

อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน

The Influence of Factors Affecting the Performance of Employees Working from Home

พูนสวัสดิ์ แก้วเกียรติสกุล^{1*}, อรวรรณ สิทธิวิจารณ์², และ สุนทรี จินธรรม³

Poonsawat Kaewkaitsaku^{1*}, Orawan Siddhiwicharn and Soontharee Cheentam³

¹ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการบิน วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, Innovative Aviation Business Management Of College Of Innovative Management Of Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage. poonsawat@vru.ac.th

Received February 01, 2025 Revise March 25, 2025 Accepted April, 04, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาพนักงานในองค์กรระดับต่าง ๆ ทั้งผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการแบ่งออกเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 400 คนโดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์หาค่าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และ ผู้บริหารจำนวน 15 คนโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการอ้างอิงจากผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ผลใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านต้นทุนและด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้านในระดับมาก และผู้บริหารองค์กรมีความเห็นว่าสมควรให้พนักงานกลับมาทำงานในสำนักงานแต่ต้องมีการเตรียมระบบสาธารณูปโภคให้พร้อมต่อการทำงาน

คำสำคัญ การทำงานที่บ้าน, ต้นทุนการทำงานที่บ้าน, ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน, คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน

Abstract

The objective of this research was to examine the influence of various factors affecting employee performance while working from home. The study was conducted using two sample groups: (1) 400 operational-level employees, selected through accidental sampling, and (2) 15 executive-level employees, selected using snowball sampling. The statistical methods used for the analysis of the operational-level group included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. For the executive group, content analysis techniques were applied. The research findings revealed that cost-related factors and work efficiency significantly affected the quality of life of employees working from home. In addition, executives expressed the opinion that employees should return to working in the office, but emphasized the need for infrastructure systems to be adequately prepared to support their work.



Keywords Work from Home, Work-from-Home Costs, Work Efficiency at Home, Quality of Life of Employees Working from Home

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ในปี พ.ศ. 2562 ทำให้เกิดการทำงานในรูปแบบใหม่ที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย คือ การทำงานที่บ้าน (Work from Home -- WFH) โดยการทำงานลักษณะนี้มีรูปแบบการทำงานที่แปลกไปจากเดิม คือ การทำงานจากที่บ้านเป็นการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานจากที่ใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาทำงานในสำนักงานทำให้พบข้อดีจากการทำงาน เช่น องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายสำนักงานได้ องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 องค์กรได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจากพนักงานที่มีความรับผิดชอบ อัตราการลาออกของพนักงานลดลง พนักงานสามารถจัดสรรเวลาได้ด้วยตนเอง และพนักงานสามารถลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ในทางตรงกันข้ามการทำงานที่บ้านมีข้อเสียที่พบ เช่น องค์กรควบคุมการทำงานของพนักงานได้ยากขึ้น การประสานงานระหว่างพนักงานมีประสิทธิภาพลดลง องค์กรต้องมีการลงทุนด้านระบบการสื่อสารมากขึ้น เช่น ระบบการสื่อสารทางไกล องค์กรต้องเตรียมระบบตรวจสอบติดตามผลการทำงานที่รวดเร็ว พนักงานเสี่ยงต่อการทำงานมากเกินไปทำให้เกิดอาการ Burnout พนักงานเสียสุขภาพจิต และพนักงานขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ลดลงทำให้องค์กรส่วนมากกลับมาพิจารณาลักษณะการทำงานของพนักงาน โดยประเด็นในการพิจารณาหลัก คือ การพิจารณาว่าองค์กรจะยังคงให้พนักงานทำงานที่บ้านหรือกลับเข้ามาทำงานภายในสำนักงาน องค์กรชั้นนำในต่างประเทศเริ่มมีการพิจารณายกเลิกการทำงานที่บ้านและเรียกให้พนักงานกลับเข้ามาทำงานในสำนักงาน แต่จากการพิจารณาตัดสินใจดังกล่าวทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างระหว่างพนักงานและผู้บริหาร โดยในบางองค์กรเกิดแรงกระเพื่อมอย่างรุนแรงจากพนักงาน เช่น การลาออกของพนักงานจำนวนมากในเวลาอันสั้นทำให้เกิดผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการทำงานของพนักงานซึ่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร หรือการต่อต้านจากพนักงาน รวมทั้งการต้องเตรียมพร้อมในการกลับเข้าสำนักงานขององค์กรในกรณีองค์กรที่ทำงานที่บ้านเป็นเวลานาน (อ้างอิง) จากสถานการณ์ดังกล่าวในต่างประเทศส่งผลกระทบต่อแนวโน้มลักษณะการทำงานในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงแนวโน้มดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นหาแนวทางป้องกันผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนลักษณะการทำงานจากการทำงานที่บ้านเป็นการทำงานในสำนักงาน

