

ความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19

ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

Life Balance and Pattern of Work From Home Affecting Work Effectiveness Possessed

by Personnel Of Construction Company during the pandemic of COVID-19

in Bangkok Metropolitan District

กนกพร บุตรงาม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanogporn Butngam

e-mail : 6314060104@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของรูปแบบการทำงานที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงานที่บ้านในเรื่องการลดความเสี่ยงที่จะติดเชื้อโรคทำให้เกิดความสบายใจมากขึ้นและความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุดต่อปัจจัยด้านรูปแบบการทำงานที่บ้านโดยให้ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีที่ติดต่อระหว่างกันได้เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการประสานงานภายในองค์กรในขณะที่ด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อทุกปัจจัยในระดับเห็นด้วยมากได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และเวลาในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสมดุลในชีวิตในการทำงานและรูปแบบการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิต , รูปแบบการทำงานที่บ้าน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this study aimed to (1) to analyze and summarize the influence of life balance on Life Balance and Pattern of Work From Home Affecting Work Effectiveness Possessed during the pandemic of COVID-19 in Bangkok Metropolitan District(2) To analyze and summarize the influence of

work-at-home patterns on work-at-home performance under the coronavirus disease-19 transmission environment by Personnel Of Construction Company during the pandemic of COVID-19 in Bangkok Metropolitan District, the administered questionnaire with the reliability value of 0.94 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using purposive sampling. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis. The research findings were revealed that the average respondents with the factor of life balance in work from home which affected on the decreasing of infected and having good mental health were highly important factor, Moreover, the respondents were highly this in work from home method by emphasizing on using technology and millennial tools for communication as in-house contact conveniently while the work effectiveness to work from home found that the respondents paid attention to all factors in rather highly with factors of quantity, quality, time that effect on the ability. According to the hypothesis, the life balance in working and method of work from home effect on the ability of this during Corona transmission of personnel in construction company in Bangkok metropolis which has statistical significance at 0.05

Keywords: Life Balance, Pattern of Work from Home, Work Effectiveness

สถานการณ์ ที่มา และปัญหาของการวิจัย

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วไปหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยทำให้ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างทั้งในด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง ตลอดจนการดำรงชีวิตของประชาชนสำหรับสถานการณ์ในประเทศไทย พบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยืนยันรายแรกเมื่อวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 (กระทรวงสาธารณสุข, กรมควบคุมโรค, 2563) กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ต่อมามติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบประกาศใช้ พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน (พรก.ฉุกเฉิน) ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมามีการเริ่มใช้ พรก.ฉุกเฉิน เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อให้บริษัทหลายแห่งปิดทำการชั่วคราว แต่บางบริษัทยังสามารถให้พนักงานทำงานในรูปแบบ Work From Home เมื่อรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปการทำงานที่บ้านหรือ work from home จึงเป็นรูปแบบการทำงานยุคใหม่ที่ควบคู่ไปกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีต้นทุนที่ลดลง ช่วยให้สามารถรักษาระยะห่างทางสังคม (Social distancing) เพื่อความปลอดภัยของพนักงานในองค์กรรวมถึงแสดงจุดยืนถึงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการลดโอกาสในการแพร่เชื้อจากบุคคลถึงบุคคลในระหว่างการเดินทางผ่านระบบขนส่งสาธารณะหรือการทำงานในย่านที่มีคนทำงานสัญจรไปมาหนาแน่นที่ไม่อาจควบคุมหรือคัดกรองโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้อย่างทั่วถึงแม้การทำงานที่บ้านจะมีความปลอดภัยสูงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) แต่ก็เชื่อว่าพนักงานทุกคนจะสามารถทำงานได้อย่างไร้อุปสรรค โดยเฉพาะในเรื่องของสถานที่หรือวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ไม่สะดวก รวมไปถึงการยอมรับของพนักงานส่งผลกระทบต่อให้บางบริษัทยังมีปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน Work From Home ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อองค์กรมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานจนนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นเรื่องที่พึงปรารถนาของพนักงานที่มีผลต่อองค์กรในทางบวกพนักงานจะเกิดความรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

