

ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

The Impact of Work from Home on the Performance of Private Employees in
Bangkok

อัยการ ปลายทอง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Management Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Aiyakan Phlaithong

Email: Aiyakarn2408@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัวในการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ใช้การสุ่มแบบสะดวกการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต และปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัว Work-life balance ด้านความสมดุลในด้านความพึงพอใจ และด้านความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัว

Abstract

The research on the impact of working from home on the work efficiency of private employees in Bangkok has the following objectives: (1) to study the impact of working from home on the work efficiency of private employees in Bangkok; and (2) to study the motivational factors and family-life balance factors in working from home on the work efficiency of private employees in Bangkok. The sample group used in the research was 400 private employees in Bangkok. Taro Yamane calculated the

calculation principle and used convenient random sampling. The research found that the motivational factors in terms of growth potential and work-life balance, satisfaction balance, and participation balance had significant effects on the work efficiency of private employees in Bangkok at a statistical significance of 0.05.

Keywords : Work efficiency, Motivational factors, Work-life balance factors

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ตั้งแต่ปี 2019 เป็นต้นมา ได้สร้างผลกระทบในวงกว้างต่อทุกแง่มุมของชีวิตประจำวันของมนุษย์ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นด้านการดำเนินธุรกิจ การทำงาน หรือแม้กระทั่งวงการแพทย์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เรียกว่า ชีวิตแบบ New Normal ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวและการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ที่ต้องมีความระมัดระวังมากขึ้น ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นคือการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการทำงานที่มีการปรับตัวไปในทิศทางที่เน้นการใช้เทคโนโลยีและการทำงานผ่านระบบออนไลน์มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home: WFH) ผลกระทบของ COVID-19 ต่อการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 รัฐบาลได้ออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมการแพร่ระบาด เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคมหรือ Social Distancing ซึ่งเป็นการลดการสัมผัสและการรวมตัวของผู้คนในที่แออัด เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ ในขณะที่เดียวกันทำให้ภาคธุรกิจหลายแห่งต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง ภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น หนึ่งในวิธีการที่บริษัทต่าง ๆ ปรับตัวคือการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากการทำงานในออฟฟิศเป็นการทำงานจากที่บ้าน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัวในการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้รับรู้ถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้รับรู้ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัวของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจจะศึกษาเกี่ยวกับประเด็นปัจจัยนี้ รวมถึงปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัว น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจ

Nickerson (2025) ได้อธิบายถึงทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กประกอบสถานที่ทำงานที่แยกจากกันซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจหรือความไม่พอใจในงานโดยเฉพาะทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กแบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็นสองส่วน (ป้องกันความไม่พอใจ เช่น เงินเดือน) และแรงจูงใจ (สร้างความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จ) ปัจจัยด้านสุขอนามัยไม่ได้สร้างแรงจูงใจ แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความทุกข์ ปัจจัยกระตุ้นจะผลักดันความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านสุขอนามัยหรือปัจจัยจูงใจ มีทั้งหมด 6 ประการ 1.ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2.การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (Recognition) 3.ลักษณะของงาน (The work itself) 4.ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5.ความก้าวหน้า (Advancement) 6.ความเป็นไปได้ในการเติบโต (growth)

อาหมีน สัสดีวงศ์ (2565) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs โดยเน้นว่าผู้ประกอบการเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉินันท์ ศรีนุกูล (2565) ที่พบว่าแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแยกตามบริบทของพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ จิรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) ได้เพิ่มเติมมุมมองเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุงานและระดับการศึกษา ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัว

Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ได้รับความสนใจอย่างมากในเรื่อง สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสมดุลในด้านเวลา (Time balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาให้กับ การทำงานครอบครัว หรือหน้าที่อื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม
2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างลงตัว
3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ การที่บุคคลมี ความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงานครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆ ของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล

จันทิมา คุณกะมูท (2565) ระบุว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องรับมือกับงานที่มีความท้าทายสูง ในขณะเดียวกัน ธนิษฐา รัตนะ (2558) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนงานและครอบครัวมีผลต่อการลดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว อย่างไรก็ตาม การสนับสนุนจากหัวหน้าและความต้องการเวลาขององค์กรมีอิทธิพลมากกว่าต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ สุทธาภรณ์ เกตุแดง (2565) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในระดับดี ซึ่งบ่งบอกถึงผลกระทบที่ดีจากการสนับสนุนและการบริหารจัดการที่เหมาะสมขององค์กร

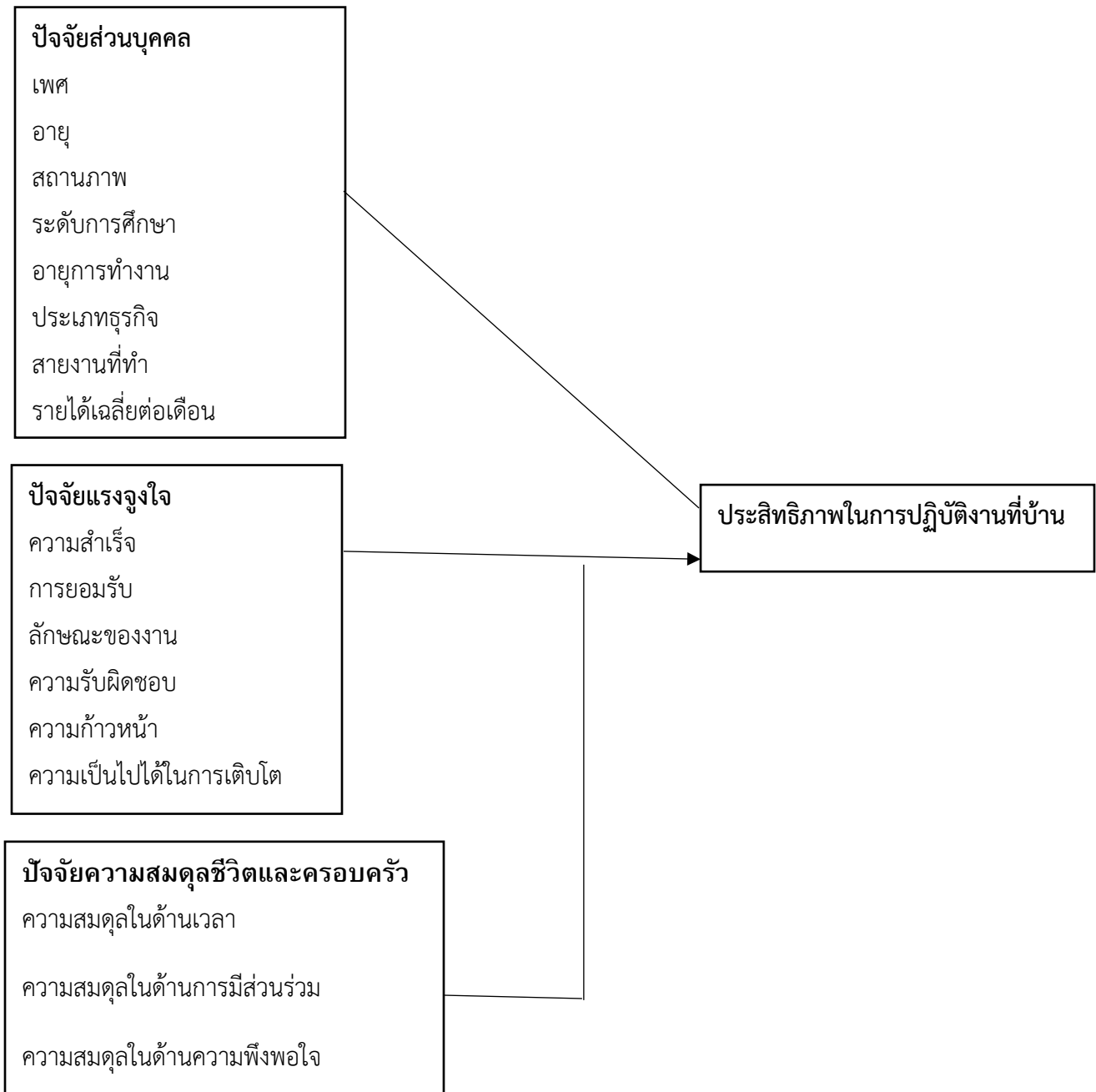
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman, (1989) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเน้นไปที่การทำงานในทีมและการประสานงานในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการของทีมและองค์กรโดยรวม โดยมีแนวคิดสำคัญในเรื่องของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี การกำหนดบทบาทที่ชัดเจน การใช้ความสามารถของสมาชิกในทีมให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ หลักการสำคัญของทฤษฎีของ Peterson and Plowman