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต้นทุนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้าน
3. เพื่อหาแนวทางในการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนลักษณะการทำงานจากการทำงานที่บ้านเป็นการทำงานในสำนักงาน

การทบทวนวรรณกรรม

การทำงานที่บ้าน



การทำงานที่บ้าน (Work from Home – WFH) เป็นส่วนหนึ่งของการเว้นระยะห่างทางสังคมเพื่อลดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งมีประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน เช่น ลดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาเดินทาง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานถึง 40% พนักงานสามารถลดค่าใช้จ่ายได้ถึง 88% และองค์กรลดได้ 12% อีกทั้งพนักงานมีความพึงพอใจและรู้สึกได้รับการดูแลด้านสุขภาพและสวัสดิภาพในช่วงการระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น (ปิยพร ประสมทรัพย์ และคณะ, 2564)

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2563) กล่าวว่าการทำงานแบบ Work from Home คือการที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านหรือสถานที่ที่สะดวกได้ ซึ่งอาจเป็นการทำงานเต็มเวลา สลับกับการเข้าออฟฟิศ หรือเฉพาะช่วงที่เกิดเหตุการณ์พิเศษ เช่น โรคระบาด

การจัดการ Work from Home ประกอบด้วย 6 ข้อหลัก ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของงานว่าสามารถทำที่บ้านได้หรือไม่ (2) การกำหนดเวลาทำงานให้สอดคล้องกับออฟฟิศและปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร (3) การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและต้องรายงานเมื่อออกจากพื้นที่ทำงาน (4) การติดตามงานตามนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด (5) การจัดสรรเงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ และไฟฟ้า (6) การจัดการอุปกรณ์สื่อสารและเทคโนโลยี ให้พร้อมใช้งานลดผลกระทบในการทำงานและการสื่อสาร โดยแนวทางเหล่านี้ช่วยให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพและเป็นระเบียบมากขึ้น

จากการศึกษาด้านบนผู้วิจัยจึงสรุปว่าการทำงานที่บ้าน คือ ส่วนหนึ่งของการเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงาน เช่น การลดค่าใช้จ่าย การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และกาเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงาน แต่การทำงานที่บ้านไม่ได้เหมาะกับทุกองค์กร โดยมีปัจจัยในการจัดการ 6 ข้อหลัก ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของงานว่าทำงานที่บ้านได้หรือไม่ (2) การกำหนดเวลาทำงานให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร (3) การมอบหมายงานและความรับผิดชอบของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (4) การติดตามงานตามนโยบายที่ชัดเจน (5) การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น อินเทอร์เน็ตและไฟฟ้า และ (6) การจัดการอุปกรณ์สื่อสารและเทคโนโลยี