มีความผูกพันทุ่มเทศักยภาพเต็มกำลังความสามารถเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร จึงทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตในการทำงานของพนักงานเกิดสมดุลทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัว และส่งผลทำให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรในบริษัท ให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้านที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน
2. ปัจจัยด้านรูปแบบการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านหรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของรูปแบบการทำงานที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านโดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องการบริหารจัดการนโยบายการทำงานที่บ้าน ให้เกิดประสิทธิภาพในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19
2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ
 - 2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้นหรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น
 - 2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
 - 2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านให้บรรลุเป้าหมาย
3. กลุ่มนักวิชาการสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้
 - 3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่
 - 3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น
 - 3.3 นำไปใช้เป็น การขยายความรู้และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้นในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้าน

สราวาลี แสงแสวง(2560) ได้ให้ความหมายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความกลมกลืนต่อกันและกันไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งเพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเองครอบครัวและองค์กรในการทำงานซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปริณดา สมควร (2557) ได้ให้ความหมายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตและการทำงาน ให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างลงตัว เหมาะสมเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดและตอบสนองความต้องการของสิ่งที่อยู่รอบๆตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการดำเนินชีวิต เช่น รู้จักแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัวยุทธ การงาน และมีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้

สุภา เข้มแข็งปรีชา นนท์, ระวี สัจจโสภณ, ศุภกรักษ์ อิศมสุวรรณ (2563) ได้ให้ความหมายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในการทำงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีคุณภาพและมีผลลัพธ์ที่น่าพอใจ สำหรับทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนและบุคลากรในองค์กรซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สุพักตรา แจ่มจิตร (2562) ได้ให้ความหมายถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตว่าเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงต่อความผาสุกทางใจและการใช้เวลาให้เหมาะสมทั้งงานและชีวิตส่วนตัวจะทำให้มีความสุขในชีวิตการทำงานมีความพึงพอใจในงาน มีความพึงพอใจในชีวิตมีสุขภาพกายและอารมณ์ที่ดีซึ่งความสมดุลระหว่างงานและชีวิตประกอบด้วยงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

ภาวิณี แสนวัน (2559) ได้ให้ความหมายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัวยุทธ สังคม และตนเองซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคลคือความรู้สึกว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน

วรรณภา วิจิตร, เสียรรัตน์ อีร์ระพิบูล, และณัฐพล ฉายศิริ (2564) ได้ให้ความหมายถึงรูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่นำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการทำงานบุคลากรขณะ WFH ช่วยแปลงสภาพการทำงานรูปแบบปกติเป็นแบบดิจิทัลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถตรวจสอบสถานการณ์ทำงานและผลงานได้รายวันบุคลากรสามารถรับทราบหนังสือหรือการปฏิบัติทางราชการที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้ทันทีผ่านทาง Line notify application ในทุกสถานที่โดยไม่มีข้อจำกัดการสื่อสารลดปัญหาในการพลาดรับข่าวสารในขณะที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงานและสามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่ายในภายหลัง

กุลนิษฐ์ เสฐียนโกเศศ, ธิดาทิพย์ ปานโรจน์ (2563) ได้ให้ความหมายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบ Work From Home (WFH) ได้แก่

1. ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived usefulness) หมายถึงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อความเชื่อในการใช้ระบบโดยเชื่อว่าการใช้ระบบจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น
2. ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived of ease of use) หมายถึงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่คาดหวังต่อการใช้ระบบว่าจะมีการใช้งานที่ง่ายไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก
3. ด้านความเข้ากันได้ (Compatibility) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าระบบนั้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์และทักษะของตนเอง
4. บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work Social Structure) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการต่อกลุ่มหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและลูกน้องหากบุคคลนั้นเชื่อว่ากลุ่มหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและลูกน้องต้องการให้แสดงพฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มจะคล้อยตามและทำตามด้วยในทางตรงกันข้ามหากเชื่อว่ากลุ่มหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและลูกน้องคิดว่าเขาไม่ควรแสดงพฤติกรรมนั้นเขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย
5. บรรทัดฐานที่บ้าน (Home Social Structure) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการของบุคคลในครอบครัวหากบุคคลนั้นเชื่อว่าบุคคลในครอบครัวต้องการให้แสดงพฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามและทำตามด้วย

ในทางตรงกันข้ามหากเชื่อว่าบุคคลในครอบครัวคิดว่าเขาไม่ควรแสดงพฤติกรรมนั้นเขาก็มีแนวโน้มที่จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นด้วย

6.ด้านทรัพยากร (Resource Facilitating Conditions) หมายถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อทรัพยากรในองค์การว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมต่อการทำงานทางไกลหรือไม่

