือบ่อย ๆ ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เหล่านี้ถือเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันโควิด-19 ซึ่งจะช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรค ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ติดเชื้อรายใหม่มีอัตราที่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (สมาคมโรคติดเชื้อในเด็กแห่งประเทศไทย, 2564)

จากการที่ประเทศไทยได้มีมาตรการในการแก้ปัญหาโควิด-19 ด้วยการให้พนักงานภาครัฐและเอกชนทุกภาคส่วนทำงานอยู่ที่บ้าน (Work from Home) ซึ่งผลการสำรวจโดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน ได้แก่ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ข้าราชการประเภทบริหาร/อำนวยการ ข้าราชการประเภทวิชาการ/ทั่วไป หากจำแนกเป็นสายงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สายงานเทคนิค/เทคโนโลยี สายงานพัฒนารัฐกิจ นวัตกรรม สายงานวิจัย/วิเคราะห์/ประมวลสถิติ สายงานกฎหมาย สายงานนโยบาย/กลยุทธ์/งบประมาณ/บริหารโครงการ สายงานบริหาร และสายงานบริหารทรัพยากร นอกจากนี้ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ. หรือ ETDA) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยังได้ทำการสำรวจทางออนไลน์เกี่ยวกับความพร้อมของภาครัฐในการทำงานในช่วงวิกฤติ COVID-19 เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ New Normal กับบุคลากรภาครัฐทั้ง 20 กระทรวง จำนวน 463 ราย ซึ่งผลการสำรวจพบว่า ร้อยละ 76.24 ของเจ้าหน้าที่รัฐ มีความพร้อมทำงานจากที่บ้าน โดยส่วนใหญ่ ในขณะที่ ร้อยละ 52.4 มีความพึงพอใจกับการทำงานที่บ้านในระดับมาก โดยให้เหตุผลว่า ประหยัดค่าใช้จ่าย ค่าเดินทาง และค่าอาหาร เป็นต้น (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2563)

การทำงานอยู่บ้านนั้น นอกจากความพึงพอใจของผู้ทำงานเป็นสำคัญแล้ว ปัจจัยที่จำเป็นอีกสิ่งหนึ่งก็คือผู้ทำงานอยู่บ้านจะต้องพึ่งพาเทคโนโลยีด้านการบริหารจัดการ และที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้มีความพร้อมกับการทำงานอยู่บ้าน โดยสถานที่ทำงานที่บ้านควรเป็นพื้นที่ที่มีความสงบทำให้ผู้ทำงานมีสมาธิในการทำงาน มีอากาศถ่ายเท และมีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน อีกทั้งการสื่อสารก็มีความสำคัญมาก เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น เราควรจะเลือกวิธีการหรือช่องทางในการสื่อสารที่สามารถพูดคุยๆ ทั้ง 2 ทาง ที่ใช้ได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้การสนทนาและการประชุมจะได้ไม่มีอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างติดต่อสื่อสารกันและเพิ่มประสิทธิภาพให้การทำงาน ฉะนั้นการเลือกแพลตฟอร์มหรือ Application จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นเพื่อให้การทำงานของปฏิบัติงานเองเกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด ซึ่งในปัจจุบัน Application ต่าง ๆ ได้ถูกสร้างขึ้นมามากมาย เช่น Line, Google Hangouts, Microsoft Team, Facebook, One Drive, Dropbox และ Zoom ซึ่งผู้ใช้ (Users) สามารถทำการเลือกชนิดหรือประเภทที่มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานเอง และองค์กรตามแต่ความถนัดและงบประมาณที่จัดสรร ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าความมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการมีอุปกรณ์

ด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานของเรและองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้เช่นกัน (ธนชาติ นุ่มนนท์, 2563)