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอยู่ในระดับที่ดี การได้รับการฝึกอบรมและทรัพยากรที่เพียงพอเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ นิดา ประพุดิธรรม (2563) เน้นศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยพบว่าปัจจัยเชิงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจและทำงานได้ดีขึ้น ขณะที่ปัจจัยด้านที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงานก็มีความสำคัญในการรักษาความพึงพอใจและลดความเครียดในการทำงาน อภิชัย จตุพรวาท (2557) ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในจังหวัดนครสวรรค์ โดยพบว่า การพัฒนาทักษะและการสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัคร และในส่วนของพัฒนาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ ยังต้องพิจารณาถึงปัจจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย
ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,452,221 คน (ที่มา : สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร(รายเดือน) ณ วันที่ มีนาคม 2567 สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2567) ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งที่ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นพนักงานเอกชนที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และเคยทำงานที่บ้าน โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลที่ต้องการแล้วผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อกำหนดหาค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประเภทธุรกิจ สายงานที่ทำ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บ้าน ปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัว Work-life-balance และประสิทธิภาพการทำงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ จัดโครงสร้างในกลุ่มตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ และปัจจัยความสมดุลชีวิตและครอบครัว Work-life-

balance จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 3 องค์ประกอบ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่คือเพศหญิง มี 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 มีช่วงอายุ 43-58 ปี (Gen X) มากที่สุด มี 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 มีสถานภาพ โสด มากที่สุดมี 369 คน คิดเป็นร้อยละ 92.20 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ ปริญญาตรี มากที่สุด มี 349 คน คิดเป็นร้อยละ 87.20 อายุในการทำงานอยู่ที่ 6-10 ปีมากที่สุด มีจำนวน 333 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 มีธุรกิจซื้อขายสินค้า มากที่สุด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 สายงานอยู่ฝ่ายบุคคล มากที่สุด จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 มีรายได้ เฉลี่ย 30,001-45,000 บาท มากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ผล ซึ่งมี รายละเอียดดังนี้

(n = 400)							
ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.603	0.217		2.784	0.006*	54.708	0.000
ด้านความสำเร็จ	0.036	0.37	0.033	0.958	0.339		
ด้านการยอมรับ	0.056	0.47	0.058	1.195	0.233		
ด้านลักษณะของงาน	0.072	0.46	0.081	1.565	0.118		
ด้านความรับผิดชอบ	0.073	0.48	0.081	1.542	0.124		
ด้านความก้าวหน้า	-0.039	0.47	-0.040	-0.829	0.408		
ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต	0.259	0.55	0.279	4.750	0.000*		
ด้านความสมดุลในด้านเวลา	0.020	0.50	0.021	0.394	0.694		
ด้านความสมดุลในการมีส่วนร่วม	0.184	0.50	0.184	3.651	0.000*		
ด้านความสมดุลในด้านความพึงพอใจ	0.216	0.44	0.231	4.950	0.000*		

R = 0.747, R² = 0.558, Adjust R Square = 0.548, SEE = 0.37754

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ($Sig = 0.000^*$, $b = 0.259$) ด้านความสมดุลใน ด้านความพึงพอใจ ($Sig = 0.000^*$, $b = 0.216$) และด้านความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม ($Sig = 0.000^*$, $b = 0.184$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.747 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 55.8 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.217 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 0.603 + 0.259 (\text{ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต}) + 0.216 (\text{ด้านความพึงพอใจ}) + 0.184 (\text{ด้านความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลของการศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร จากการศึกษา พบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านของ พนักงานเอกชน ดังนี้

ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต แสดงให้เห็นว่าพนักงานเอกชนไม่ว่าจะสายงานไหนก็ต้องมีความอยากที่จะเติบโตในองค์กรของตนเองทั้งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุนันทา เลาหนันท์ (2542) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น อธิบายถึงกระบวนการที่มีการออกแบบอย่างมีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาต่าง ๆ ที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานได้

ด้านความสมดุลในด้านความพึงพอใจ ซึ่งคนให้ความสำคัญกับด้านนี้มากที่สุด เนื่องจากการพึงพอใจในการทำงานจะทำให้พนักงานไม่รู้สึกเครียดหรือกดดันมากเกินไปในการปฏิบัติงานเพราะมีความพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธร (2563) ความสมดุลในด้านความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการคงอยู่ของพนักงาน โดยเฉพาะในด้านหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางในการส่งเสริมพนักงานอย่าง

ด้านความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม การจัดสรรเวลาและพลังงานระหว่างการทำงานและการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวอย่างเหมาะสม เพื่อให้ทั้งสองด้านมีความสำคัญและไม่กระทบต่อกัน โดยยังคงรักษาความสุขทั้งในด้านอาชีพ และชีวิตส่วนตัวให้มีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญทั้งในเรื่องการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวสอดคล้องกับงานวิจัย กนกอร ธรรมแสง (2562) การศึกษานี้เปรียบเทียบสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ด้านความสมดุลในด้านความพึงพอใจ ซึ่งพนักงานเอกชนให้ความสนใจมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้นในองค์กรต่างๆ สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มี

การมองเห็นการเติบโตในสายอาชีพของตำแหน่งที่ตนเองได้รับมอบหมายโดยมีการฝึกอบรมพนักงานอยู่เสมอ และความสมดุลในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บ้าน งานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ เพราะการปฏิบัติงานที่บ้านจะต้องทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพเหมือนกับทำงานที่ออฟฟิศและยังต้องบริหารจัดการด้านเวลาให้กับครอบครัวมีเวลาให้ครอบครัวและทำงานไปได้พร้อมกันโดยที่ไม่ให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ คือ ด้านความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการความสามารถในการจัดการเวลาและบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ทั้งในที่ทำงานและในครอบครัวได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ให้หน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งที่กระทบต่ออีกฝ่าย การมีสมดุลในลักษณะนี้ช่วยให้บุคคลสามารถรักษาคุณภาพชีวิตทั้งในด้านอาชีพและความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจและลดความตึงเครียดจากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในชีวิตโดยรวม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1.การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานที่บ้านต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดอื่นๆเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและทราบถึงความแตกต่างของข้อมูลประชาชนในแต่ละพื้นที่

2.การนำกรอบแนวคิดในการศึกษานี้ไปใช้ ควรมีการประยุกต์หรือปรับเปลี่ยน หรือเพิ่มเติมแปรให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการใช้ และให้สอดคล้องกับสถานการณ์ข้างหน้า

เอกสารอ้างอิง

กรณีฐาน วิริยะการภักธร. (2563). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจ

คงอยู่ในงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซิเบอร์รี่ จังหวัดระยอง. [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

กนกอร ธรรมแสง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการ

ทำงานของนักกีฬาอาชีพ. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี].

จิรภัทร วงศ์ธนะสมบัติ. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและ

ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรรยาบรรณในฐานะตัวแปรกำกับ. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ].

จันทิมา คุณกะมูท. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและ

การทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี สารสนเทศเนอเธอร์แลนด์บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ].

ณัฐฉินันท์ ศรีบุญกุล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ

บุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร].

ธนัชชา รัตน์ะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

- ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และวัฒนธรรม องค์กรด้านงานและครอบครัว ของพนักงาน สถาบันการเงินเฉพาะกิจ. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ].
- นิตา ประพุดิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. วารสารบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ].
- สุนันทา เลาหันันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human resource management. [วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. กรุงเทพฯ].
- อามีน สัสดีวงศ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs). [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.].
- อักรเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา].
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์. [วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ].
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. From https://www.researchgate.net/publication/222543597_The_relation_between_work-family_balance_and_Quality_of_Life
- Nickerson, C. (2025). *Herzberg's two-factor theory of motivation*. Simply Psychology. Retrieved March 16, 2025, from <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, IL: Richard D. Irwin.