7.ด้านนโยบายองค์กร (Corporate Policy) หมายถึงความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การว่ามีนโยบายที่สนับสนุนการทำงานทางไกลหรือไม่เช่นการรับรู้ว่าคุณบริหารระดับสูงให้การสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานทางไกลได้

การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

ประกาสี โปธิปักขีย์ (2563) ได้ให้ความหมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นคือความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จโดยใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้งานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงปริมาณผลงานผลงานที่มีคุณภาพถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว สำเร็จตรงเวลาและมีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ชนกันนท์ โตชวงค์ (2563) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพของการทำงานมี 4องค์ประกอบสำคัญคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจและการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานมีความรวดเร็วถูกต้อง
2. ปริมาณงาน (Quantity)งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานคาดหวังไว้โดยผลที่ได้จากการปฏิบัติงานจะต้องมีความเหมาะสมตามที่กำหนด
3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการและเหมาะสมกับงาน
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือลงทุนน้อยแต่ได้กำไรมากที่สุด รวมไปถึงการใช้ทรัพยากร เงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

การทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่ง/อิทธิพลระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้านกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ปริญดา สมควร (2557) และ ประกาสี โปธิปักขีย์ (2563) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นจะเกิดผลตามมาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเรื่องต่อไปนี้คือ (1) ด้านการทำงาน (2) ด้านส่วนตัว (3) ด้านสังคม (4) ด้านเศรษฐกิจ

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้านกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านจึงสรุปได้ว่าความสมดุลในชีวิตส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างรูปแบบการทำงานที่บ้านกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

กุลนิษฐ์ เสฐียนโกเศศ, ธิดาทิพย์ ปานโรจน์ (2563) และ ชนกันนท์ โตชวงค์ (2563) ได้อธิบายถึงผลจากการที่พนักงานทำงานรูปแบบ Work From Home ไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานรูปแบบ Work From Home นั้นจะเกิดผลตามมาต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเรื่องต่อไปนี้คือ (1) ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน (2) ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (3) ด้านความเข้ากันได้ (4) บรรทัดฐานที่ทำงาน (5) บรรทัดฐานที่บ้าน (6) ด้านทรัพยากร (7) ด้านนโยบายองค์กร

คำอธิบายดังกล่าว มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา คือ ความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานที่บ้านกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านจึงสรุปได้ว่ารูปแบบการทำงานที่บ้านส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ

ในการทำงานที่บ้าน ในสถานการณ์แพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผล / อิทธิพลระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้านกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ปริณดา สมควร (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำนวน 110 นายผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงตำแหน่งผู้บังคับหมู่อายุเฉลี่ย 30 - 40 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ในระดับสูงเนื่องจากข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีความสามารถในการบริหารจัดการการใช้ชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลกับความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างลงตัวและมีประสิทธิภาพจึงนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและความสุขในการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดีทั้งการรู้จักแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัวยุติ การทำงาน