ในปัจจุบันลักษณะการทำงานแบบ Work from Home ได้รับความนิยมจนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ของหลายองค์กร ซึ่งในยุคนั้นได้มีการใช้เทคโนโลยีหรือเครื่องมือ เช่น Slack เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างการมีส่วนร่วม และการสื่อสารกับทีม Zoom เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประชุม VDO Call กับทีมและลูกค้า Google Suite เป็นเครื่องมือในส่งอีเมล เอกสารที่ต้องทำงานร่วมกัน พื้นที่เก็บข้อมูล และปฏิทินที่แชร์ในทีม Mural เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการระดมสมองแบบเรียลไทม์ แม้จะอยู่คนละสถานที่ก็ตามผู้ใช้สามารถแชร์ไอเดียลงบนบอร์ดได้ และ Trello เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนโครงการ ทั้งนี้ การทำงานที่บ้านทำให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลงเวลาที่ประหยัดจากการเดินทางทั้งตอนเช้า-เย็น ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลจากการที่พนักงานรู้สึกในทางบวกต่อการที่องค์กรที่ให้อิสระในการทำงานที่บ้าน ลดงานที่ไม่จำเป็น สภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลายสบายมากขึ้น และการที่สามารถเข้าถึงการประชุมทั้งในและนอกสถานที่ได้ง่ายขึ้น และยังส่งผลดีต่อสังคมทำให้ช่วยลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์บนท้องถนน ซึ่งส่งผลในการลดการนำเข้าปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิง และมลพิษทางอากาศ แต่อย่างไรก็ตามการทำงานที่บ้านมากเกินไปโดยลำพังเป็นเวลานาน ๆ ก็อาจจะส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Management) การมีความคิดใหม่ๆ ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กัน ความรู้ที่ผู้ผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกองค์กรอาจจะลดน้อยลงได้เช่นกัน (เสาวราช รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิตร, 2563)

ท่ามกลางปัญหาการระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อภายในประเทศและภายนอกประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้นจำนวนยอดผู้ติดเชื้อรายใหม่และจำนวนผู้เสียชีวิตยังคงเพิ่มอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ภาครัฐเองก็พยายามหาหนทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน ซึ่งมาตรการหนึ่งที่กำลังใช้อยู่ก็คือการทำงานที่บ้าน หรือ Work from Home โดยนำเอาเทคโนโลยีการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ และ Application ที่ล้ำสมัยและมีความเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมาตรการดังกล่าว จะนำเป็นหนทางหรือวิธีที่เหมาะสมที่สุดในเวลานี้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในอนาคต แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งก็ตาม แต่ในขณะเดียวกันก็ยังพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่บ้านอยู่เช่นกัน จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการทำงานของพนักงานและบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
- 2) ปัจจัยการทำงานจากบ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยใน 4 ประเด็น ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการปฏิบัติงานแบบ Work from Home ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะต้องเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนที่มีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติงานแบบ Work from Home ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง สามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ (Cochran, 1953) จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น เพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยตามความสะดวก (Convenience Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว ทั้งนี้คำถามมีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงาน(แผนก) ตำแหน่ง และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน 3) ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน 4) ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน 5) ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน 6) ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

โดยผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายของผลคะแนน จากสูตรคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณช่วงความกว้าง ดังนี้

ช่วงชั้นค่าคะแนน คำอธิบายสำหรับการแปลผล

ระดับ 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ระดับ 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 2.61 - 3.40 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

รายละเอียดในส่วนนี้ผู้วิจัยควรแสดงขั้นตอนโดยละเอียดว่าผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพ พร้อมระบุค่าคุณภาพให้ชัดเจน พร้อมทั้งอธิบายการนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะต้องเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนที่มีนโยบายให้พนักงานที่ปฏิบัติงานแบบ Work from Home ในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 (ระหว่างเดือนเมษายน 2564 ถึงเดือน ธันวาคม 2564) โดยผ่านช่องทางการใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ด้วย Google Form เนื่องจากยังอยู่ในช่วงแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 400 ชุด และนำมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยกำหนดข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้บรรยายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานแบบ Work from Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4.2 การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance – ANOVA) ใช้สถิติ F-test และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานแบบ Work from Home ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 80.75 มีสถานภาพโสด จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.75 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีลักษณะงานด้านอื่นๆ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงาน (Staff) จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.75 และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยการทำงานจากบ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับปัจจัยการทำงานจากบ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และถัดไป ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้านและด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานจากบ้าน โดยภาพรวม

ปัจจัยการทำงานจากบ้าน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.81	.899	มาก
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน	3.76	.933	มาก
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน	3.76	.900	มาก
ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	3.58	1.062	มาก
ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	3.88	.891	มาก
ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	3.93	.827	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.93	.831	มาก
ภาพรวม	3.81	.776	มาก

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และถัดไป ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพงาน	3.92	0.773	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.93	0.805	มาก
ด้านเวลา	3.97	0.801	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.96	0.798	มาก
ภาพรวม	3.94	0.753	มาก