ต้นทุนของการทำงานที่บ้าน

ด้านต้นทุนการทำงานหรือค่าใช้จ่ายในการทำงานที่บ้าน (Cost of Work from Home) หมายถึงรายจ่ายที่ต้องเสียมากขึ้นหรือลดลงระหว่างการทำงานที่บ้าน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ค่าใช้จ่ายขององค์กร และค่าใช้จ่ายของพนักงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าใช้จ่ายที่ลดลงขององค์กรสามารถลดลงได้ประมาณร้อยละ 12 ของค่าใช้จ่ายปกติ โดยมาจากการลดการใช้ทรัพยากรภายในสำนักงานเป็นหลัก เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และค่าเช่าพื้นที่ เป็นต้น ส่วนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นขององค์กรจะมาจากหลายปัจจัย เช่น ค่าใช้จ่ายจากการเตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต และซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชันต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนพนักงานในการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าชดเชยค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต และค่าโทรศัพท์ เป็นต้น แต่การบริหารงานที่เหมาะสมเป็นเครื่องมือในการหาจุดสมดุลระหว่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นและลดลงสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานระหว่างการทำงานที่บ้าน และยังคงสร้างผลกำไรและประสิทธิภาพในการทำงานที่เท่าเทียมหรือมากกว่าการทำงานในสำนักงาน (ประกาย วุฒิปิพัฒน์พงศ์ และคณะ, 2566) ส่วนค่าใช้จ่ายที่ลดลงของพนักงานมาจากการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง



เช่น ค่ารถโดยสาร ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง และค่าที่จอดรถ นอกจากนั้นพนักงานยังสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารนอกบ้านเนื่องจากพนักงานสามารถเตรียมอาหารรับประทานเองได้ ส่วนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของพนักงานจากการทำงานที่บ้านมีหลายด้าน เช่น ด้านค่าสาธารณูปโภค ได้แก่ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา และทรัพยากรภายในบ้าน ด้านอินเทอร์เน็ตและโทรศัพท์ โดยพนักงานต้องเพิ่มความเร็วของอินเทอร์เน็ตเพื่อรองรับการทำงานและการประชุมออนไลน์ รวมถึงค่าโทรศัพท์ที่เพิ่มขึ้นจากการสื่อสาร และด้านอุปกรณ์สำนักงานโดยพนักงานบางคนอาจจะต้องลงทุนเพิ่มในการซื้ออุปกรณ์สำนักงาน เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ หรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงาน (วรรณ วิจิตร และคณะ, 2564)

ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน (Work from Home Productivity)

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from Home Productivity) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและปริมาณตามเป้าหมายที่กำหนด โดยปฏิบัติงานจากที่พักอาศัยและใช้ทรัพยากร เช่น เวลา แรงงาน และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินวัดผลประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านพิจารณาจากผลลัพธ์ที่ได้เมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป เช่น ชั่วโมงการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงาน แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในบางกรณี เช่น งานที่ต้องการสมาธิและความยืดหยุ่น แต่งานบางประเภทก็ไม่เหมาะกับการทำงานที่บ้าน เช่น งานที่ต้องการการประสานงานเนื่องจากการทำงานที่บ้านจะขาดการมีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าของพนักงาน (Michael Gibbs, Friederike Mengel, and Christoph Siemroth, 2023) ซึ่งการทำงานที่บ้านสมควรวัดประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของผลลัพธ์ รวมถึงความพึงพอใจและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน of พนักงาน (อิศราวิชต์ พิมพันธ์อินทร์และพงศธร ต้นตระกูลบัณฑิตย์, 2567)

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการสร้างผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณตามเป้าหมาย ขณะทำงานจากที่พักอาศัย โดยใช้เวลา แรงงาน และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินประสิทธิภาพพิจารณาจากผลลัพธ์ที่ได้เทียบกับทรัพยากรที่ใช้ รวมถึงความพึงพอใจของพนักงาน การทำงานที่บ้านเหมาะกับงานที่ต้องการสมาธิและความยืดหยุ่น แต่ไม่เหมาะกับงานที่ต้องการการประสานงานที่ต้องพบปะโดยตรง การวัดผลควรพิจารณาทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ ความพึงพอใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงาน.