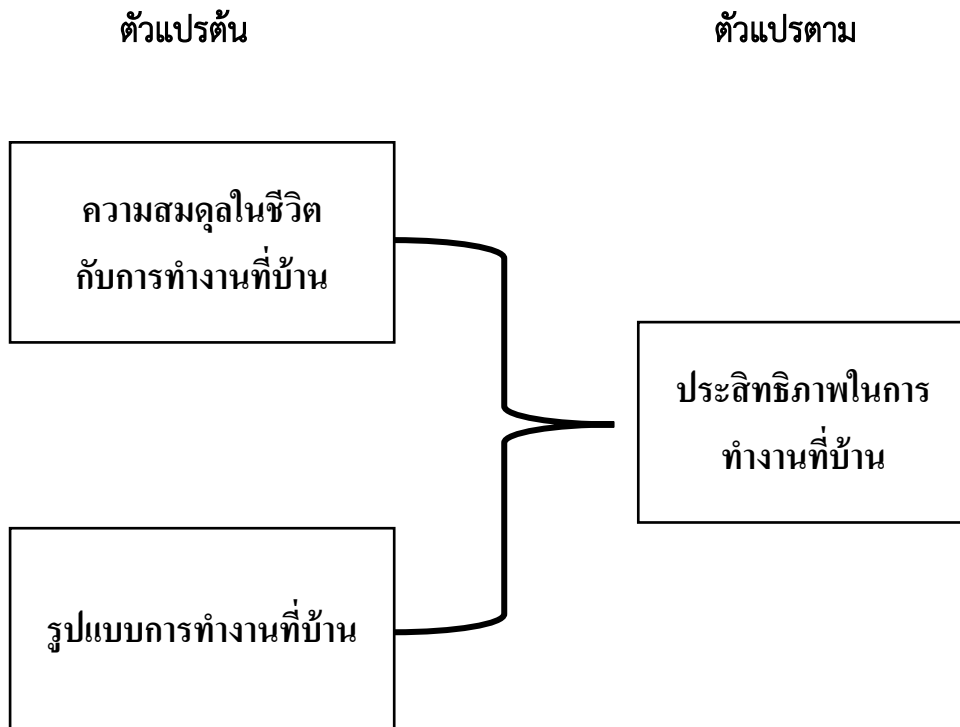
ประภาส โพรธิกขี (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID - 19 จำนวน 360 คน และได้ผลการศึกษาในทำนองเดียวกันคือพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home 1 - 2 เดือนการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบปกติ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เทียบกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ Work From Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ต้องทำงานอยู่ในสำนักงานเป็นหลักเปลี่ยนมาเป็นการทำงานจากที่บ้านแทนพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ส่วนใหญ่ต่างมีความทุ่มเท พยายามในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จในส่วนของการงานและเพื่อความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นในด้านส่วนบุคคลที่ตัวพนักงานเองได้มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการทำงานใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่แม้ว่ารูปแบบการทำงานในสำนักงานปกติจะเห็นผลได้ดีกว่าแต่พนักงานส่วนใหญ่ก็มีความพร้อมรับกับการทำงานแบบ Work From Home ได้ดีเช่นเดียวกัน หรือในด้านของผลการปฏิบัติงานโดยรวมนั้น ผลงานที่ออกมาก็เป็นไปตามที่องค์กรกำหนดและคาดหวังทั้งในแง่ของคุณภาพงาน ปริมาณงานและความรวดเร็วในการทำงานอาจกล่าวได้ว่าพนักงานมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดีเปิดรับการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ประกอบด้วยตัวองค์กรเองต่างก็มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID - 19 โดยมีการวางแผนองค์การ และจัดทำแผนที่ชัดเจนได้แก่แผนตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ กรณีการระบาดของเชื้อไวรัส COVID - 19 ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กร มีความต่อเนื่องทางธุรกิจ อีกทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติงานภายในที่พัก Work From Home สำหรับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ส่งผลให้การดำเนินงานของพนักงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

ปัจจัยด้านความเชื่อใจความไว้วางใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ Work From Home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่แสดงให้เห็นว่าในรูปแบบของการปฏิบัติงานแบบ Work From Home หากองค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อใจไว้วางใจให้กับพนักงานในองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลดีต่อหน่วยงานกล่าวคือเมื่อพนักงานได้รับการยอมรับเชื่อใจไว้วางใจทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือจากหน่วยงานเองในเรื่องของการปฏิบัติงานว่าพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีรับผิดชอบในงานได้และสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ แม้ว่าจะไม่ได้พบปะกันเหมือนในการทำงานแบบปกติประกอบด้วยผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นดังนั้นจึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ในลักษณะของการส่งผลระหว่างความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสามมีการส่งผลต่อกันสามารถอธิบายในที่นี้ได้ว่าปัจจัยความสมดุลในชีวิตและรูปแบบการทำงานที่บ้านของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

กรอบแนวความคิด

ภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างแปร



ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิดเอกสารทางช่องทางประเภทอื่นเป็นต้นความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษาซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

- 1.1 เป็นบุคคลที่ทำงานในองค์กรและอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร
- 1.2 เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านการทำงานที่บ้านมาก่อน
- 1.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีจำนวนทั้งสิ้น 408 คน จากบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษา เนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
2. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งพื้นที่ที่ใช้ในการสำรวจประกอบด้วย บุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ละแผนก รวม 11 แผนก ได้แก่ (บริหารจัดการ, จัดซื้อ, การตลาด, Project Construction Engineering Technology, Process Engineering, Electrical Engineering, Instrument Engineering, layout & Piping Engineering, Mechanical Engineering, Civil & Structural Engineering,)
3. ผู้วิจัยเลือกใช้การแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป
4. จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตร จะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 202 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่าง เนื่องจากเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาในการศึกษา

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับที่ดำเนินการอยู่นี้ ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น ดังมีรายละเอียดของการจัดทำเครื่องมือ คือ