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านตำแหน่งงาน และด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ค่าสถิติ	ประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home				
		ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ภาพรวม
เพศ	t-test	0.491	0.756	1.229	0.957	0.895
	Sig.	0.272	0.165	0.276	0.256	0.240
อายุ	F-test	3.582	3.601	2.328	2.631	3.247
	Sig.	0.004*	0.003*	0.042*	0.023*	0.007*
สถานภาพการสมรส	F-test	4.207	1.698	2.556	2.821	2.911
	Sig.	0.016*	0.184	0.079	0.061	0.056
ระดับการศึกษา	F-test	3.434	4.326	2.851	3.341	3.830
	Sig.	0.017*	0.005*	0.037*	0.019*	0.010*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	0.586	0.941	1.032	0.374	0.681
	Sig.	0.711	0.454	0.398	0.867	0.638
ลักษณะงาน	F-test	2.589	1.983	2.605	2.133	2.433
	Sig.	0.013*	0.056	0.012*	0.039*	0.019*
ตำแหน่งงาน	F-test	1.989	1.036	1.150	1.513	1.468
	Sig.	0.095	0.388	0.333	0.197	0.211
อายุงาน	F-test	0.634	0.380	0.072	0.174	0.241
	Sig.	0.638	0.823	0.991	0.952	0.915

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการทำงานจากบ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ($p\text{-value} = 0.049$) ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน ($p\text{-value} < 0.001^*$) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($p\text{-value} < 0.001^*$) ในขณะที่ ปัจจัยการทำงานจากบ้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน และด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.976 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์เชิงบวก ปัจจัยการทำงานจากบ้าน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($Beta = 0.374$) ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน ($Beta = 0.331$) และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ($Beta = 0.082$) ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานจากบ้านกับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.902 ซึ่งหมายถึง ปัจจัยการทำงานจากบ้านกับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันร้อยละ 90.20 และมีค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.814 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของ “ประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” ขึ้นอยู่กับ “ปัจจัยการทำงานจากบ้าน” ร้อยละ 81.40 โดยตัวแปรทั้งหมด อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ ความเป็นไปได้ในการพยากรณ์ของตัวแปรทั้งหมดรวมกันมีความแม่นยำที่ร้อยละ 81 ($\text{Adj. } R^2 = 0.810$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 18.60 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาพิจารณา ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.495 + 0.066 (X_2) + 0.301 (X_6) + 0.339(X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.082 (X_2) + 0.331 (X_6) + 0.374 (X_7)$$

กล่าวโดยสรุป ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการทำงานจากบ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยปัจจัยการทำงานจากบ้านส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการทำงานจากบ้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน และด้านด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการทำงานจากบ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยการทำงานแบบ Work from Home ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	SE.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.495	.086		5.753	<.001*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁)	.051	.030	.061	1.720	.086
ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน (X ₂)	.066	.033	.082	1.972	.049*
ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน (X ₃)	.057	.037	.068	1.547	.123
ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน (X ₄)	.031	.023	.043	1.329	.185
ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน (X ₅)	.043	.035	.051	1.239	.216
ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน (X ₆)	.301	.040	.331	7.565	<.001*
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (X ₇)	.339	.037	.374	9.274	<.001*
R = .902 , R ² = .814 , Adj. R ² = .810 , SE = .32808 , F = 240.638 , p-value <.001*					
Durbin-Watson = 1.976					

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ทำงานแบบ Work from Home ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีลักษณะงานด้านอื่นๆ มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงาน (Staff) และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับปัจจัยการทำงานจากบ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ตามลำดับ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านสภาพภาพการสมรส ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านตำแหน่งงาน และด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ได้แก่ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมาได้แก่ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการทำงานจากบ้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน และด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับมนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ (2563) ที่พบว่า การทำงานจากบ้านให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการทำงานแบบเดิมเพราะมีอิสระในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับ มณทิรา เทียนประสิทธิ์ และบุษภา ปันทุรอมพร (2564) ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการทำงานจากบ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยการทำงานจากบ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับมณทิรา เทียนประสิทธิ์ และบุษภา ปันทุรอมพร (2564) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสรุณญา ชื้อสัตย์ (2564) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ ยังสอดคล้องกับลักขิภา นุชอุดม (2564) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานจากบ้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน

3. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านลักษณะงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านสถานภาพการสมรส ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านตำแหน่งงาน และด้านอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรี แซ่จิ๋ว (2561) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับมณทิรา เทียนประสิทธิ์ และบุษภา ปันทุรอมพร (2564) ที่พบว่า กลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด19 ที่มีลักษณะงานที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยประชากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ และด้านอาชีพที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับวันทณี วงศ์สวรรค์ และรุจิภาญจน์ สานนท์ (2563) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยการทำงานจากบ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษพบว่า มีปัจจัยการทำงานจากบ้าน 3 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รองลงมา ได้แก่ ด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงาน และด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการทำงานจากบ้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน และด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดของ Palumbo (2020) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานจากที่บ้านจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หากแต่ความทับซ้อนกันระหว่างภาระหน้าที่ของงานและชีวิตส่วนตัว ก็ทำให้การทำงานจากที่บ้านมีข้อบกพร่องจากความสามารถของพนักงานต่อการจัดการขอบเขต ซึ่งการทำงานจากที่บ้านจะส่งผลเสียต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ทำให้พนักงานที่ทำงานจากที่บ้านต้องทนทุกข์จากความขัดแย้งที่เพิ่มขึ้น และยังทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย และหากมีคนที่ต้องดูแลหรือผู้สูงอายุ จะยิ่งเน้นย้ำถึงความขัดแย้งที่ว่าการทำงานที่บ้านนั้นไม่ได้เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงาน และสอดคล้องกับชาลิณี ฐิติโชติพันธ์ (2563) ซึ่งพบว่า ทรัพยากรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล และยังสอดคล้องกับ Bhumika (2020) ที่ได้กล่าวว่า นโยบายการทำงานจากบ้าน ถือเป็นการสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้ดีขึ้นเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากเศรษฐกิจมีการชะลอตัว อาจทำให้พนักงานส่วนใหญ่เกิดความกลัวที่จะถูกเลิกจ้างได้ ดังนั้นพนักงานจึงมีความพยายามอย่างมากในการทำงานจากที่บ้านเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดจนทำให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ซึ่งการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวอาจช่วยได้มาก แต่ไม่สอดคล้องกับมณฑิรา เทียนประสิทธิ์ และบุญกา ปันทุรอมพร (2564) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ด้านความเข้ากันได้ของงานในการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านบรรทัดที่บ้าน ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับอิติ ทองอำพัน, ชาคริต วิมานรัตน์, สรรศักดิ์ ขจีฟ้า, นลินภัทร์ บำเพ็ญเพียร, และ มาลีรัตน์ มะลิแย้ม (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานช่วยให้การทำงานสะดวกรวดเร็ว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

องค์กรควรกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานที่บ้าน และควรมีระบบตรวจสอบและแนวทางการประเมินผลการทำงานแบบ Work from home ที่ชัดเจน เนื่องจากพบว่า พนักงานบางส่วนมีความกังวลเรื่องการประเมินผลการทำงานแบบ Work from Home ว่าอาจจะไม่ได้รับการพิจารณาประเมินผลงานในการเลื่อนตำแหน่งจากหัวหน้างาน เพราะการทำงานจากที่บ้านไม่ได้อยู่ในสายตาของหัวหน้างาน นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และควรให้การสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้านให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนควรคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างบุคคลและงานที่ทำ เพื่อให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยผลการวิจัยได้สะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ผลการวิจัยยังไม่ได้ให้รายละเอียดเชิงลึกในแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแบบ Work from Home ดังนั้น งานวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมในการพัฒนาแนวทางการทำงานแบบ Work from Home ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาลิณี จิตโศภณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- ธนาชาติ นุ่มมนท์. (2563). Work from Home: ปัจจัยเรื่องของคน เทคโนโลยี และนโยบายขององค์กร. สถาบันไอเอ็มซี. สืบค้นจาก <https://thanachart.org/2020/03/31/work-from-home-/...e0%b8%84/> ฉบับวันที่ 29 มีนาคม 2563.
- ธิดิ ทองอำพัน, ชาคิต วิมานรัตน์, สรรค์ศักดิ์ ขจีฟ้า, นลินภัทร์ บำเพ็ญเพียร, และ มาลีรัตน์ มะลิแย้ม. (2564). ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน. ใน *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ครั้งที่ 4 วันที่ 22 พฤษภาคม 2564*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ และ บุญกา ปิ่นพุ่มพรว. (2564). ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-9/6214154026.pdf>
- มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ.(2563). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JEM/article/view/29085>.
- วันฉวี วงศ์สุวรรณ และ รุจิกาญจน์ สานนท์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสกลและเขตบึงกาฬ. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(2), 1-12.
- สมาคมโรคติดเชื้อในเด็กแห่งประเทศไทย. (2564). องค์ความรู้เกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronaviruses). สืบค้นจาก <https://www.pidst.or.th/A215.html>.
- สร้อยญา ซื่อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 (ปริญญาโทบริหารการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). Work from Homeภาครัฐ พร้อมใหม่ กับ New Normal. สืบค้นจาก <https://www.etda.or.th/th/newsevents/pr-news/Work-From-Home-Government-Sector-Survey.aspx>.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). การประเมินผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของหน่วยงาน (Work from Home) กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สืบค้นจาก <https://www.etda.or.th/content/work-from-home-survey-in-government-and-public-sector.html>
- เสาวรจ รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิตร. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- Bhumika. (2020). Challenges for work-life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 705-718.
- Cochran, W.G. (1953). Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771-790.