เนื่องจากการทำงานที่บ้านและการทำงานที่สำนักงานมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันดังนั้นการเลือกให้พนักงานทำงานที่บ้านหรือที่สำนักงานสมควรพิจารณาใน 2 ประเด็นคือประเด็นที่การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานที่สำนักงานและประเด็นที่การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพน้อยกว่าการทำงานที่สำนักงานดังนี้

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงผลการเปรียบเทียบการทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานที่สำนักงาน ดังนี้ Bloom et. Al (2013). พบว่า พนักงานบริษัท CTrip ในประเทศจีนที่ทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นร้อยละ 13 เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานในสำนักงานแต่ Bloom (2024) พบว่า การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ในอัตราส่วนทำงานจากที่บ้าน 2 วันต่อสัปดาห์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งแต่ช่วยเพิ่มโอกาสอัตราการรักษาพนักงาน ส่วนการศึกษาของ Bradshaw (2025). ระบุว่าพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงานถึง 47% โดยเฉพาะ ในทางตรงกันข้ามมีนักวิชาการอีกท่านหนึ่งพบว่า การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพน้อยกว่าการทำงานที่สำนักงาน ดังนี้ Gibbs et.al. (2021) พบว่า การทำงานจากที่บ้านอาจเพิ่ม



ต้นทุนในการสื่อสารและการประสานงาน เนื่องจากการขาดการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวมของทีม และยิ่งพบว่า พนักงานที่ทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยการประสานงาน

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การทำงานที่บ้านสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในบางลักษณะ โดยเฉพาะงานที่ต้องการสมาธิและความยืดหยุ่น แต่การทำงานในสำนักงานก็ยังคงมีความสำคัญในงานที่ต้องการการประสานงาน การสื่อสาร ดังนั้นการเลือกรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมควรพิจารณาจากลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และความต้องการของพนักงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้บริบทขององค์กรและงบประมาณที่คุ้มค่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและความสุขของพนักงานในการทำงาน โดยครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) และจากแนวคิดของ Walton (1973). สามารถแบ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั่วไปเป็น 8 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ การได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม เหมาะสมในการดำรงชีวิต (2) ปัจจัยสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ คือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพของพนักงาน (3) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร คือ การมีโอกาสด้านการเรียนรู้ พัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (4) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน และมีความมั่นคงในการทำงาน (5) ปัจจัยด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (6) ปัจจัยด้านประชาธิปไตยในองค์กร คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแสดงความคิดเห็น (7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ คือ การจัดสรรเวลาและพลังงานระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม และ (8) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม คือ การทำงานที่มีคุณค่าและมีผลกระทบต่อสังคม (ณัฐชาติ อินทจักร์และวิโรจน์ เจริญลักษณ์, 2556) โดยสรุปการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานควรพิจารณาทั้งด้านวัตถุ เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านจิตใจ เช่น ความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานของพนักงาน แต่ในการทำงานที่บ้านพนักงานมีปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่แตกต่างออกไปจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของการทำงานในสำนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่บ้านของพนักงาน 5 ปัจจัยดังนี้ (1) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) คือ การทำงานที่บ้านช่วยให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและงานได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้น ส่งผลให้ความเครียดลดลงและความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น (กนกพร บุตรงาม, มปป.) (2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การมีพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม เงียบสงบและมีอุปกรณ์ที่จำเป็นครบถ้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่องค์กรมีนโยบายและการสนับสนุนที่ชัดเจน เช่น การจัดหาอุปกรณ์ การให้คำปรึกษาหรือการฝึกอบรมส่งผลให้พนักงานรู้สึกได้รับการดูแลและความมั่นคงในการทำงานที่บ้าน (4) ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร คือ การมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมและการ



สื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การทำงานที่บ้านเป็นไปอย่างราบรื่นและลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของพนักงาน และ (5) ปัจจัยด้านสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี คือ การทำงานที่บ้านสามารถลดความเครียดจากการเดินทางและเพิ่มเวลาพักผ่อน แต่อาจทำให้พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวหรือขาดการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้นการดูแลสุขภาพจิตจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ (Shirmohammadi, M.et.al, 2022)