1. ลักษณะของคำถาม

คำถามที่จัดทำขึ้นนั้นเป็นลักษณะของคำถามชนิดปลายปิด 2 ประเภท ได้แก่

1.1 คำถามชนิดปลายปิด แบบให้เลือกตอบ (คำถามแบบปรนัย) ใช้สำหรับการตอบคำถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามที่เรียกว่าคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์และคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับประเด็นอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.2 คำถามชนิดปลายปิดแบบให้เลือกตอบโดยคำตอบที่เลือกนั้นจะใช้ในลักษณะของการวัดระดับความคิดเห็น จากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ซึ่งแต่ละข้อผู้ตอบคำถามจะตอบตามระดับความเห็นที่ตรงกับตนเองมากที่สุด ทั้งนี้ระดับดังกล่าวได้แบ่งเป็นระดับ 5 คือระดับที่มีค่าคะแนนสูงสุด จนกระทั่งระดับ 1 คือระดับที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด โดยใช้หลักการของการใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (ปริญา โทศีลวิตร 2556)

2. ที่มาของเครื่องมือ

ในที่นี้หมายถึงคำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัวและทุกประเภทรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน

2.3 คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง/ลักษณะงาน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการทำงานประจำที่บ้านได้แก่ความคิดเห็นต่อการทำงานประจำที่บ้าน ความคิดเห็นต่อการใช้งานระบบ WFH และความคาดหวังต่อปริมาณผลลัพธ์จากการทำงานระบบ WFH มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 นี้ จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบให้ข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องความสมดุลในชีวิตในการทำงานที่บ้านมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องรูปแบบการทำงานที่บ้านมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานที่บ้านของพนักงาน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นโดยแบ่งระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 1 และระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 5 เป็นคำถามชนิดปลายปิดเกี่ยวกับระดับความสำคัญโดยแบ่งระดับสำคัญระดับความสำคัญน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็นหลักจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

การตรวจความเชื่อถือ หรือความน่าเชื่อถือ (Reliability)

2. ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรแต่ละตัวเป็นดังนี้

ชื่อตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟา
1.ความสมดุลในชีวิตในการทำงานที่บ้าน	0.91
2.รูปแบบการทำงานที่บ้าน	0.83
3.ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงาน	0.95
รวม	0.94

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวรวมทั้งค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.94 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1. **สถิติเชิงพรรณนา** ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามและความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรวัดจัดอันดับ

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องความสมดุลในชีวิตในการทำงานที่บ้าน รูปแบบการทำงานที่บ้านและประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันตรภาค

2. **สถิติเชิงอนุมาน** ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรต้นมากกว่า 1 ตัวแปร ที่อาจจะส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรภาคใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การแปลผลทางสถิติ

เนื่องจากค่าสถิติที่ได้จากการประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์ ต้องมีการแปลผลโดยใส่ความหมายในลักษณะของความมาก-น้อย หรือ ความสูง-ต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีการกำหนดช่วงชั้น ซึ่งสะดวกต่อการแปลผล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการคำนวณความห่างของแต่ละช่วงคะแนนโดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญศรี พรหมมาพันธ์, 2561)

$$\text{ช่วงห่างระหว่างช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}}$$

ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

5 = ระดับค่าคะแนนสูงสุด

1 = ระดับค่าคะแนนต่ำสุด

$$\text{ดังนั้นการแทนค่าสูตรจะได้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

2. ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับกาแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า น้อยที่สุด/ ต่ำที่สุด

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.61 แปลผลว่า ค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างต่ำ

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.62 – 3.42 แปลผลว่า ปานกลาง

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 – 4.23 แปลผลว่า ค่อนข้างมาก/ค่อนข้างสูง

คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 – 5.00 แปลผลว่า มากที่สุด/สูงที่สุด

ดังนั้นในการแปลผลต่าง ๆ ที่คำนวณได้ของงานวิจัยฉบับนี้ จึงมีความหมายดังนี้

1.ค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วย แปลผลได้ว่า

1.00 – 1.80 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

1.81 – 2.61 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยค่อนข้างน้อย

2.62 – 3.42 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

3.43 – 4.23 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยค่อนข้างมาก

4.24 – 5.00 แปลผลได้ว่า มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

2.ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญด้านประสิทธิภาพการทำงานแปลผลได้ว่า

1.00 – 1.80 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

1.81 – 2.61 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญค่อนข้างน้อย

2.62 – 3.42 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญปานกลาง

3.43 – 4.23 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญค่อนข้างมาก

4.24 – 5.00 แปลผลได้ว่า มีระดับความสำคัญมากที่สุด

สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1.1 สรุปผลการศึกษาที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปีคิดเป็นร้อยละ 56.5 และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง/ลักษณะงานพบว่า เป็นพนักงานระดับทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 73.5 นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุในการทำงานในช่วง 1 – 3 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.0

1.2 สรุปผลการศึกษาที่เป็นความคิดเห็นต่อการทำงานประจำที่บ้านของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการทำงานประจำที่บ้าน ผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จำนวน 154 คน มีความเห็นด้วยต่อการทำงานประจำที่บ้านคิดเป็นร้อยละ 77.0 และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับการใช้งานระบบ WFH พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเคยใช้งานระบบ WFH สัปดาห์ละ 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 45.0 นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังต่อปริมาณผลลัพธ์จากการทำงานระบบ WFH ส่วนใหญ่จำนวน 146 คนให้ความคาดหวังในระดับปกติ คิดเป็นร้อยละ 73.0

1.3 สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

1.3.1 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตในการทำงานที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับความเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.71) เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้านเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้าน ในด้านการลดความเสี่ยงที่จะติดเชื้อโรคทำให้เกิดความสบายใจ ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.68) รองลงมา คือด้านการได้รับความปลอดภัยในชีวิต ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.77) และด้านการลดเวลาในการเดินทางทำให้ชีวิตสบายขึ้น ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.81) ตามลำดับ ในขณะที่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีระดับความเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้าน ในด้านการใช้เวลาอยู่กับสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.99) รองลงมา คือด้านการวางแผนการใช้จ่ายเงินได้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตให้มีความสุขมากขึ้น ($\bar{X}=3.98$, S.D.=1.00) ด้านความสุขที่ได้ อยู่บ้านมากขึ้น ($\bar{X}=3.98$, S.D.=1.02) ด้านการหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.89$, S.D.=1.02) ด้านมีชีวิตที่สุขสบายมากขึ้น ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.99) ด้านการใช้เวลาเพื่อไปทำสิ่งที่ชอบได้มากขึ้น ($\bar{X}=3.83$, S.D.=1.11) และด้านการแบ่งเวลาการทำงานกับการใช้ชีวิต ($\bar{X}=3.80$, S.D.=1.10) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีระดับความเห็นด้วยปานกลางเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้าน ในด้านการใช้เวลาอยู่กับบ้านอย่างมีคุณค่ากับชีวิต ($\bar{X}=3.08$, S.D.=1.16)

1.3.2 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของรูปแบบการทำงานที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด (\bar{X} =4.25, S.D.=0.58) เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่บ้านเมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วน มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่บ้านในด้านการใช้เทคโนโลยีที่ติดต่อระหว่างกัน (\bar{X} =4.35, S.D.=0.85) รองลงมา คือด้านการทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข (\bar{X} =4.32, S.D.=0.74) และด้านระบบการบันทึกเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นแต่ต้องได้ผลลัพธ์(\bar{X} =4.25, S.D.=0.75) ตามลำดับ ในขณะที่มีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมีระดับความเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่บ้าน ในด้านการแบ่งทีมเพื่อให้ติดต่อประสานงานง่าย (\bar{X} =4.23, S.D.=0.77) รองลงมาคือด้านการจัดประชุมรับฟังปัญหาโดยกำหนดช่วงเวลาให้ทุกคนในที่มทราบ (\bar{X} =4.21, S.D.=0.73) ด้านระบบการติดตามงานและรายงานผลต่อหัวหน้าทีม (\bar{X} =4.20, S.D.=0.74) และด้านการกำหนดชั่วโมงในการทำงานตามปกติ แต่มีความยืดหยุ่นตอนเช้างานและเลิกจากการทำงาน (\bar{X} =4.18, S.D.=0.83)

1.3.3 ผลสรุปความคิดเห็นที่ต้องการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านทุกปัจจัยในระดับมาก (\bar{X} =3.81, S.D.=0.78) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในเรื่องนี้เป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านในด้านปริมาณงาน (\bar{X} =3.94, S.D.=0.87) ปัจจัยด้านคุณภาพงาน (\bar{X} =3.77, S.D.=0.84) และปัจจัยด้านเวลางาน (\bar{X} =3.75, S.D.=0.85) ตามลำดับ

ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้านและรูปแบบการทำงานที่บ้านกับตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวในที่นี้เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของการมีอิทธิพลต่อกัน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
1. ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้าน	0.71	0.64	12.52	0.00*
2. รูปแบบการทำงานที่บ้าน	0.28	0.20	3.96	0.00*

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน

ค่าสถิติ : R-square = 0.50 , df = 2 , 197 , F = 99.77 , P ≤ 0.05*

โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 50 ($R^2 = 0.50$) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F=99.77, P \leq 0.05$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีความต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านมากที่สุด (beta=0.64) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลด้านรูปแบบการทำงานที่บ้าน (beta=0.20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความสมดุลในชีวิตในการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัส

โคโรนา-19 ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 : รูปแบบในการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในสภาวะการแพร่เชื้อไวรัสโคโรนา-19

ของบุคลากรบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลสรุป คือ เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาที่พบว่าความสมดุลในชีวิตในการทำงานที่บ้าน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สราวาลี แสงแสวง (2560) ที่อธิบายว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ว่าเป็นความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความกลมกลืนต่อกันและกัน ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กรในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญดา สมควร (2557) ที่อธิบายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตและการทำงาน ให้เกิดความสมดุลระหว่าง ความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างลงตัว เหมาะสม เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด และตอบสนองความต้องการของสิ่งที่อยู่รอบๆตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการดำเนินชีวิต เช่น รู้จักแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว การงาน และมีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจโสภณ, ศุภรัักษ์ อธิคมสุวรรณ (2563) ที่อธิบายว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานมีคุณภาพและมีผลลัพธ์ที่น่าพอใจ สำหรับทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนและบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพักตรา แจ่มจิตร (2562) ที่อธิบายว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ว่าเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงต่อความผาสุกทางใจ และการใช้เวลาให้เหมาะสมทั้งงานและชีวิตส่วนตัว จะทำให้มีความสุขในชีวิตการทำงาน มีความพึงพอใจในงานมีความพึงพอใจในชีวิต มีสุขภาพกายและอารมณ์ที่ดี ซึ่งความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ประกอบด้วย งานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน งานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาวิณี แสนวัน (2559) ที่อธิบายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล คือความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเองความสอดคล้องดังกล่าว สามารถอธิบายได้ในการศึกษารุ่นนี้ว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้าน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการด้านเวลาได้อย่างมีคุณค่า การวางแผนทางการเงินให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตควบคู่ไปกับการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ลงตัว ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งทั้งต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กร และในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 การลดความเสี่ยงที่จะติดเชื้อ จึงส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตใจที่ดี จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างศักยภาพให้กับองค์กรได้ในระยะยาว เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2. ผลการศึกษาที่พบว่ารูปแบบในการทำงานที่บ้าน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณา วิจิตร, เจริญรัตน์ ธีร์ระพิบูล, ญัฐพล ฉายศิริ (2564) ได้ให้ความหมายถึงรูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่นำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการทำงานบุคลากรขณะ WFH ช่วยแปลงสภาพการทำงานรูปแบบปกติเป็นแบบดิจิทัล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถตรวจสอบสถานการณ์ทำงานและผลงานได้รายวัน บุคลากรสามารถรับทราบหนังสือหรือการปฏิบัติทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับตนเองได้ทันทีผ่านทาง Line notify application ในทุกสถานที่โดยไม่มีข้อจำกัดการสื่อสาร ลดปัญหาในการพลาดรับข่าวสาร ในขณะที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน และสามารถสืบค้นข้อมูลได้ง่ายในภายหลัง และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์กรต้อง