ผู้วิจัยสรุปคุณภาพชีวิตของการทำงานที่บ้านของพนักงานจากด้านบน พบว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานที่บ้านหรือปัจจัยที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร และ ปัจจัยด้านสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดี

ผู้วิจัยจึงสรุปความแตกต่างระหว่างการทำงานที่บ้านและการทำงานในสำนักงานดังตารางที่ 1 ตารางแสดงการเปรียบเทียบการทำงานที่บ้านและการทำงานในสำนักงานด้านล่าง

ประเด็น	การทำงานที่บ้าน	การทำงานในสำนักงาน
ประสิทธิภาพการทำงาน	เพิ่มขึ้นในงานที่ต้องใช้สมาธิและความยืดหยุ่น	เหมาะสำหรับงานที่ต้องการการประสานงาน
การสื่อสารและการประสานงาน	อาจมีข้อจำกัดจากการขาดการปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า	มีความคล่องตัวในการสื่อสารและประสานงานมากกว่า
ความพึงพอใจและการรักษาพนักงาน	สูงขึ้นเนื่องจากความยืดหยุ่นและสมดุลชีวิตการทำงาน	อาจต่ำกว่าในบางกรณีที่ขาดความยืดหยุ่น
ค่าใช้จ่ายขององค์กร	ลดลงจากการลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน	สูงขึ้นจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสำนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ จากการทำงานที่บ้านได้เป็น 3 ประเด็นหลัก คือ ด้านต้นทุน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตของการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ตัวแปรต้นได้แก่

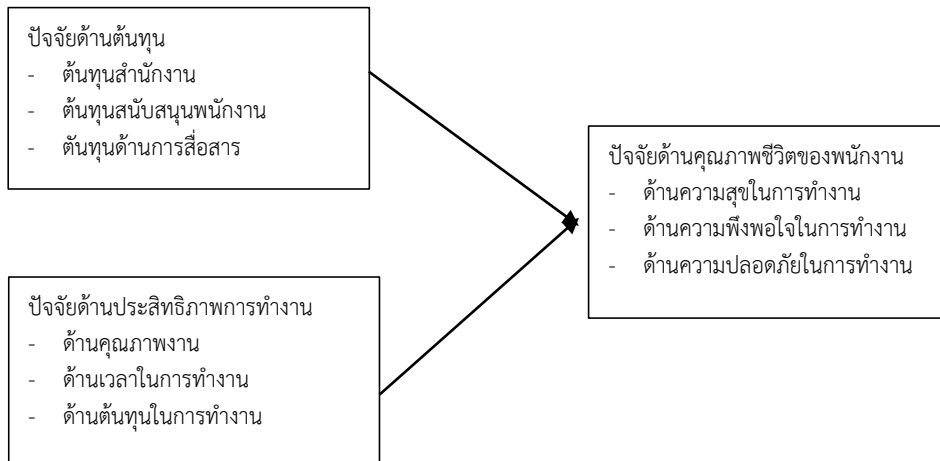
1.1 ปัจจัยด้านต้นทุนขององค์กรประกอบด้วยต้นทุนภายในสำนักงาน ต้นทุนด้านการสนับสนุนพนักงาน และต้นทุนด้านการสื่อสาร และ 1.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านประกอบด้วย คุณภาพของงาน ต้นทุนการทำงาน และเวลาที่ใช้ในการทำงานมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2. ตัวแปรตาม

ปัจจัยด้านความต้องการทำงานจากที่บ้านประกอบด้วย คุณภาพชีวิตของพนักงานประกอบด้วย ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน” ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้





รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบแผนการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งงานวิจัยเชิงปริมาณมุ่งเน้นทำการสำรวจสอบถามพนักงานประจำเท่านั้น โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในภาพกว้าง ส่วนงานวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นทำการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โดยใช้เครื่องมือในการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานประจำ จำนวนประชากรทั้งสิ้นไม่สามารถระบุได้ชัดเจน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งสิ้น จำนวน 400 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ส่วนกลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้ให้ข้อมูล 15 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอ้างอิงจากผู้เชี่ยวชาญ

3. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต้นทุนประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ต้นทุนสำนักงาน (2) ต้นทุนสนับสนุนพนักงาน และ (3) ต้นทุนด้านการสื่อสาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ได้แก่ (5) เห็นด้วยมากที่สุด (4) เห็นด้วยอย่างมาก (3) เห็นด้วยปานกลาง (2) เห็นด้วยน้อย และ (1) เห็นด้วยน้อยที่สุด



ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ (1) ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน (2) ประสิทธิภาพด้านเวลาในการทำงาน และ (3) ประสิทธิภาพด้านต้นทุนในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ได้แก่ (5) เห็นด้วยมากที่สุด (4) เห็นด้วยอย่างมาก (3) เห็นด้วยปานกลาง (2) เห็นด้วยน้อย และ (1) เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานประกอบด้วย 3 ด้านได้แก่ (1) ด้านความสุขในการทำงาน (2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ (3) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert ได้แก่ (5) เห็นด้วยมากที่สุด (4) เห็นด้วยอย่างมาก (3) เห็นด้วยปานกลาง (2) เห็นด้วยน้อย และ (1) เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview Question) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณโดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 1 ข้อ ดังนี้ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานจากการทำงานที่บ้านเป็นการทำงานในสำนักงาน

4. การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

4.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา (Validity) โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Hambleton, R.K., 1984)

4.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Conbach (1984) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 การเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

5.1.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่ยินดีให้เข้าไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางส่วน และบางส่วนจะส่งทางไปรษณีย์ให้กับผู้ประสานงานซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในกรณีที่ยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามครั้งที่ 2 และ 3 โดยวิธีการต่างๆ เช่น ส่งแบบสอบถามไปให้ใหม่ โทรศัพท์สอบถาม และติดตามด้วยตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด

5.1.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 400 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล



5.2 การเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ

5.2.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

5.2.2 ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์และขอคำแนะนำในการสัมภาษณ์ผู้บริหารคนถัดไปจนครบ 15 คน แล้วนำวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป โดยผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ

6.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) ใช้สำหรับวิเคราะห์ระดับของปัจจัยด้านต้นทุน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตพนักงาน

6.1.3 ใช้การวิเคราะห์หาค่าวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

7. ผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ด้านอายุ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 26-35 ปี และ 36-45 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่าเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด ด้านระดับการศึกษาพบว่าผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด และด้านรายได้ต่อเดือนพบว่ากลุ่มรายได้ 15,001 - 20,000 บาทและ 20,001 - 25,000 บาทมีจำนวนมากที่สุด

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านต้นทุน

ปัจจัยด้านต้นทุน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
(1) ต้นทุนสำนักงาน	3.45	0.68	ปานกลาง
(2) ต้นทุนสนับสนุนพนักงาน	3.55	0.75	มาก
(3) ต้นทุนการสื่อสาร	3.60	0.70	มาก
รวม	3.53	0.71	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53, S.D.=0.71$)



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
(1) ด้านคุณภาพงาน	3.80	0.65	มาก
(2) ด้านเวลาในการทำงาน	3.95	0.68	มาก
(3) ด้านต้นทุนในการทำงาน	3.50	0.72	มาก
รวม	3.75	0.69	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74, S.D.=0.69$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
(1) ด้านความสุขในการทำงาน	4.10	0.60	มาก
(2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	4.20	0.58	มาก
(3) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.05	0.62	มาก
รวม	4.12	0.60	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12 S.D.=0.60$)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ว่า ปัจจัยด้านต้นทุนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ปัจจัยด้านต้นทุนที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้าน

ตัวแปร	B	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (a)	0.98	0.50	-	1.96	0.047
(1) ต้นทุนสำนักงาน	0.15	0.06	0.16	2.50	0.013
(2) ต้นทุนสนับสนุนพนักงาน	0.20	0.07	0.22	2.86	0.004
(3) ต้นทุนการสื่อสาร	0.10	0.08	0.12	1.25	0.000

$R = 0.62, R^2 = 0.60, F = 64.22, Sig = .000^*$

จากตารางที่ 5 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านต้นทุนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก โดย b คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัว ค่า SE_b คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ b ค่า t คือ ค่าสถิติ t สำหรับการทดสอบสมมติฐาน และ ค่า Sig. คือ ค่า p-value ซึ่งใช้ทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติของแต่ละตัวแปร (ค่าที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติ) R, R², F และ Sig. (F) บ่งบอกถึงความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ก็แสดงว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ทั้งหมด

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ปัจจัยด้านด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้าน



ตัวแปร	B	SE _b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (a)	0.96	0.47	-	1.87	0.000
(1) ด้านคุณภาพงาน	0.30	0.05	0.32	6.00	0.013
(2) ด้านเวลาในการทำงาน	0.25	0.07	0.28	4.17	0.004
(3) ด้านต้นทุนในการทำงาน	0.18	0.06	0.19	2.57	0.011

R = 0.65, R² = 0.61, F = 62.68, Sig = .000*

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก โดย b คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัว ค่า SE_b คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ b ค่า t คือ ค่าสถิติ t สำหรับการทดสอบสมมติฐาน และ ค่า Sig. คือ ค่า p-value ซึ่งใช้ทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติของแต่ละตัวแปร (ค่าที่น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติ) R, R², F และ Sig. (F) บ่งบอกถึงความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และผลลัพธ์ของการวิเคราะห์แสดงความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ทั้งหมด

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร 15 คนด้วยคำถาม “ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานจากการทำงานที่บ้านเป็นการทำงานในสำนักงาน” พบว่าผู้บริหารส่วนมากเลือกให้พนักงานกลับมาทำงานในสำนักงาน โดยคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (1) ด้านประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกัน โดยการทำงานที่สำนักงานจะมีประสิทธิภาพมากกว่าเนื่องจากความรับผิดชอบโดยรวมของพนักงานน้อยและการทำงานในสำนักงานเกิดปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือในการทำงานมากกว่า (2) ด้านวัฒนธรรมองค์กรโดยการทำงานที่สำนักงานทำให้พนักงานมีการอยู่ร่วมกัน เสริมสร้างความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานมากกว่าการทำงานที่บ้าน (3) ด้านความยืดหยุ่นและความสมดุลของการใช้ชีวิตผู้บริหารบางท่านเลือกที่จะรักษาความยืดหยุ่นและความสมดุลของการใช้ชีวิตของพนักงานด้วยการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid) โดยเข้าสำนักงาน 2-3 วัน / สัปดาห์ (4) ด้านต้นทุนและการจัดสรรทรัพยากรผู้บริหารส่วนมากเห็นด้วยว่าการทำงานที่บ้านสามารถลดต้นทุนขององค์กรได้แต่การกลับมาทำงานในสำนักงานก็สำคัญ ดังนั้นจึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดี และ (5) ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานผู้บริหารมีความกังวลเรื่องการกลับมาทำงานในสำนักงานต้องมั่นใจว่าพื้นที่สำนักงานรองรับการทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งด้านสุขภาพและเทคโนโลยี โดยผู้บริหารมีข้อเสนอแนะในการตัดสินใจดังนี้ (1) ปรับเป็น Hybrid Model เพื่อลดข้อจำกัดของทั้งสองระบบ (2) สมควรใช้ OKRs (Objectives and Key Results) หรือ KPIs ในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ที่บ้านหรือที่สำนักงาน และ (3) สมควรประเมินผลทุก 3-6 เดือน เพื่อตรวจสอบความพึงพอใจและประสิทธิภาพของพนักงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าวัตถุประสงค์ที่ (1) ปัจจัยด้านต้นทุนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้านในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Michael Gibbs, Friederike Mengel, and Christoph Siemroth, 2023 ที่ได้ทำการศึกษาด้านต้นทุนขององค์กรด้านต้นทุนการสนับสนุนพนักงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน และ งานวิจัยของ วรณา วิจิตร และคณะ, 2564 กล่าวถึงต้นทุนด้านการสื่อสารส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน และวัตถุประสงค์ที่ (2) ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานจากการทำงานที่บ้านในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bloom et. Al



(2013) และ Bradshaw, 2025 กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานของการทำงานที่บ้านด้านเวลาในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน รวมทั้งด้านต้นทุนในการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

8.1.1 งานวิจัยชิ้นนี้ใช้การเก็บข้อมูลแบบบังเอิญทำให้อาจจะไม่ครอบคลุมประชากรดังนั้น ในการวิจัยครั้งถัดไปสมควรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่เป็นการสุ่มตัวอย่างตามความน่าจะเป็น

8.1.2 ในการวิจัยครั้งหน้าสมควรเพิ่มประเด็นในการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานที่บ้านของพนักงาน

8.2 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

8.2.1 ในอนาคตประเทศไทยสมควรใช้ระบบการทำงานในสำนักงานแต่สมควรให้ความระมัดระวังเรื่องความพึงพอใจของพนักงาน โดยอาจเริ่มจากกำหนดวันเข้าสำนักงาน 3 วันต่อสัปดาห์ และเพิ่มขึ้นเป็น 4 หรือ 5 วันภายหลังจากพนักงานสามารถปรับตัวได้

8.2.2 การกลับมาทำงานในสำนักงานสมควรมีการเตรียมความพร้อมด้านสาธารณสุขปลอดภัยให้พร้อมทั้งด้านเทคโนโลยี ความปลอดภัยและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน

บรรณานุกรม

กนกพร บุตรงาม. (ม.ป.ป.). ความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). Work From Home พัง งานไม่เดิน สุขภาพจิตแย่ เช็ค 7 สัญญาณที่ตอกรีบแก้ไข. สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30695> สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2568.

ณัฐชาติ อินทจักร & วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์การของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟุต จำกัด. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(3), 163-180.

ธิดารัตน์ พิมพ์อินทร์ & พงศธร ตันตระกูล. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแบบการทำงานจากที่บ้าน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 18(2), 45-60.

ประกาย วุฒิพัฒน์พงศ์, ฐิติมา สุ่มแสนหาญ, & ชุตังค์ อินทมนต์. (2566). ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในสถานการณ์การเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9(1), 78-94.

ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมัน, & โชติ บดีรัฐ. (2564). Work from Home (WFH): “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(10), 15-32.

วรรณ วิจิตร, เขียวรัตน์ ธีระพิบูล, & ณัฐพล ฉายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร. 2 พิษณุโลก, 8(1), 33-48.



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)**. สืบค้น

จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life> สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2568.

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2563). **Work from Home Guide** วิธีของ HR และองค์กรยุคใหม่. สืบค้น
จาก <http://library.parliament.go.th/th/digest/digest-2564-jun50>.

Bloom. (2024). **Study finds hybrid work benefits companies and employees**. *Stanford Report*.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). **Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment**. National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 18871. <https://doi.org/10.3386/w18871>

Bradshaw, R. (2025). **Surprising Working from Home Productivity Statistics**. *Apollotechnical Engineered Talent Solution*.

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023). Work from Home and Productivity: Evidence from Personnel and Analytics Data on Information Technology Professionals. **Journal of Political Economy Microeconomics**, 1(1), 45-68.

Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). **Remote work and work-life balance: Lessons learned from the COVID-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners**. Human Resource Development International, 25(2) , 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>