เตรียมความพร้อมทั้งด้านวิสัยทัศน์และทรัพยากร เพื่อกำหนด จัดทำ จัดการวิธีการทำงานที่เหมาะสม 4 องค์ประกอบ คือ 1.) นโยบายองค์กรและข้อตกลง 2.) นำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม 3.) มีการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึง 4.) กำหนดวิธีวัดผล ผู้ติดตามและประเมินผลให้ชัดเจนเพื่อช่วยให้การทำงานที่บ้านเกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และพร้อมรับเหตุการณ์สำคัญต่างๆ ที่ต้องลดลักษณะการทำงานร่วมกัน รูปแบบการทำงานจากที่บ้าน จึง ไม่ใช่เพียงแค่การอยู่บ้านแล้วทำงาน แต่ต้องนำสู่การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคได้และคงไว้ซึ่งผลผลิตขององค์กร และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุลนิษฐ์ เสฐียนโกเศศ, อิศาทิพย์ ปานโรจน์ (2563) ได้ให้ความหมายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อ รูปแบบ Work From Home (WFH) ได้แก่ ด้านการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้าน ความเข้ากันได้บรรทัดฐานที่ทำงานบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านทรัพยากร และด้านนโยบายองค์กรความสอดคล้องดังกล่าว สามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่ารูปแบบในการทำงานที่บ้าน หรือ work from home หมายถึง รูปแบบการทำงานยุค ใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และโปรแกรมเฉพาะขององค์กรที่ใช้ในการทำงานที่บ้าน ช่วยให้ติดต่อสื่อสารกันได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว และยังสามารถช่วยให้รักษาระยะห่างทางสังคม (Social distancing) โดยรูปแบบการทำงานที่บ้านควรมี การแบ่งเป็นทีม เพื่อให้ติดต่อประสานงานได้ง่าย มีระบบการติดตามงานและรายงานผล มีการใช้เทคโนโลยีในการ ประสานงาน มีระบบการบันทึกเวลาทำงาน มีการจัดประชุมรับฟังปัญหาข้อเสนอแนะการกำหนดชั่วโมงในการทำงาน และ การทำงานต้องเอื้ออำนวย ต่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขที่บ้านด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องการประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านนั้น ปัจจัย ที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพตรงเป้าหมายที่องค์กรกำหนดคือ ปัจจัยด้านปริมาณงาน ได้แก่ พนักงาน สามารถทำงานได้ตามปริมาณเป้าหมายที่วาง และพนักงานสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานมอบหมายได้สำเร็จ

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้าน สิ่งที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงานที่บ้านของบุคลากรเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านได้แก่ การลดความเสี่ยงที่จะติดเชื้อโรคทำให้เกิดความสบายใจ การได้รับความปลอดภัยใน ชีวิต และการลดเวลาในการเดินทางทำให้ชีวิตสบายขึ้น เป็นสามลำดับแรก

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องรูปแบบการทำงานที่บ้าน สิ่งที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในเรื่องรูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ติดต่อระหว่างการทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข และระบบการบันทึกเวลาทำงานที่ ยืดหยุ่นแต่ต้องได้ผลลัพธ์ เป็นสามลำดับแรก

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ ต่อไปนี้ ได้แก่

1.1. เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับ จะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มี มาก่อนหน้านั้น

1.2. เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านั้น

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

สรราวลี แสงแสวง (2560) **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y** ,สารนิพนธ์,สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริญดา สมควร (2557) **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง** ,สารนิพนธ์,สาขาศิลปศาสตร์,มหาวิทยาลัยเกริก

สุภา เข้มแข็งปรีชา นท, ระวี สัจใจโสภณ และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2563)**ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย** วารสารวิจัย ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุพักตรา แจ่มจิตร (2562) **คุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร** ,วารสารวิจัย ,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาวิณี แสนวัน(2559) **การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร** การค้นคว้าอิสระ ,บัณฑิตวิทยาลัย ,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ฐานิตดา สิงห์ล่อ (2563) **ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3** ,วิทยานิพนธ์ ,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุลวีวัลย์ หมี่ระตรี (2559) **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร** ,การค้นคว้าอิสระ ,บัณฑิตวิทยาลัย ,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

วรรณภา วิจิตร, เขียวรัตน์ ธีระระพิบูล และ ณัฐพล ฉายศิริ(2564) **รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา2019ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก** วารสารวิจัย ,กรมควบคุมโรค ,กระทรวงสาธารณสุข

กุลนิษฐ์ เสฐียนโกเศศ และ อิตาทิพย์ ปานโรจน์ (2563) **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล** ,วารสารวิจัย ,สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป,มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลักษิกา นุชอุดม (2564) **ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค(FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home)ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19** , สารนิพนธ์ ,วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประกาสี โพธิ์ปักขีย์ (2563) **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบ work from home ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ เมื่อเกิดภาวะวิกฤติการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19** ,สารนิพนธ์ ,รัฐประศาสนศาสตร์,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2563) **การจัดการการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร** , การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ์ เชื้อมัน และ โชติ บดีรัฐ (2564) **Work from Home (WFH) “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข** ,วารสารวิจัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และสุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ (2563) **การทำงานที่บ้านแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง** , วารสารวิจัย , สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) **การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร** , สารนิพนธ์ ,วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล