



อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

INFLUENCES OF TELEWORK-SUPPORTED FACTORS TOWARD WORK-LIFE
BALANCES AMONG WORKING-AGED POPULATION IN BANGKOK METROPOLIS

ณัฐวิทย์ นิตยสมบุญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCES OF TELEWORK-SUPPORTED FACTORS TOWARD WORK-LIFE
BALANCES AMONG WORKING-AGED POPULATION IN BANGKOK METROPOLIS



NATTAWEE NITTAYASOMBOON

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต

และการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ของ

ณัฐวีณ์ นิตยสมบุญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ธณภูมิ อติเวทิน)

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์
ทัน)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนาภรณ์ อดิเรก
อัครกุล)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต
ผู้วิจัย	และการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ณัฐวีณ์ นิตยสมบูรณ์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีอาชีพ พนักงานบริษัทเอกชน สถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกล โดยรวมอยู่ในระดับดี 2. ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอาชีพที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกล ประกอบด้วย ลักษณะองค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การทำงานระยะไกล, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Title INFLUENCES OF TELEWORK-SUPPORTED FACTORS TOWARD WORK-LIFE BALANCES AMONG WORKING-AGED POPULATION IN BANGKOK METROPOLIS

Author NATTAWEE NITTAYASOMBOON

Degree MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Academic Year 2022

Thesis Advisor Professor Dr. Tanapoom Ativetin

The purpose of this research is to study the influences of telework-supported factors toward work life balances among working-aged population in Bangkok metropolis, with a total of 400 sets of questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance and multiple regression. The results of this research were as follows: (1) the majority of working-age population were female, aged 31-40, held a Bachelor's degree or below, employees in the private sector with single status and had overall attitudes at a good level; (2) working-age population of different occupations had a different overall work-life balance at 0.5 level of statistical significance; and (3) telework-supported factors, including organizational characteristics, individual characteristics, work characteristics, technology characteristics, responsiveness, working schedule, socialization and accessibility influenced overall work-life balance at a 0.5 level of statistical significance

Keyword : Teleworked-supported factors, Work-life balance

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล อาจารย์ ดร. รลิตา สังข์บุญภาค และ รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน ที่กรุณามาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ รวมถึงเพื่อนร่วมชั้นเรียน การจัดการ (นอกเวลา) รุ่นที่ 22 สำหรับมิตรภาพที่ดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว รุ่นพี่ ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจ รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และผู้ที่สนใจ คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

ณัฐวีณ์ นิตยสมบุญณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	5
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
วิธีการสุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	12
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล (Telework).....	15

2.1	ความหมายของการทำงานระยะไกล (Telework)	15
2.2	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล (Telework)	16
3.	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	22
3.1	ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)....	22
3.2	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	23
3.3	ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	29
4.	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
4.1.	งานวิจัยในประเทศ	34
4.2.	งานวิจัยต่างประเทศ	35
	สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย	38
บทที่ 3	วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	39
	การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	39
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	39
	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	39
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
	ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล	45
	การจัดทำข้อมูล.....	45
	การวิเคราะห์ข้อมูล	45
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	88
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
ความมุ่งหมายของการวิจัย	89
ความสำคัญของการวิจัย	89
สมมติฐานของการวิจัย.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	90
การอภิปรายผล	97
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	103
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	104
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	113
ประวัติผู้เขียน.....	122

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	55
ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุหลังทำการ Regroup แล้ว.....	55
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา หลังทำการ Regroup แล้ว	56
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ หลังทำการ Regroup แล้ว	56
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ หลังทำการ Regroup แล้ว.....	56
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร.....	57
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะขององค์กร	58
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของพนักงาน	59
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงาน	60
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี	61
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร	61
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการตอบสนอง.....	62

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านตารางการทำงาน	63
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการมีสังคม	64
ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการ ทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเข้าถึงได้	65
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและ การทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	66
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและ การทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน	66
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและ การทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	67
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและ การทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้อง ได้	68
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและ การทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเติบโตและก้าวหน้า	69
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและ การทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การ ทำงานมีคุณค่า	70
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความสมดุระหว่างชีวิตและการ ทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	72
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย	73
ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความสมดุระหว่างชีวิตและการ ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test	74

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากร วัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test.....	75
ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความสมดุระหว่างชีวิต และการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	76
ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี	77
ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความสมดุระหว่างชีวิตและ การทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	78
ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส/หย่าร้าง	79
ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอาชีพกับความสมดุระหว่างชีวิตและ การทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ Levene's Test.....	80
ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากร วัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับอาชีพ โดยใช้สถิติ F-test	81
ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอาชีพของประชากรวัยทำงาน ที่แตกต่างกัน กับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน	81
ตาราง 33 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	84
ตาราง 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อ ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	84
ตาราง 35 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	88

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
ภาพประกอบ 2 Maslow's Hierarchical Theory of Motivation.....	26
ภาพประกอบ 3 Clayton Alderfer's ERG Theory	27
ภาพประกอบ 4 McClelland's acquired Needs Theory.....	28



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronavirus disease หรือ Covid-19) ซึ่งกระจายไปทั่วโลก ทำให้เกิดผลกระทบต่างๆ มากมายต่อทุกประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเศรษฐกิจที่มีการชะลอตัวลงอย่างเห็นได้ชัด หลายธุรกิจจำเป็นต้องปิดตัวลงอย่างน่าเสียดาย ประชากรว่างงาน ขาดรายได้ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบัน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างต้องปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่เรียกได้ว่าเข้าขั้นรุนแรงเพราะเกี่ยวเนื่องกับความอยู่รอดของธุรกิจ และเศรษฐกิจภายในประเทศ ที่ต้องเตรียมตั้งรับปรับเปลี่ยนแผนการให้ทันถ่วงที วิถีการดำเนินชีวิตของประชากรทั่วทุกมุมโลกถูกสถานการณ์บังคับให้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยเป็นอยู่ ทำให้ในหลายๆองค์กรต้องหันกลับมาทบทวนตัวเอง ในความมุ่งมั่นที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด หรือความต้องการที่จะเปลี่ยนมุมมองสู่การเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ในอนาคต (Deloitte, 2021)

โดยจากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร อัตราการว่างงานในช่วงครึ่งแรกของปี 2564 ยังคงอยู่ในระดับสูงที่ร้อยละ 1.9 ของกำลังแรงงานทั้งหมด เทียบกับค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 0.9 ในช่วงครึ่งแรกของปี 2562 ซึ่งต่อจากนี้จะเรียกว่า "ช่วงก่อนโควิด" ทั้งนี้อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นสูง ส่วนหนึ่งมาจากการหยุดหรือเลิกกิจการ รวมไปถึงการให้พนักงานออกจากงานของภาคธุรกิจ โดยสัดส่วนของคนว่างงานที่มีสาเหตุจากการหยุดหรือเลิกกิจการ หรือถูกให้ออกจากงานในช่วงครึ่งแรกปีนี้ เพิ่มขึ้นไปอยู่ที่ ร้อยละ 31.9 ของคนว่างงานทั้งหมด เทียบกับค่าเฉลี่ยที่ ร้อยละ 8.5 ในช่วงก่อนโควิด จนกลายเป็นสาเหตุหลักของการว่างงานของแรงงานไทยในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (ปางอุบล อำนวยสิทธิ์, 2564)

ซึ่งจากผลกระทบการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Coronavirus disease หรือ Covid-19) ทำให้ทุกคน ทุกหน่วยงาน ในสังคม พร้อมใจป้องกันและอัตราการเสี่ยงการติดเชื้อ และแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคม ดังจะเห็นได้จากการศึกษา เรื่อง Work From Home (WFH) : ทำงานที่บ้านอย่างไรให้ดีและมีความสุข ซึ่งตรงกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เน้นหนักในเรื่องการเว้นระยะห่างทางสังคม Social Distancing

เป็นหน้าที่ของทุกๆ คนในสังคมต้องช่วยกันลดอัตราการเสี่ยง ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสจากการสัมผัส หรือการการพบเจอแบบใกล้ชิด และผลจากการศึกษาเรื่องนี้ ทำให้ทราบว่า การที่องค์กรอนุญาตให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้ ทำให้พนักงานสามารถส่งมอบงานได้มีประสิทธิภาพ เจกเช่นเดียวกับการทำงานในสำนักงาน ช่วยพนักงานลดภาระค่าครองชีพ ในการเดินทางไปทำงานได้ด้วย อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานมีเวลาเหลือเพื่อใช้ทำกิจกรรมหรือธุระส่วนตัวเพิ่ม ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองดีขึ้นจากการทำงานที่บ้านนั่นเอง ผลการศึกษายังทำให้ทราบตัวเลขที่แน่ชัดจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ในด้านของพนักงาน พบว่า ร้อยละ 88 พนักงานประหยัดค่าใช้จ่ายในการไปทำงานได้ ในด้านขององค์กร พบว่า ร้อยละ 12 องค์กรสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้อีกด้วย การทำงานที่บ้านยังช่วยประหยัดเวลาการเดินทางไปประชุม เข้าสำนักงาน หรือ ต้องเดินทางไปติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้านนอก พบว่า ร้อยละ 40 การทำงานที่บ้านทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น และเหตุผลที่พนักงานเห็นตรงกัน คือ ร้อยละ 29 พนักงานรู้สึกดีกับการที่องค์กรอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ อีกทั้งพนักงานยังรู้สึกพึงพอใจอย่างสูงที่สุดที่องค์กรให้ความใส่ใจในสุขภาพของพนักงานในช่วงที่มีวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (เป็ยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐ เชื้อมัน, และ โชติ บดีรัฐ, 2564)

ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายที่ช่วยในการทำงานจากที่บ้านหรือทำงานที่ไหนก็ได้ ทั้งแอปพลิเคชันประชุมออนไลน์วางแผนงานรวบรวมข้อมูลวางไอเดีย ส่งเอกสาร ส่งงานหรือแม้กระทั่งการแสดงผลหน้าจอ (Screen Sharing) ก็ทำได้รวดเร็ว และไม่ใช้แค่เรื่องงาน แต่ในเรื่องส่วนตัวก็นำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันขณะที่ยังต้องทำงานจากที่บ้าน เช่น บริการธนาคารบนโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Banking) การจ่ายค่าสาธารณูปโภคผ่านแอปพลิเคชัน การสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน เป็นต้น นับเป็นโอกาสในการเรียนรู้ที่จะใช้แอปพลิเคชันและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ท่ามกลางการทำงานแบบไม่พบหน้ากัน ถือได้ว่าเป็นโอกาสที่หลาย ๆ องค์กร เรียนรู้ถึงการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ ทำให้มีทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น (ทินภัทร ที่สุวรรณ, 2563; มิสเกต, 2563) แต่ปัญหาใหญ่ที่พบก็คือความไม่คุ้นเคยและไม่มีความถนัดในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การประชุมผ่านช่องทางออนไลน์ การนำแอปพลิเคชัน หรือตัวช่วยต่างๆ มาใช้ในการทำงาน ปัญหาอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงปัญหาด้านฮาร์ดแวร์/ซอฟต์แวร์ เป็นต้น ทำให้ในบางครั้งการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกิดความล่าช้า คลาดเคลื่อน

จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเองจึงเป็นไปอย่างยากลำบาก เพราะไม่มีฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้ความช่วยเหลือเหมือนอย่างเช่นการทำงานที่สำนักงาน ยิ่งไปกว่านั้นบางองค์กรยังไม่มีระบบการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ จึงอาจเกิดความผิดพลาดจากการสื่อสารในการทำงานได้ (ทินภัทร ที่สุวรรณ, 2563; จ๊อบส์ดีบี, 2563)

ไม่เพียงส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว การนำรูปแบบการทำงานระยะไกล (Telework) ไม่ว่าจะจากที่บ้าน หรือจากที่ใดก็ตาม มาปรับใช้ในแต่ละองค์กรยังสามารถช่วยให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลา สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้เพิ่มขึ้น พนักงานมีอิสระในการทำงาน สามารถบริหารจัดการเวลาได้ด้วยตนเอง โดยไม่กระทบกับการทำงานหลักของตน ช่วยให้มีความยืดหยุ่นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง การอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ตนเอง การนั่งสมาธิฝึกสติ และสำหรับคนที่มีครอบครัวยังสามารถใช้เวลาอยู่กับครอบครัวได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลในระยะยาวในการรักษาพนักงานให้ทำงานได้นานขึ้นกว่าเดิม ทั้งยังสร้างความผูกพันกับองค์กรได้ด้วย ซึ่งแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ขององค์กรกับพนักงานมักเกี่ยวข้องกับตารางการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้ได้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้น การบริหารจัดการความสมดุลที่เหมาะสมจึงเป็นเรื่องจำเป็นมาก และเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่น่าชื่นชม (“การ Work from home,” 2563; คณิงนิจ, 2564; แอดมินเมฆ, 2563; อีเว้นท์ป๊อป, 2563; ดรอปบุ๊กซ์, ม.ป.ป.)

จากกรณีศึกษาของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ในเรื่องผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงวิกฤติการแพร่กระจายของโรคโควิด-19 พบว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่บ้านส่งผลดีให้กับพนักงานและองค์กร กล่าวคือ ช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย ลดเวลาในการเดินทาง มีเวลาเหลือสำหรับใช้ชีวิตส่วนตัว ที่ชื่นชอบ โดยพบว่า คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นประโยชน์แก่พนักงาน ร้อยละ 81 คือการที่พนักงานสามารถทำงานที่บ้านได้อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ จะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 3,324 บาทต่อคน โดยค่าเดินทางเฉลี่ยลดลงที่ 2,205 บาทต่อเดือน ค่าเช่าบ้านกรณีพักใกล้สำนักงานเฉลี่ยประมาณ 410 บาทต่อเดือน รวมถึงค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ ลดลง เช่น ค่างานเลี้ยงสังสรรค์ ค่าเสื้อผ้า และค่าเครื่องสำอาง เฉลี่ยประมาณ 2,189 บาทต่อเดือนนั่นเอง ในขณะที่เดียวกันก็มีค่าใช้จ่ายบางรายการที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เฉลี่ย 1,441 บาทต่อเดือน และค่าอินเทอร์เน็ตเฉลี่ย 39 บาทต่อเดือน การทำงานที่บ้านยังช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางไป-กลับบ้านและสำนักงาน

ตลอดจนเวลาที่ต้องเดินทางไปประชุมหรือติดต่องานภายนอก และผลจากการประหยัดเวลาจากการลดการเดินทาง พบว่า พนักงานมีเวลาเพิ่มเพื่อไปทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบเพิ่มขึ้น ร้อยละ 42 ได้ใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนมากขึ้น ร้อยละ 25 นอนหลับได้มากขึ้น ร้อยละ 18 และทำงานมากขึ้น ร้อยละ 15 ที่ลดลงด้วย เช่น ค่ากิจกรรมสังสรรค์ ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าเครื่องสำอางเฉลี่ย 2,189 บาทต่อเดือน ในขณะที่เดียวกันก็มีค่าใช้จ่ายบางรายการที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เฉลี่ย 1,441 บาทต่อเดือน และค่าอินเทอร์เน็ตเฉลี่ย 39 บาทต่อเดือน การทำงานที่บ้านยังช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางไป-กลับบ้านและสำนักงาน

ตลอดจนเวลาที่ต้องเดินทางไปประชุมหรือติดต่องานภายนอก และผลจากการประหยัดเวลาจากการลดการเดินทาง พบว่า พนักงานมีเวลาเพิ่มเพื่อไปทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบเพิ่มขึ้น ร้อยละ 42 ได้ใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนมากขึ้น ร้อยละ 25 นอนหลับได้มากขึ้น ร้อยละ 18 และทำงานมากขึ้น ร้อยละ 15 (เสาวรัช รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชตวิจิณ, 2020)

ในท้ายที่สุดอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน มีความสำคัญอย่างมากในการทำงานในยุคปัจจุบัน เพราะวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานได้เปลี่ยนไปจากเดิม การใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยให้การทำงานระยะไกลทำได้สะดวกรวดเร็ว สามารถทำงานได้เสมือนอยู่ในสำนักงาน จึงส่งผลให้การทำงานไม่จำเป็นต้องทำงานที่สำนักงานเสมอไป พนักงานสามารถส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยประสิทธิภาพ ตรงตามกำหนด ดังนั้นการทำวิจัยในครั้งนี้สามารถช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อสร้างสมดุลในชีวิต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลของประชากรวัยทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนการทำงานระยะไกล ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของประชากรวัยทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้วิเคราะห์การบริหารงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน

และวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระหว่างการทำงานระยะไกล เพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้วิเคราะห์การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน

3. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปเป็นแหล่งข้อมูลที่ให้ประโยชน์สำหรับบุคคลที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 21-60 ปี ซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์การทำงานระยะไกลในช่วงเวลาย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี (2563-2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้พักอาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรขนาดใหญ่ ที่ไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ จึงคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัย (Cochran, 1977) โดยอาศัยสูตรในการคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกินร้อยละ 5 และผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ชุด

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ กลุ่มประชากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 21-60 ปี ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยวิธีการเก็บแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ขั้นที่ 2 วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Coronavirus disease หรือ Covid-19) ในปัจจุบัน แม้จะมีการป้องกันและผ่อนปรนบ้างแล้ว แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องรักษาระยะห่างทาง

สังคม ไม่สามารถสัมผัส หรือเข้าใกล้กัน ทำให้ผู้วิจัยต้องจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งรักษาสุขอนามัยและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการเก็บข้อมูลเป็นไปตามในขั้นตอนที่ 1 จะใช้วิธีการสอบถามเขตพื้นที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและมีประสบการณ์การทำงานระยะไกลในช่วงเวลาย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี (2563-2565) เท่านั้น โดยนำแบบสอบถามสุ่มแจกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ทางสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น เฟซบุ๊ก (Facebook), ไลน์ (Line) และเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1. ลักษณะประชากรศาสตร์
 - 1.1.1. เพศ
 - 1.1.1.1. ชาย
 - 1.1.1.2. หญิง
 - 1.1.2. อายุ
 - 1.1.2.1. อายุ 21-30 ปี
 - 1.1.2.2. อายุ 41-50 ปี
 - 1.1.2.3. อายุ 31-40 ปี
 - 1.1.2.4. อายุ 51-60 ปี
 - 1.1.3. ระดับการศึกษา
 - 1.1.3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.3.2. ปริญญาตรี
 - 1.1.3.3. สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4. สถานภาพ
 - 1.1.4.1. โสด
 - 1.1.4.2. สมรส
 - 1.1.4.3. หย่าร้าง/หม้าย
 - 1.1.5. อาชีพ
 - 1.1.5.1. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ

1.1.5.2. พนักงานบริษัทเอกชน

1.1.5.3. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (เช่น ครู/อาจารย์/วิศวกร/ สถาปนิก)

1.1.5.4. ฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ ผู้ให้คำปรึกษา

1.2. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล

1.2.1. ลักษณะองค์กร

1.2.2. ลักษณะของพนักงาน

1.2.3. ลักษณะของงาน

1.2.4. อุปกรณ์และเทคโนโลยี

1.2.5. การสื่อสาร

1.2.6. การตอบสนอง

1.2.7. ตารางการทำงาน

1.2.8. การมีสังคม

1.2.9. การเข้าถึงได้

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

2.1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.1.1. คุณภาพของงาน

2.1.2. แรงบันดาลใจและคุณค่า

2.1.3. สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้

2.1.4. การเติบโตและก้าวหน้า

2.1.5. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะขั้นพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ

2. การทำงานระยะไกล หมายถึง ลักษณะการทำงานรูปแบบหนึ่งที่พนักงานสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ภายนอกสำนักงาน โดยใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารในการเชื่อมต่อบุคคลภายในองค์กร เช่น ทำงานจากที่บ้าน ทำงานจากสำนักงานที่สามารถทำงานร่วมกัน (coworking) ทำงานจากร้านกาแฟ หรือทำงานจากห้องสมุดสาธารณะ เป็นต้น

3. ลักษณะองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อ

สนับสนุนส่งเสริมการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด มีลักษณะที่ดึงดูดและแรงจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานในองค์กร

4. ลักษณะพนักงาน หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่องค์กรต้องการ เพื่อให้ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร และเหมาะสมแก่การมอบหมายให้ทำงาน ที่ตรงกับคุณลักษณะของพนักงาน เพราะไม่ใช่พนักงานทุกคนจะสามารถทำงานที่เหมือนกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะของแต่ละบุคคล

5. ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะที่เหมาะสมกับทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานกับจำนวนพนักงานต้องสัมพันธ์กัน งานประเภทไหนเหมาะที่จะทำคนเดียวหรือทำเป็นกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้งานมีประสิทธิภาพ และพนักงานมีความสุขกับการทำงาน

6. อุปกรณ์และเทคโนโลยี หมายถึง อุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย พร้อมที่จะสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่น ประหยัดเวลา สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงการเข้าถึงด้านเทคโนโลยีที่จัดเตรียมไว้สำหรับพนักงานที่ทำงานนอกเวลาทำการปกติหรือทำงานในรูปแบบระยะไกล

7. การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร เช่น การบอกต่อ การเผยแพร่คำพูด ข้อความ หรือหนังสือ ที่ได้จากการฟัง พูด อ่าน เขียน

8. การตอบสนอง หมายถึง การแสดงออกเมื่อถูกกระตุ้น อาจเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อตอบโต้กลับสิ่งเร้า

9. ตารางการทำงาน หมายถึง การกำหนดตารางการทำงาน เวลาเข้างาน - เวลาเลิกงาน และวันหยุดอย่างชัดเจน

10. การมีสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพึ่งพาอาศัยระหว่างบุคคล และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

11. การเข้าถึงได้ หมายถึง สามารถติดต่อกับผู้อื่นหรือการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ข้อความ การสื่อสารได้ง่าย

12. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยสามารถบริหาร จัดการเวลา เพื่อให้มีเวลาเหลือเพื่อทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ สามารถดำเนินชีวิตในด้านส่วนตัว มีเวลาให้ครอบครัว สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นทั้งในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน

13. คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ทำออกมามีคุณค่าต่อองค์กร และเป็นที่ยอมรับ

ทั้งนี้งานที่ลงมือทำต้องตรงกับทักษะ ความสามารถ และความสนใจของพนักงาน มีความท้าทาย พนักงานมีอิสระเสรีในด้านความคิด และสามารถตัดสินใจในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถแสดงศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างเต็มที่

14. แรงบันดาลใจและคุณค่า หมายถึง การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความหมาย เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานต่างๆ ควรเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

15. ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ เป็นค่าตอบแทนที่ทำให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจและทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานมากขึ้น

16. การเติบโตและก้าวหน้า หมายถึง พนักงานภายในองค์กรมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีแนวทางการเติบโตในเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าอย่างชัดเจน

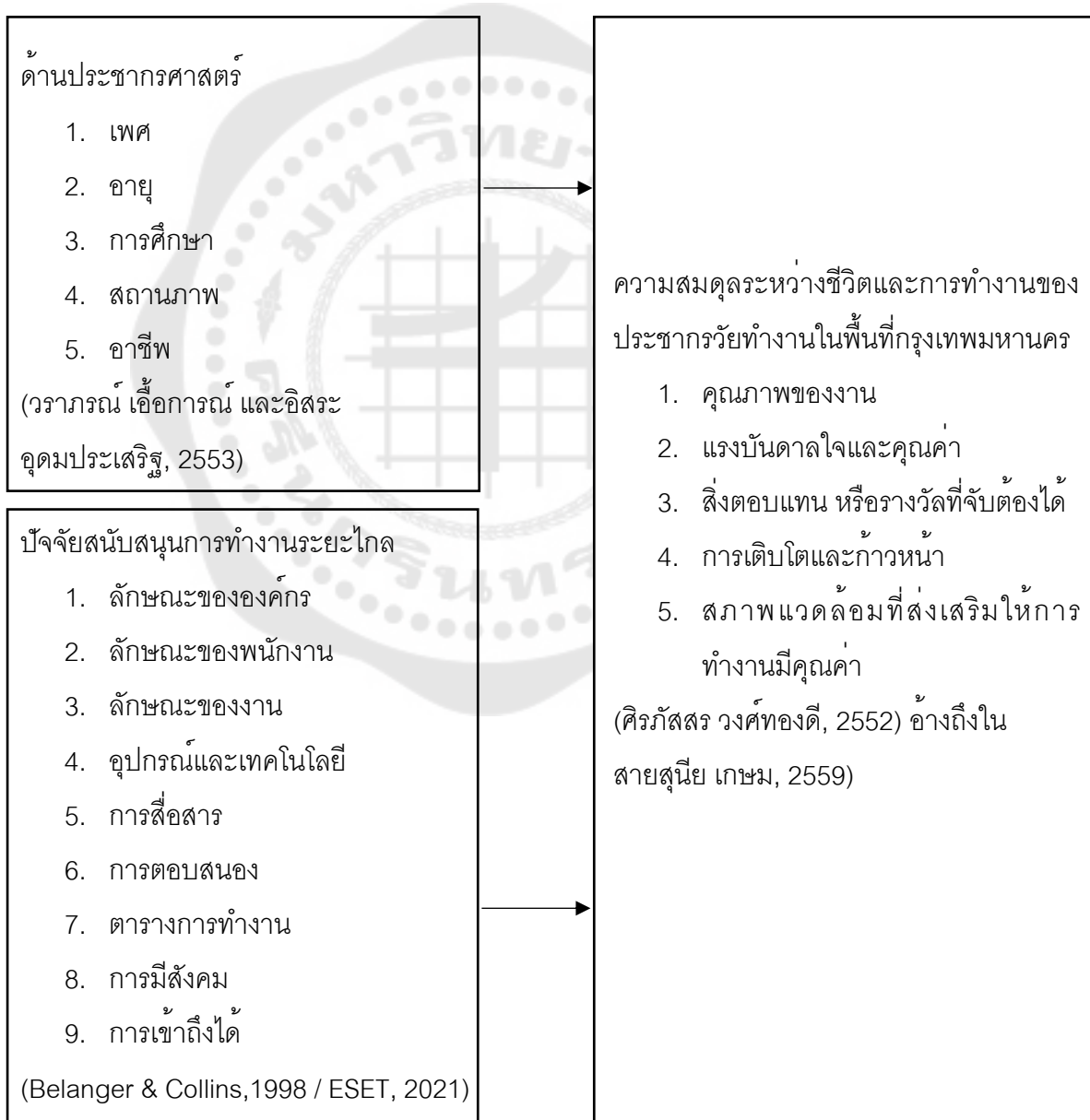
17. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลดีต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานเป็นสถานที่ปลอดภัยในการทำงาน มีระบบป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายหรือสูญเสียในขณะปฏิบัติหน้าที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดตัวแปรต้น (Independent Variables) ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Dependent Variables) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประชากรวัยทำงาน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่าง
2. ปัจจัยด้านการทำงานระยะไกล ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน และสุขภาพและความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

สุนทรีย์ พัทธพันธ์ (2553) อ้างถึงในธัญญชยา อ่อนคง, (2553) ได้อธิบายเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ว่า ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ทั้งลักษณะที่มองเห็นได้จากภายนอกและลักษณะภายในจิตใจ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สังคม และ ศาสนา เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาถึงปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน จากการอ้างถึงดังกล่าว ทำให้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันก็อาจจะมีลักษณะทางด้านความนึกคิดและจิตใจ ที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน

วรารภรณ์ เชื้อการณ และ อิสระ อุดมประเสริฐ (2563) ได้อธิบายว่า แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกลักษณะ จิตวิทยา กายภาพ อารมณ์ สติปัญญา สังคม และปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเหล่านั้นมีค่านิยม ทักษะคติ ความเชื่อ ความพึงพอใจ และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน เช่น

1. เพศ หญิง และชาย แตกต่างกันชัดเจนในเรื่องของความรู้สึกนึกคิด
2. ทักษะคติ ค่านิยม ทั้งนี้มาจากสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นตัวกำหนดบทบาทและกิจกรรมไว้แตกต่างกัน
3. อายุ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านความคิดและพฤติกรรม คนที่มีอายุน้อยส่วนมากจะมีความคิดแบบเสรีนิยม ยึดมั่นในอุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก แต่ในขณะที่คนมีอายุมากก็จะมีความคิดแบบอนุรักษนิยม ยึดมั่น

ถึอมนั้ในการปฏิบัติ มีความระมัดระวังสูง มองโลกในแง่ร้ายมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจาก การผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

4. การศึกษา เป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลมีสติปัญญา พฤติกรรม ทศนคติ และค่านิยม ที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีการศึกษาสูงมีความได้เปรียบมากกว่าในการเป็นผู้รับฟัง และรับสารได้ดีกว่า อาจเป็นเพราะบุคคลกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจกว้างขวาง สามารถตีความหมายของสารที่ได้รับเป็นอย่างดี

5. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้รับและผู้ส่งสาร อันได้แก่ อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคมของบุคคลนั้น ๆ เนื่องมาจากบุคคลอาศัยอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ฉะนั้น ประสบการณ์ที่พบเจอ ค่านิยมทางสังคม หรือเป้าหมายในชีวิตย่อมแตกต่างกัน

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) อ้างถึงในเสาวลักษณ์ ดีน้อย, (2563) ได้กล่าวถึงแนวคิดในด้านประชากรศาสตร์ว่าเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับหลักการแสดงความเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งสนับสนุนพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีแรงขับเคลื่อนจากสภาพแวดล้อมรอบตัวที่กระตุ้นให้เกิดความเชื่อว่าคุณลักษณะแตกต่างกัน ก็จะมีพฤติกรรมการแสดงออกที่ต่างกััน ซึ่งแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนี้ตรงกับ ทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur & Bcll-Rokeach (1996) ที่อ้างถึงพฤติกรรมของบุคคล หรือ ลักษณะทางด้านประชากรต่าง ๆ ไว้หลากหลายประเภท ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่มีความเหมือนหรือคล้ายกันมักจะอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ได้รับการพัฒนาแนวความคิดมาจากเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อน ซึ่งนำมาปรับในการอธิบายหลักการสื่อสาร กล่าวคือผู้รับสารมีลักษณะต่างกันและให้ความสนใจต่อข่าวสารที่ไม่เหมือนกัน

Brian Gabriel (2017) ได้ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ (Demographics) คือคุณลักษณะหรือลักษณะเฉพาะของกลุ่มประชากร รวมถึงลักษณะส่วนบุคคล เช่น เชื้อชาติ เพศ การศึกษา และระดับรายได้

Ann Li (2017) ได้กล่าวถึง คำจำกัดความข้อมูลประวัติลูกค้า (Definition of Customer Profile) ในด้านข้อมูลประชากรศาสตร์ ว่าโปรไฟล์ลูกค้าคือคำอธิบายเฉพาะเกี่ยวกับประเภทของบุคคล รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์และจิตวิทยา ซึ่งช่วยให้บริษัทเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า

ลูกค้ากำลังมองหาอะไร ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของลูกค้าควรรวมถึงอายุ เพศ สถานที่พัก อาศัย อาชีพ การศึกษา ระดับรายได้ และสถานภาพการสมรส

Anam Ahmed (2019) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์การแบ่งกลุ่มประชากรศาสตร์ (Using Demographic Segmentation) ในบทความเรื่องกลยุทธ์การแบ่งส่วนตลาดเป้าหมาย (Target Market Segment Strategy) ไว้ว่าการแบ่งกลุ่มประชากรเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้กันทั่วไปในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของลูกค้าในอุดมคติ โดยมีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ อันได้แก่

- อายุ
- เพศ
- เชื้อชาติ
- ชาติพันธุ์
- สัญชาติ
- รสนิยมทางเพศ
- สถานะครอบครัว
- รายได้
- อาชีพ

จากแนวคิดและทฤษฎีด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วราภรณ์ เอื้อการณ และอิสระ อุดมประเสริฐ, (2553) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ กล่าวได้ว่า มนุษย์มีความแตกต่างทางด้านกายภาพ พฤติกรรมการแสดงออก ทศนคติ สภาพแวดล้อม ค่านิยม ความเชื่อ เช่น ในด้านของเพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงก็จะมีความคิด ความเชื่อ การแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน หรือในด้านอายุ คนที่มาอายุมากกว่าจะมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม ในขณะที่บุคคลที่วัยอ่อนกว่าจะมีความคิดอิสระ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงกว่าก็จะสามารถคิด วิเคราะห์ ไตร่ตรอง หรือรับสารได้ดีกว่าคนที่อายุน้อยกว่า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าคนอายุเยอะมีประสบการณ์มากกว่า สุดท้ายในด้านสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ อาชีพ รายได้ ความต่างทำให้แต่ละคนมีเป้าหมาย ค่านิยม ทศนคติ ประสบการณ์ และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล (Telework)

2.1 ความหมายของการทำงานระยะไกล (Telework)

ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค (2553) อ้างถึงใน ชาลิตินิ สุทธิโชติพิณชัย, (2559) กล่าวว่า สำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) คือ พนักงานสามารถเข้าปฏิบัติงานแค่บางวันเท่านั้น ทำงานที่ใดก็ได้ สามารถทำงานที่ใดก็ได้ สามารถติดต่อ สื่อสาร เชื่อมโยงการประสานงานผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการทำงานระยะไกล (Teleworking) เป็นรูปแบบหนึ่งของการปฏิบัติงานจากสถานที่ภายนอกบริษัทได้โดยการนำเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารมาปรับใช้ การทำงานระยะไกล (Teleworking) ถูกสร้างขึ้นจากคำนำหน้า tele- ซึ่งหมายถึง “ที่ระยะไกล” และคำว่า working ที่แปลว่างาน ซึ่งเป็นความหมายของ “การทำงานระยะไกล” ผู้ปฏิบัติงานทางไกลจึงทำหน้าที่ของตนเองจากที่อื่นที่ไม่ใช่สำนักงาน สามารถทำงานจากที่บ้าน จากสำนักงานที่สามารถทำงานร่วมกัน (coworking) หรือจากสถานที่อื่น ๆ เช่น ร้านกาแฟ ห้องสมุดสาธารณะ เป็นต้น

1. ข้อดีของการทำงานระยะไกล (Teleworking)

1.1. สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (พนักงาน)

ความเป็นอิสระขององค์กร ความยืดหยุ่นของตารางเวลาและการเดินทาง รวมถึงการขยายโอกาสในการทำงาน ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง สภาพแวดล้อมการทำงาน มีเวลาว่างเพิ่มขึ้น ความเครียดลดน้อยลง มีความสะดวกมากขึ้นสำหรับคนที่มีความพิการ

1.2. สำหรับองค์กร

ผลผลิตที่มากขึ้น ลดต้นทุนโดยทั่วไป (อุปกรณ์ พื้นที่สำนักงาน และอื่น ๆ) ตัดปัญหาการควบคุมตารางเวลา ลดการขาดงาน

2. ข้อเสียของการทำงานระยะไกล (Teleworking)

2.1. สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (พนักงาน)

ขาดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานลดน้อยลง เกิดปัญหาที่เกิดขึ้นจากความยากลำบากในการสร้างเส้นแบ่งระหว่างการทำงานและครอบครัว ความเหงา สภาพแวดล้อมการทำงานอาจไม่เหมาะสมเนื่องจากไม่มีการจำกัดชั่วโมงการทำงาน

2.2. สำหรับองค์กร

การสูญเสียพนักงานที่ภักดี มุ่งมั่น ในด้านการแสดงตัวตนกับองค์กรลดน้อยลง บางครั้งค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าของพนักงานเต็มเวลาในสำนักงาน รวมถึงพนักงานการมีส่วนร่วมลดลง อันเนื่องมาจากสถานการณ์โดดเดี่ยว

Nilles (1997) อ้างอิงใน อริยัญญา พูลเฉลิม (2561) ได้ให้ความหมายการทำงานระยะไกล (Telework) ว่าเป็นรูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่มาแทนที่การทำงานในรูปแบบเดิม โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย เช่น ระบบสื่อสารทางไกล ระบบคอมพิวเตอร์ โดยใจความสำคัญของ Telework คือ การเปลี่ยนรูปแบบจากเดิมที่คนทำงานต้องเดินทางไปยังสำนักงานเพื่อที่จะทำงาน มาเป็นการเคลื่อนย้ายระบบงานมาที่คนทำงานแทน

Jack Nilles (2021) ผู้ร่วมก่อตั้งและประธานของ JALA ระบุว่า "บิดาแห่งการสื่อสารโทรคมนาคม" ได้กำหนดวลี "telecommuting" และ "telework" ในปีพ.ศ. 2516 ได้ทำการแก้ไขคำนิยามหลังจากการแพร่กระจายของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

การทำงานระยะไกล (Teleworking) หมายถึง การทำงานรูปแบบใด ๆ ที่ถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (เช่นโทรคมนาคมและ/หรือคอมพิวเตอร์) ด้านการเดินทาง กล่าวคือการย้ายงานไปยังพนักงานแทนการย้ายพนักงานไปทำงาน ด้านการสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommuting) คือการนำอุปกรณ์ เทคโนโลยีเข้ามาช่วย โดยเน้นไปที่การลดระยะเวลาเดินทางในชีวิตประจำวันทั้งไปและกลับสำนักงาน โดยการใช้สื่อสารโทรคมนาคมเป็นรูปแบบของ teleworking แต่อันที่จริง ทั้งสองคำมีความหมายเหมือนกัน และสามารถใช้สลับกันได้ เพราะหมายถึงสิ่งเดียวกัน

ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการทำงานระยะไกล (Telework) คือการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม สามารถทำงานระยะไกลจากสถานที่อื่นที่นอกจากสำนักงาน โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อความง่าย สะดวก เหมือนกับทำงานอยู่ในสำนักงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล (Telework)

ประดิษฐ์ ภิญญาสกุล (2541) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมสมัยใหม่ เข้ามาอำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานระยะไกลได้อย่างง่ายดายและสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจึงสามารถมีสำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ที่เป็นสำนักงานเคลื่อนที่ (Mobile Office หรือ Nomad Office) ด้วยการใช้โน้ตบุ๊ก และอุปกรณ์สื่อสารติดตัว หรือทำให้บ้านกลายเป็น "สำนักงานในบ้าน" (Home office) ได้ไม่ยาก เพียงติดตั้งคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สื่อสารเอาไว้ที่บ้าน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจากระยะไกล (Teleworking) สามารถติดต่อกับสำนักงานและลูกค้าได้อย่างสะดวกรวดเร็วกว่าการเดินทางไปปฏิบัติงานถึงสถานที่นั้น ๆ แม้จะไม่ใช่เรื่องใหม่แต่ก็เป็นประเด็นที่มีการโต้เถียงกันมากเกี่ยวกับข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบ ซึ่งใน

ปัจจุบัน สามารถประยุกต์ใช้อินเทอร์เน็ตเป็นสำนักงานเสมือนจริง (Virtual Office) ได้ บางองค์กร อาจไม่ต้องมีสำนักงานจริง แต่อาจมีเพียงเว็บไซต์บนเครือข่ายใยแมงมุม (World Wide Web, WWW, หรือ "เว็บ") นำรูปสำนักงานใหญ่ ๆ ที่ไม่มีอยู่จริงมาแสดง รวมถึงการติดต่อระหว่างลูกค้า กับองค์กรก็สามารถทำผ่านทางอินเทอร์เน็ต บางองค์กรแม้จะมีสำนักงานจริงตั้งอยู่ แต่ก็ยังสามารถขยายขอบข่ายบริการออกไปถึงบ้าน ให้สามารถใช้บริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ตได้ เช่น การศึกษาจากระยะไกล (Distance Education) หรือการแพทย์จากระยะไกล (Telemedicine)

Belanger F., Collins, และ R.W. (1998) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการพิจารณาความพร้อมในการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบปกติไปสู่การทำงานในรูปแบบการทำงานระยะไกล (Telework) ว่ามีปัจจัยหลักอะไรบ้างที่เชื่อว่ามีผลต่อการจัดเตรียมการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกปัจจัยดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) รวมไปถึงตัวแปรต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้พร้อมสำหรับการทำงานระยะไกล เช่น การประหยัดต้นทุน วัฒนธรรมองค์กร และกลไกการควบคุม โดยวัตถุประสงค์ขององค์กรที่โดดเด่นที่สุดที่รายงานในเอกสารประกอบการใช้โปรแกรมการทำงานระยะไกล ได้แก่ (1) การประหยัดต้นทุน (2) ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น และ (3) สิ่งจูงใจในการจ้างงานและความต้องการของพนักงาน การประหยัดต้นทุนมักเกิดจากการประหยัดพื้นที่และพลังงานในสำนักงานที่ตั้งอยู่ในเมือง ซึ่งมีราคาสูง ปริมาณงานที่น้อยลง ในช่วงชั่วโมงเร่งด่วน และค่าจ้างหรือโบนัสที่ต่ำลง แต่อย่างไรก็ตามมีนักวิจัยเพียงไม่กี่คนที่พิจารณาถึงการเพิ่มขึ้นของต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมการทำงานระยะไกล ซึ่งได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการติดตั้ง ค่าบำรุงรักษา และค่าประกัน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว เราอาจมีข้อโต้แย้งในด้านการเปลี่ยนแปลงต้นทุนการทำงานระยะไกล เช่น องค์กรต้องเสียเงินค่าอุปกรณ์และการสื่อสารใหม่ ในขณะที่ค่าเดินทางและค่าเสื้อผ้าของพนักงานแต่ละคนลดลง ดังนั้นการเพิ่มผลิตภาพก็เป็นวัตถุประสงค์ทั่วไปเช่นกัน เนื่องจากหลายคนเชื่อว่าการทำงานระยะไกล สามารถเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในช่วงเวลาที่ไม่ถูกรบกวนสมาธิ สามารถเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงาน รวมถึงการใช้เวลาในการทำงานที่ถูกกำหนดไว้ในระหว่างที่ไม่ได้เดินทางให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด การขาดงานเนื่องจากเจ็บป่วยลดน้อยลง ในแง่ของสิ่งจูงใจในการสรรหาว่าจ้างและความต้องการของบุคคลากร ในหลายองค์กรมองว่าการจัดเตรียมการทำงานระยะไกลเป็นวิธีที่สามารถดึงดูดพนักงานที่มีทักษะสูง และลดอัตราการลาออกโดยการเพิ่มแรงจูงใจ Connolly's (1988a, 1988b) การทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ภาคสนามสนับสนุนสมมติฐานของเขาว่าตำแหน่งที่สัมพันธ์กันของพนักงานจะเป็นตัวกำหนดความสามารถที่จะโน้มน้าวการตัดสินใจของฝ่ายบริหารในการใช้โปรแกรมการจัดเตรียมการทำงานระยะไกลนี้

2. ลักษณะของพนักงาน (Individual Characteristics) เมื่อองค์กรต่างๆ ตัดสินใจที่จะนำวิธีการทำงานระยะไกลมาปรับใช้ องค์กรจำเป็นต้องระบุและกำหนดว่าพนักงานกลุ่มไหนสามารถทำงานในลักษณะการทำงานระยะไกล เพราะไม่ใช่พนักงานทุกคนที่จะเหมาะสมในการทำงานทางไกลได้ ตัวอย่างเช่น บางคนไม่สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีระเบียบวินัยได้ รวมถึงวิธีการและการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมในสำนักงานก็เช่นกัน แม้ว่าพวกเขาจะเป็นผู้ที่สามารถทำงานระยะไกลได้อย่างมีศักยภาพก็ตาม แต่พนักงานบางคนอาจไม่สนใจวิธีการจัดการงานแบบนี้เพราะกลัวว่าจะเป็นอุปสรรคต่ออาชีพการงานของพวกเขา

ลักษณะเฉพาะของพนักงานที่ถือว่ามีความสำคัญในการทำงานระยะไกลแบ่งเป็นสองประเภทคือ (1) วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลและ (2) ทักษะส่วนบุคคล วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลที่ทำให้การทำงานระยะไกลมีความน่าดึงดูดสำหรับพนักงาน รวมถึงการประหยัดต้นทุนและการควบคุมตารางการทำงาน การประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายทางการเงินที่เกิดจากการลดหรือ ตัดค่าใช้จ่ายในส่วนของการเดินทางไปทำงานออก ในกรณีของการทำงานที่บ้าน สามารถลดค่าอาหารกลางวัน และค่าชุดทำงานลงได้ บุคคลที่มีภาระผูกพันในครอบครัว เช่น การดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ (DeSanctis, 1984; Olson, 1983) อาจต้องการความยืดหยุ่นและการควบคุมตารางการทำงานที่มากขึ้น แต่พนักงานที่ไม่มีปัญหาทางครอบครัวเหล่านี้อาจต้องการการควบคุมนี้ด้วยเช่นกัน พนักงานในสำนักงานหรือที่บ้านอาจประสบปัญหาการถูกรบกวนน้อยลง ในขณะที่พนักงานนอกสำนักงานบางคนอาจประสบกับปัญหาเงินเดือนที่ต่ำกว่าและผลกระทบทางการเงินในระยะยาว พนักงานมีอายุงานที่ลดลง (Ford & Butts, 1991) การทำงานที่บ้านสามารถสร้างความสมดุลได้โดยการลดความเครียดจากการไม่ต้องเดินทาง (Gordon, 1986)

3. ลักษณะของงาน (Work Characteristics) ไม่ใช่งานทั้งหมดที่จะเหมาะสมสำหรับการจัดเตรียมการทำงานระยะไกล ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการวิเคราะห์ว่างานนั้น ๆ ต้องติดต่อสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับบุคคล หน่วยงาน หรือแผนกอื่นๆ หรือไม่ โดยทั่วไปความสัมพันธ์กันของงานคือ:

- 1.1 การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ข้อมูลที่เข้าร่วมกันระหว่างบุคคลมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่ละงานพนักงานจะแยกงานออกจากกันไม่ได้รวมกันทั้งหมด
- 1.2 การพึ่งพาอาศัยกันตามลำดับ ซึ่งมีขั้นตอนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีกำหนดในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะคล้ายกับสายการประกอบชิ้นส่วนในโรงงาน
- 1.3 การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งใช้ข้อมูลจากทั้ง 2 ฝ่ายที่ต้องร่วมมือเพื่อปฏิบัติงาน
- 1.4 การพึ่งพาอาศัยกันของทีม ซึ่งคล้ายกับการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ยกเว้นว่าข้อมูล

จะส่งผ่านระหว่างทีมอย่างรวดเร็ว (Thompson, 1967; Van de Ven et al., 1976) ซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับประเภทการทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกัน ที่เหมาะสมกับการจัดเตรียมการกระจายการทำงานที่มีข้อกำหนดด้านการสื่อสารและการประสานงานงานที่แตกต่างกันออกไป บ่อยครั้งที่งานอาจต้องการข้อมูลจำนวนมากจากผู้อื่น ความต้องการด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กันก็จะสูงขึ้น ความล้มเหลวในการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลในปริมาณมากอาจนำไปสู่การกระจายของข้อมูลและส่งผลให้เกิดความซ้ำซ้อนของงานและข้อผิดพลาดที่เพิ่มขึ้น (Gordon, 1986) งานที่มีข้อกำหนดค่อนข้างต่ำอาจเหมาะสมกว่าการจัดเตรียมการทำงานระยะไกล (DeSanctis, 1983, 1984)

4. คุณสมบัติและเทคโนโลยี (Technology Characteristics) ของอุปกรณ์สุดท้ายที่ต้องพิจารณา คือ สภาพแวดล้อมการจัดเตรียมการทำงานระยะไกล ถูกรวมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่างานสำหรับพนักงาน ซึ่งประเด็นที่ต้องพิจารณา ได้แก่ การจัดตั้งสำนักงานและข้อคำนึงถึงด้านความปลอดภัย ข้อกำหนดทางกายภาพที่รวมถึงพื้นที่สำนักงานที่เงียบสงบและการเข้าถึงอุปกรณ์ที่จำเป็นได้ (Schiff, 1983; Weiss, 1994) รวมถึงการเข้าถึงการสนับสนุนด้านเทคนิคที่ยืดหยุ่น (Hartman et al., 1992) ที่ควรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงานที่ทำงานนอกเวลาทำการปกติ

ปัญหาทางกายภาพด้านความปลอดภัยและด้านเทคนิคสามารถแก้ไขได้ด้วยการวางแผนและการใช้อุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสม ปัญหาด้านความปลอดภัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเจ้าของข้อมูล อาจมีข้อกังวลว่าข้อมูลที่ถูกรักษาไว้ที่เก็บของพนักงานอยู่ภายใต้การควบคุมของพนักงาน ไม่ใช่ของนายจ้าง (Ford & Butts, 1991) องค์กรต้องตัดสินใจว่าข้อมูลมีความสำคัญและต้องการควบคุมข้อมูลมากน้อยเพียงใด เมื่อข้อมูลสำคัญถูกสร้างขึ้นโดยพนักงานที่ทำงานอยู่นอกสำนักงานขององค์กร ข้อมูลนั้นต้องมีการปกป้องจากการสูญหายโดยไม่ตั้งใจ โดยการจัดตั้งและการบังคับใช้ขั้นตอนในการสำรองข้อมูลทั้งในและนอกสถานที่ การเข้าถึงข้อมูลนั้นต้องจำกัดเฉพาะพนักงานที่มีสิทธิเท่านั้น โดยต้องมีนโยบายและเทคโนโลยีเพิ่มเติม รวมถึงการล็อกสำนักงาน การจำกัดการเข้าถึงสำนักงานและเทคโนโลยีนั้น และการจัดหาเครื่องทำลายเอกสาร

เว็บไซต์ ESET (2021) ระบุในบทความ 9 ปัจจัยสำคัญสู่การทำงานระยะไกลอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือมันเป็นเรื่องง่ายมากที่พนักงานทุกคนสามารถปรับตัวกับการทำงานระยะไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องมีคำแนะนำอะไรมากมาย แต่ในอีกมุมหนึ่ง

บ้านก็ยังไม่ใช่สำนักงาน ฉะนั้นพนักงานยังต้องการความช่วยเหลือในเรื่องการทำงานระยะไกลได้อยู่ดี ซึ่งปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ 9 ประการได้แก่

1. การสื่อสาร (Communication) องค์การควรพิจารณาให้มีการประชุมทีมหนึ่งครั้งต่อวัน เพื่อพูดคุย ติดตามสถานการณ์ทำงาน และเพื่อให้ทุกคนในทีมสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ หรือปัญหาต่าง ๆ ได้

2. การตอบสนอง (Responsiveness) การทำงานระยะไกลไม่ได้เหมือนกันกับสภาพแวดล้อมการทำงานในสำนักงาน ฉะนั้นการให้คำแนะนำที่ชัดเจน ตรงประเด็น และความคาดหวังในการตอบสนองที่รวดเร็วที่พนักงานที่ทำงานระยะไกลควรรับรู้ เช่น การส่งอีเมล การได้รับคำเชิญประชุมในตารางปฏิทิน และอื่น ๆ

3. การรายงาน (Reporting) หัวหน้าทีม ต้องนำหลักการ ขั้นตอนไปปฏิบัติเพื่อกำหนดให้พนักงานที่ทำงานระยะไกลทำงานได้เสร็จตามที่มอบหมาย เช่น การประชุมทีม การร่วมมือร่วมใจของทีม รายงานผลรายสัปดาห์หรือรายเดือน

4. ตารางการทำงาน (Working Schedule) เห็นชอบร่วมกันในการกำหนดเวลาเข้า-ออกงาน ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดคือ การมีกลุ่มในการส่งข้อความหากัน เพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถส่งข้อความหากัน

5. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) แม้จะทำงานที่บ้าน พนักงานก็ยังคงต้องรับผิดชอบตัวเองให้อยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี เช่น แป้นคีย์บอร์ดที่ดีต่อสุขภาพ เหมือนเช่นที่สำนักงาน พนักงานสามารถนำมาใช้ที่บ้านเพื่อช่วยให้พนักงานสะดวกสบาย ดีต่อสุขภาพเฉกเช่นเดียวกับตอนทำงานอยู่ที่สำนักงาน

6. ภาระหน้าที่ (Liability) ให้มั่นใจว่าทรัพย์สินขององค์กรเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน

7. การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี (Tech Support) มีการให้ข้อมูลติดต่อแก่พนักงานที่ทำงานระยะไกล เพื่อใช้ติดต่อทีมสนับสนุนเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

8. การมีสังคม (Socialization) จัดให้พนักงานกลุ่มที่ทำงานระยะไกลมีการพบปะ ปฏิสัมพันธ์เสมือนจริงในรูปแบบออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ เพราะการมีปฏิสัมพันธ์กันถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเพิ่มประสิทธิผลได้ดียิ่ง เช่น การมีคู่หู การมีพีแฉียง การจับคู่ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหา แบ่งปันข้อมูล และยังมีสังคมร่วมกัน

9. การเข้าถึงได้ (Accessibility) จัดให้มีนโยบายการเข้าถึงผู้บริหารแบบเสมือนจริง

ในรูปแบบออนไลน์ ได้โดยง่าย เชกเช่นอยู่ในสำนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกง่ายในการเข้าถึงผู้บริหาร

วราจรัตน์ ไชติรัตน์ (2549) ระบุในบทความทางเลือกใหม่ในการทำงานนอกสำนักงาน กล่าวคือ กฎหมาย Public Law ในหน่วยงานของรัฐบาลกลาง (Federal Agencies) ในปี 2000 ได้กำหนดนโยบายในการนำการทำงานระยะไกล (Telework) มาปรับใช้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ๆ ได้แก่

1. Full time telework คือ เจ้าหน้าที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ หรือทั้งหมดไปกับการทำงานนอกสถานที่ โดยอาจจะมีเข้ามาที่สำนักงานในบางครั้ง ในกรณีที่มีประชุม หรือมีการวางแผนงาน การทำงานระยะไกล (Telework) ประเภทนี้ถูกเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Occupational หรือ Home-based work

2. Part time telework คือ เจ้าหน้าที่มีตารางกำหนดเวลาทำงานนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ยกตัวอย่างเช่น ทำงานมากกว่า 1 วันต่อสัปดาห์ หรือ ทุก ๆ 2 สัปดาห์ หรือ จำนวนหลายวันใน 1 เดือน

3. Episodic or Situational Telework คือ เจ้าหน้าที่ที่ทำงานนอกสถานที่เป็นครั้งคราว ตามสถานการณ์หรือเหตุผลต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น ในช่วงเจ็บป่วย หรือจำเป็นต้องย้ายที่พักอาศัย หรือต้องการมีสมาธิกับโครงการเฉพาะกิจหรือโครงการที่สำคัญ ซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากผู้บังคับบัญชา

จากแนวคิดและทฤษฎีเรื่องการทำงานแบบ Telework อาจกล่าวสรุปได้ว่า การทำงานระยะไกลมีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในรูปแบบที่ต่างไปจากเดิม โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Belanger & Collins (1998) มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยโดยกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานระยะไกล (Telework) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ด้านด้วยกัน คือ (1) ลักษณะขององค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กร และกลไกการควบคุม ที่มีวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เด่นชัดได้แก่การใช้โปรแกรมการทำงานระยะไกล ได้แก่ การประหยัดต้นทุน การมีผลผลิตที่เพิ่มขึ้น และ สิ่งจูงใจในด้านสรรหาและความต้องการของพนักงาน (2) ลักษณะของพนักงาน คือ มีการระบุพนักงานที่มีสิทธิในการใช้โปรแกรมการทำงานระยะไกล ซึ่งพิจารณาจากความเหมาะสมในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อุปกรณ์ และทักษะ (3) ลักษณะของงาน เน้นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล การส่งถ่ายข้อมูลซึ่งกันและกัน (4) อุปกรณ์และเทคโนโลยี ต้องคำนึงถึงด้านความปลอดภัย กำหนดเฉพาะคนที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลได้ ต้องมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและใช้งานได้ และผู้วิจัยได้ศึกษาบทความจากเว็บไซต์ ESET ในเรื่อง 9 ปัจจัยสำคัญสู่การทำงานระยะไกลอย่างมี

ประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ในวิจัยนี้ด้วยเช่นกัน โดยเลือกมา 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) การสื่อสาร เน้นการประชุมทีมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ หรือปัญหาต่างๆ (2) การตอบสนอง ต้องคำนึงในด้านการให้คำแนะนำที่ชัดเจน ตรงประเด็น และความคาดหวังในการตอบสนองที่รวดเร็วที่พนักงานที่ทำงานระยะไกลควรรับรู้ (3) ตารางการทำงาน ต้องมีการกำหนดเวลาเข้า-ออก งานให้ชัดเจน (4) การมีสังคม เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ และ (5) การเข้าถึงพนักงานต้องรู้สึกเข้าถึงผู้บริหารได้ง่ายแม้ในระหว่างทำงานระยะไกล

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

สาธิต สละจิต (2558 อ้างถึงใน ภัคธิมา ปานเทศ, 2562) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การจัดการเวลา และบริหารให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมพอเหมาะพอดี สามารถจัดสรรเวลาสำหรับตนเองในการดำเนินชีวิต แสดงความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ ทั้งสังคม ครอบครัว ชีวิตทำงาน และชีวิตส่วนตัว จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และคุณค่าในแต่ละบทบาทนั้น สามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นทั้งในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานได้ แม้จะมีสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

นิรุทธิ์ หมายดี (2557 อ้างถึงใน ภัคธิมา ปานเทศ, 2562) ได้สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ว่า เป็นการจัดการ และบริหารเวลาได้เป็นอย่างดี เช่น เวลาทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาของครอบครัว เป็นที่มาของการมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวบุคคล

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 อ้างถึงใน กนกอร ธรรมแสง, 2562) ได้อธิบายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาอย่างสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจำเป็นต้องให้เวลากับครอบครัวและการทำงานอย่างละเท่า ๆ กัน แต่หมายถึงการจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

เกษมสิขัฐ แก้วเกียรติคุณ (2551 อ้างถึงใน กนกอร ธรรมแสง, 2562) ได้อธิบายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงว่า แต่ละบุคคลต้องมีความสมดุล ด้านชีวิตและด้านทำงานแบบเท่ากัน ครึ่งต่อครึ่ง หรือ 50:50 เพราะอันที่จริงแล้วความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องส่วนบุคคล ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละบุคคลมีลักษณะการดำเนินชีวิต ลักษณะงานที่ทำ และการให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน

Walton (1975) ได้ให้ความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ว่า เป็นการกำหนดเวลาให้เหมาะสมในด้านการใช้ชีวิต ความต้องการใช้ชีวิตประจำวันอยู่กับครอบครัว มีเวลาในการพักผ่อน มีเวลาที่ใช้ในการเดินทาง สามารถใช้เวลาว่างอย่างอิสระ และมีเวลาที่ใช้ในการเข้าสังคม

Merrill & Merrill (2003) อ้างถึงใน มัสลิน เดชอรัญ, (2559) ได้ให้คำอธิบายว่า ชีวิตของคนทั่วไปประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน หรืออาชีพ เป็นตัวช่วยผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว การทำให้ตนเองมีความสุข เป็นหนทางสู่การประสบผลสำเร็จได้นั้น เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา เป็นสิ่งสำคัญที่ข้องเกี่ยวกับการตัดสินใจในทุก ๆ ด้านของชีวิต ดังนั้นจึงควรสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลา
5. ด้านสติปัญญา เพราะชีวิตยังต้องดำเนินต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรตระหนักถึงและลงมือปฏิบัติ คือการพัฒนาตัวเองทั้งในด้านสติปัญญาและการสร้างความสมดุลให้กับชีวิต ทั้งนี้ก็เพื่อเติมเต็มชีวิตในทุก ๆ ด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาความหมายของ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่พนักงานคำนึงถึง หากมีการจัดสรรเวลาชีวิตและเวลาทำงานอย่างสมดุล สามารถสร้างความพึงพอใจให้พนักงานได้ และยังสามารถทำงานด้วยความสุข ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ความสัมพันธ์ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัวแน่นแฟ้น สร้างความผูกพันกับองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงาน

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เจตน์ รัตนจันะ และ พรชัย สิริศิริธัญกุล (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมักถูกบรรจุให้เป็นนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นเรื่องเกี่ยวกับเวลาการทำงานและครอบครัว โดยที่องค์กรแรงงานระหว่างประเทศมีการนำเสนอมาตรการและนโยบายต่าง ๆ ในระดับองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การลางาน เช่น กำหนดให้มีการให้หยุดงานประจำปีรวมอย่างน้อย 3 สัปดาห์ ซึ่ง

พนักงานสามารถเลือกวันหยุดงานของพนักงานได้ โดยที่การลาต่าง ๆ นี้เนื่องมาจากเหตุการณ์สำคัญในชีวิต เช่น ลาคลอดเลี้ยงดูและให้นมบุตร การลากรณีของการเจ็บป่วยของตนเองและบุคคลในครอบครัว

2. การให้หลักประกันต่าง ๆ หมายถึง การให้ค่าตอบแทน และการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับบุคคลในครอบครัว บิดา มารดา และบุตรของพนักงาน

3. เวลาสำหรับการทำงาน ทั้งในเรื่องการลดชั่วโมงการทำงาน พนักงานสามารถออกแบบเวลาในการทำงาน การทำงานนอกเวลางาน การยืดหยุ่นเวลางาน และการทำงานระยะไกลผ่านระบบสารสนเทศ

4. การดูแลและการบริการต่าง ๆ ให้สามารถเข้าถึงบริการของแรงงาน รวมถึงครอบครัว เช่น การจัดสถานที่เฉพาะสำหรับการให้นมบุตรในสถานที่ทำงาน

5. การฟื้นฟูแรงงาน เช่น การฝึกสอนอาชีพ การฝึกอบรมต่าง ๆ สำหรับแรงงาน และการให้ทุนการศึกษา

6. สวัสดิการอื่น ๆ เน้นที่โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ การจัดสวัสดิการ เช่น ระบบการขนส่ง การวางแผนครอบครัว การจัดสถานบริการสุขภาพในองค์กร

ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ นธ. ตีรี (2549) ซึ่งให้เห็นประโยชน์และความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) การรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งส่งผลดีต่อความจงรักภักดีของบุคลากร (Employee Loyalty) ที่มีต่อองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีของพนักงานถือได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ เพราะองค์กรก็ต้องแบกรับต้นทุนที่เกิดขึ้นตามมา เช่น ต้นทุนการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนพนักงานเก่าที่ลาออกหรือต้นทุนการฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่สูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นหากองค์กรมีการลงทุนเพื่อเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ก็มีแนวโน้มที่องค์กรจะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว

Greenhaus, Collins, และ Shaw (2003) อ้างถึงใน อติตยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี, (2563) ได้กล่าวถึงแนวคิดด้านองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ (1) ความสมดุลในด้านเวลา (Time balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และการทำหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม (2) ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรร

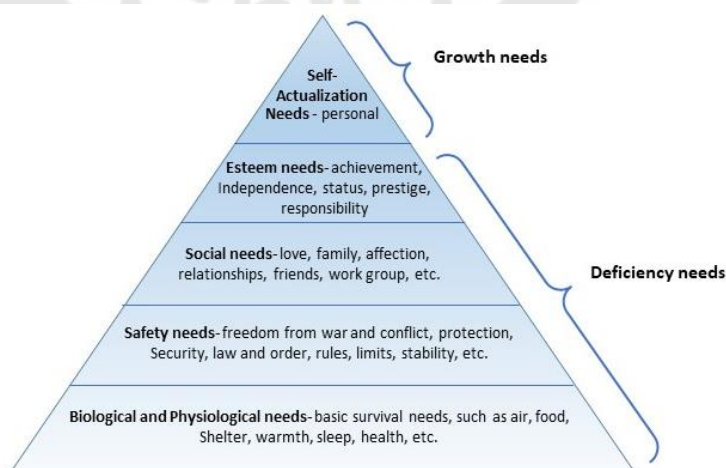
ความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างลงตัว (3) ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ครอบครัว และการทำหน้าที่อื่น ๆ ที่ตนเองจัดสรรได้อย่างสมดุล

Edwards and Rothbard, (2000) อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ คือการที่บุคคลนั้นไม่มีความขัดข้อง หรือความขัดแย้ง ในทุกๆ ด้านของการดำเนินชีวิต และการทำงาน (work life conflict) โดยทั่วไปแล้วอาจจะมีหลายปัจจัยที่ส่งผลให้คนเราสัมผัสถึงความสมดุลในชีวิตได้น้อย แต่หากว่าเกิดความไม่สมดุลขึ้นในชีวิต เราจะสามารถรับรู้และสัมผัสได้ในทันที เช่น อาจจะรู้สึกว่าทำงานเยอะจนร่างกายอ่อนล้า ไม่มีเวลาให้ครอบครัว ทำให้เกิดความขัดแย้งในด้านของเวลาขึ้น ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน เพราะปัญหาทางครอบครัวส่งผลกระทบโดยตรง เช่นเดียวกันกับกรมแรงงานของประเทศนิวซีแลนด์ (2004) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในทิศทางเดียวกัน โดยมองในด้านของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงาน คือการสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยมุ่งเน้นไปที่งาน โดยได้มีการจำกัดความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตในด้านอื่นๆ ให้เหลือน้อยที่สุด (New Zealand Department of labour, อ้างถึงใน ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2549)

เมื่อกล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องของความ ต้องการของมนุษย์ทั้งสิ้น โดยผู้วิจัยจะขอยกตัวอย่าง 3 ทฤษฎี คือ (1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's hierarchical theory of motivation) (2) ทฤษฎี ERG (ERG theory: Existence relatedness growth theory) และ (3) ทฤษฎีการจูงใจ (David McClelland's achievement theory)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's hierarchical theory of motivation)

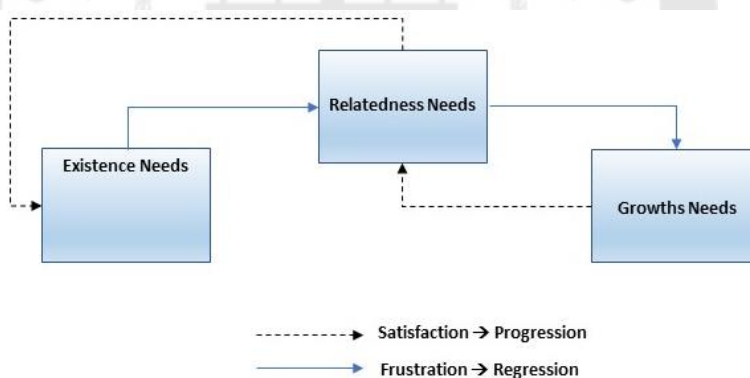
กล่าวถึง มนุษย์ยังคงมีความต้องการ ซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถเรียงลำดับจากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุด โดยความต้องการดังกล่าวมีอิทธิพลและเป็นสิ่งสูงใจให้มนุษย์ขวนขวายเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการ หากได้รับในสิ่งที่ต้องการจนเป็นที่พึงใจแล้ว จึงยับยั้งลำดับขั้นของความต้องการขึ้นไปอีก ในเรื่องนี้ Maslow (1970) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ลำดับ (five general system of needs) โดยจะเริ่มจากลำดับขั้น (1) ความต้องการลำดับขั้นต่ำที่สุด หรือขั้นพื้นฐาน เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ได้แก่ อาหาร ยา เสื้อผ้า ที่พักอาศัย (2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนอยากให้ตนเองอยู่รอดและปลอดภัยจากสิ่งไม่พึงประสงค์ที่เข้ามากระทบทั้งต่อร่างกาย และจิตใจของตนเอง (3) ความต้องการทางสังคม (social needs) กล่าวคือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความอยากได้รับความรัก อยากมีมิตรภาพที่สวยงาม อยากได้รับการใกล้ชิดผูกพัน และอยากเป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้คนในสังคม (4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) กล่าวคือ มนุษย์ต้องการสร้างตัวตน สถานภาพทางสังคม เพื่อยกระดับตนเองให้สูงขึ้น มีความภูมิใจในตนเองที่สามารถเป็นที่นับหน้าถือตา มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และ (5) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (self-actualization needs) กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการและปรารถนาสูงสุด (ปิยสุณีัย ชัยปาณี และ คณะ, 2563)



ภาพประกอบ 2 Maslow's Hierarchical Theory of Motivation

ที่มา: https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm

2. ทฤษฎี ERG (ERG theory: Existence relatedness growth theory) ของ Clayton Alderfer (1972) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการพัฒนาต่อมาจากทฤษฎีความต้องการ ตามลำดับขั้นของ Maslow โดย Alderfer ได้อธิบายตามหลักทฤษฎีในเรื่องของความต้องการของมนุษย์นั้น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ข้อด้วยกัน คือ (1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs--E) เป็นความต้องการในเรื่องการดำเนินชีวิต ที่มีไว้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานทำงานประจำ สิ่งที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเลย ก็คือ ค่าจ้าง เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน ทั้งนี้รวมถึงสภาพการจ้าง กฎระเบียบ เงื่อนไขในการทำงาน (2) ความต้องการมีความเชื่อมโยงทางสังคม (Relatedness needs--R) เป็นความต้องการในด้านกรมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารกันภายในสังคม การที่บุคคลนั้นได้รับความเคารพ ยกย่อง นับถือ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานในบุคคลนั้น ๆ ได้ และ (3) ความต้องการด้านการก้าวหน้าเติบโต (Growth needs--G) เป็นความต้องการขั้นสูงที่สุด กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการหรือความอยากที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต มีโอกาส มีความเจริญก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงานของตนเอง เป็นต้น (ปิยสุณีย์ ชัยปาณี และ คณะ, 2563)



ภาพประกอบ 3 Clayton Alderfer's ERG Theory

ที่มา: https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm

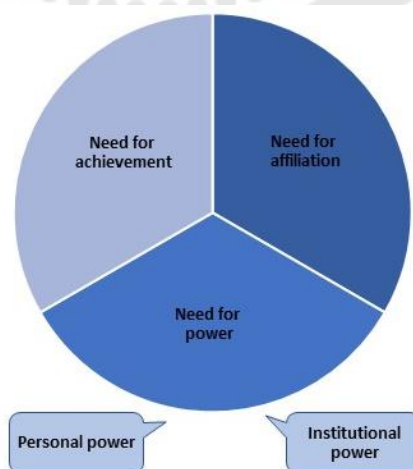
3. ทฤษฎีแรงจูงใจ (Achievement Theory) ของ David McClelland นักจิตวิทยาได้ทำการทดลองเพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยทฤษฎีนี้เน้นอธิบายเรื่องการจูงใจของบุคคลที่ลงมือปฏิบัติเพื่อความต้องการให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ ไม่ได้หวังรางวัล ผลตอบแทนจากการปฏิบัติ ซึ่งในแง่ของการทำงานจะหมายถึงความต้องการทำงานให้สำเร็จและดีที่สุดตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำสำเร็จก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จอีก ฉะนั้นองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีแรงจูงใจหวัง

ผลสำเร็จมาก จะส่งผลทำให้องค์กรเติบโตเร็วยิ่งขึ้น จึงสรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจหวังผลสำเร็จว่ามีความต้องการ 3 ประการ ทั้งนี้มีความเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล (มัสลิน เดชอรัญ, 2559)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือการอยากให้งานได้ผลลัพธ์ที่ดี โดยการลงมือปฏิบัติให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกล้าที่จะลงมือทำในสิ่งใหม่ๆ ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในทุกๆ ครั้ง สามารถกล่าวได้ว่าบุคคลที่อยากประสบความสำเร็จในชีวิต จะมีบุคลิกลักษณะที่ชอบท้าทายขีดความสามารถตนเอง ชอบแข่งขัน และยังต้องการข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำมาปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ จะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และบทบาทของตนเองสูง วางแผนเก่งและไม่กลัวความผิดพลาดหรือความล้มเหลว กล้าที่จะเผชิญหน้า

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) คือการอยากได้รับการรัก ต้องการพวกพ้อง เป็นความต้องการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และรักษามิตรภาพที่ดีกับบุคคลอื่น บุคคลเหล่านี้ จะชอบการร่วมแรงร่วมใจ ทำงานเป็นทีม มากกว่าการที่ต้องแข่งขันกันเอง โดยจะพยายามรักษาและสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเสมอ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลอยู่เหนือผู้อื่น มีความอยากได้ในอำนาจ บุคคลเหล่านี้จะพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ตนเองและงานที่ทำอยู่เหนือบุคคลอื่น ต้องการเป็นผู้นำ อยากให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่องตนเอง ทั้งยังมีความกังวลในเรื่องของอำนาจตนเองมากกว่าความกังวลในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน



ภาพประกอบ 4 McClelland's acquired Needs Theory

ที่มา: <https://www.strategies-for-managing-change.com/acquired-needs-theory.html>

จากการศึกษาทฤษฎี 3 ทฤษฎี ได้แก่ (1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's hierarchical theory of motivation) (2) ทฤษฎี ERG (ERG theory: Existence relatedness growth theory) และ (3) ทฤษฎีการจูงใจ (David McClelland's achievement theory) ผู้วิจัยขอสรุปได้ว่าทั้ง 3 ทฤษฎี เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลในสังคมด้านการดำรงชีวิตในการทำงานและชีวิต ความต้องการได้รับการยอมรับของบุคคลในสังคม รวมถึงเพื่อนร่วมงานในองค์กร ความเติบโต ก้าวหน้าในสายงานของตนเอง และต้องการเป็นที่ยอมรับ โดยที่ความต้องการที่แบ่งออกได้หลากหลายปัจจัย โดยได้เปรียบเทียบของทั้ง 3 ทฤษฎีดังตารางต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer	ทฤษฎีแรงจูงใจของ David McClelland
ความต้องการทางร่างกาย	ความต้องการดำรงชีวิต	ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการความปลอดภัย		ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม	ความต้องการอำนาจ
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ความต้องการความก้าวหน้าเติบโต	
ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต		

3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) อ้างถึงใน สายสุนีย์ เกษม (2559) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance หรือ Work Life Effectiveness) เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนความสมดุลที่เหมาะสม ระหว่างงาน ตนเอง ครอบครัว และสังคม หากจัดการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างดีแล้ว จะช่วยทำให้บุคคลเหล่านี้มีความเป็นอยู่ดี มีความสุขในการใช้ชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความสำเร็จในชีวิต และ

ส่งผลให้เกิดความมั่นคง ก้าวหน้าขององค์กรและสังคม โดยที่องค์กรต้องมีส่วนช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยอาศัยปัจจัย ดังนี้

1. คุณภาพของงานในองค์กร ต้องกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าการที่พวกเขา กำลังทำอยู่มีคุณค่า (Quality of work) ทั้งกับตัวเองและกับองค์กร และต้องเหมาะสมกับผลตอบแทนที่พวกเขาได้รับ ซึ่งงานในทีนี้ก็ต้องเหมาะสมกับทักษะ ความชำนาญและความสามารถของพวกเขา องค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพที่มีอย่างสูงสุดความสามารถ

2. แรงบันดาลใจและคุณค่า (Inspiration and values) ไม่ว่าจะเป็พนักงานหรือผู้บริหาร ทุกคนล้วนแล้วแต่อยากทำงานที่มีคุณค่า ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร ส่งผลให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจใน กระตุ้นให้ผลิตผลงานคุณภาพดีออกมาอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน ทั้งนี้อาจเริ่มจากกลุ่มผู้บริหารก่อน เพราะกลุ่มคนเหล่านี้ต้องเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนองค์กร กำหนดเป้าหมายที่แน่ชัด ต้องพร้อมรับความเห็นต่าง รับฟังทุกคำติ ชม ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม และการมีส่วนร่วมในองค์กรให้เกิดขึ้น

3. ผลตอบแทนที่จับต้องได้ (Tangible rewards) สิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อนในการทำงานได้ ในรูปแบบผลตอบแทนที่จับต้องได้ คือ เงินเดือนและสวัสดิการ แต่ก็ยังมีในส่วนของผลตอบแทนที่จับต้องไม่ได้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้เช่นเดียวกัน นั่นก็คือ การที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้งานออกมาดี ยกตัวอย่างให้เห็นภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ข้าราชการที่พร้อมรับใช้ประชาชน ทุ่มเทแรงใจ เพื่อให้ประชาชนเกิดความสงบสุขและพึงพอใจในการได้รับบริการ

4. การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Future growth) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญในการปูทางให้พนักงานมองเห็นโอกาสในเส้นทางอาชีพที่เติบโตก้าวหน้าอย่างชัดเจน สิ่งที่ผู้บริหาร หรือ หัวหน้างานสามารถช่วยให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง นั่นคือ การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงสิ่งที่ควรปรับปรุงและพัฒนาในการทำงานครั้งต่อไป ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. สภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน (Enabling environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มีส่วนทำให้พนักงานสามารถส่งมอบงานที่มีประสิทธิภาพได้ มีระบบป้องกันการเสียหาย เครื่องมือและอุปกรณ์ต้องอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานทุกเมื่อ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตของคนทั่วไปขององค์การอนามัยโลก (WHO QOL) อ้างอิงใน กนกอร ธรรมแสง (2562) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของคนไทย (WHOQOL-BREF-THAI) และ ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 2 ด้าน และองค์ประกอบย่อย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านตนเองและครอบครัว (Life-family domain) หมายถึงความสามารถด้านการจัดการทรัพยากรและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตตนเองและของครอบครัว ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้านย่อย คือ

1.1. ด้านร่างกาย (Physical domain) หมายถึง มีสภาพร่างกายที่แข็งแรง สามารถจัดการต่อความเจ็บปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการเมื่อยล้าได้ สามารถทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า มีกำลังและความสามารถในการทำงานเพียงพอไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารที่พอเพียง ถูกหลักโภชนาการตามที่ร่างกายต้องการ ไม่มีอาการติดบุหรี่หรือยาเสพติด มีเวลาดูแลสุขภาพและพักผ่อนอย่างพอเพียง

1.2. ด้านจิตใจ (Mind domain) หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ดี มีวิธีการจัดการกับความเครียดที่เหมาะสม ไม่เป็นซึมเศร้าหรือวิตกกังวล มีทัศนคติและมองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจ เข้าใจในตนเองและผู้อื่น ยอมรับและพอใจในสิ่งที่ตนเองมี มั่นใจในตนเอง สามารถส่งมอบงานตามกำหนดอย่างประสบผลสำเร็จ มีสมาธิในการทำงาน ไม่หุนหัน ไม่หลงลืม สามารถมอบกำลังใจคนอื่นรอบตัวได้ เช่น คนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน มีกำลังและแรงใจในการลงมือปฏิบัติงาน สามารถจัดการกับแรงกดดันต่าง ๆ รอบตัวได้ มีเพื่อนหรือบุคคลที่ไว้วางใจให้คำปรึกษา รวมถึงมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจได้ในยามที่ทุกข์หรือไม่สบายใจ

1.3. ด้านครอบครัว (Family domain) หมายถึงการใช้ชีวิตในครอบครัวอย่างดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว มีปฏิสัมพันธ์ ดูแลและเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวให้อยู่ดีกินดี รวมถึงสามารถจัดการกับภาระของครอบครัวได้ทั้งด้านการเงินและการใช้จ่ายต่าง ๆ

2. ด้านการทำงานและสังคม (Work-social domain) หมายถึง ความสามารถจัดการทรัพยากรและความต้องการในด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสังคม โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ดังนี้

2.1. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Community domain) หมายถึง ความไว้วางใจ และเคารพในเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาอาศัยกันได้ สามารถรับผิดชอบงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง ร่วมกันสร้าง

บรรยากาศการทำงาน ช่วยกันเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหา และยอมรับในความต่างทางด้านความคิดของผู้อื่น รวมถึงสามารถตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน

2.2. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation domain) หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน เป็นที่ยอมรับและชื่นชมจากทุกคนในองค์กร มีความพอใจงานที่ทำ และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความศรัทธา มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีความเชื่อใจเรื่องบริหารงานของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง ภูมิใจในผลงานของตนเอง มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีและปกป้องชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงมีโอกาสได้ใช้แสดงศักยภาพและได้พัฒนาความสามารถของตนเองในการทำงาน

2.3. ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (Growth and security domain) หมายถึงการมีสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล โรงอาหาร สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น มีแหล่งที่ให้ประโยชน์ด้านการเงิน มีช่องทางรับรู้อخبار ข้อมูล รวมถึงความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุด มีเครื่องมือและอุปกรณ์ทันสมัยเพื่อใช้ในการทำงาน และเพียงพอ มีการจัดการด้านค่าตอบแทนและรายได้ที่เหมาะสมกับทักษะของพนักงาน และสอดคล้องกับเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินที่เกินกำลัง มีเงินออมเกษียณจากงาน มีบริการตรวจร่างกายประจำปีโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย มีการเลื่อนตำแหน่งและปรับฐานเงินเดือนขึ้นตามความสามารถ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) อ้างถึงใน สุานิตตา สิงห์ลือ (2563) ได้กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 8 ประการ หรือเรียกว่า “องค์กรแห่งความสุข” (Happy 8 Workplace) ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิต เพราะความสุขจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลในชีวิตได้อย่างเหมาะสมลงตัว โดยสามารถแบ่งความสุขออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ความสุขของตนเอง (2) ความสุขของครอบครัว และ (3) ความสุขขององค์กรหรือสังคม ซึ่งสามารถแบ่งได้ 8 ด้านดังนี้

1. Happy Body คือ ความแข็งแรงทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ ใช้ชีวิตให้มีความสุข สามารถจัดการความสมดุลในชีวิตได้ดี
2. Happy Heart คือ ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือแบ่งปันกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน อย่างเหมาะสม
3. Happy Relax คือ ได้รับการผ่อนคลายจากใช้ชีวิตและทำงาน จัดการความเหนื่อย ความเครียดของตนเองได้

4. Happy Brain คือ การพัฒนาตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ เพื่อความมั่นคง ก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ
5. Happy Soul คือ ความมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดเกรงกลัวต่ออาการกระทำ เชื่อและศรัทธาในศาสนา และมีคุณธรรมในจิตใจ
6. Happy Money คือ มีการบริหารจัดการเงินที่ดี รู้จักออม รู้จักใช้อย่างพอดี และมีชีวิตที่เหมาะสม
7. Happy Family คือ การมีครอบครัวที่ดี อบอุ่นและมั่นคง ทำให้เกิดความสุขและเป็นกำลังใจให้แก่กัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
8. Happy Society คือ การมีสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร หากทุกคนในสังคมมีรัก มีความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อ ก็จะส่งผลให้สังคมน่าอยู่และสภาพแวดล้อมที่ดีตามไปด้วย

การจัดการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีมากขึ้น เพื่อที่แต่ละบุคคลจะสามารถจัดการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมักประกอบด้วย ทักษะการมองโลกในเชิงบวกและความสามารถ ลดความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิต Groysberg และ คณะ จาก Harvard Business School (2014) ทำการศึกษา โดยทำการสำรวจและสัมภาษณ์คนทำงาน ในระดับบริหารทั่วโลกกว่า 4,000 คน เพื่อให้ได้แนวทางสำหรับการจัดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในปัจจุบัน สามารถสรุปปัจจัยหลักได้ดังนี้ (1) การนิยามความสำเร็จของตนเอง (2) การจัดการเทคโนโลยีและอุปกรณ์สื่อสาร (3) การมีที่สนับสนุนทางอารมณ์จากเพื่อนและครอบครัว (4) การจัดการสรรการเดินทางและสถานที่ให้เหมาะสม (5) การได้รับการสนับสนุนจากคู่ครอง

จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มา จึงขอสรุปความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า เป็นสิ่งที่บุคคลต้องบริหารจัดการกิจกรรมในชีวิตประจำวันของตนเองให้เกิดความสมดุล ไม่ว่าจะด้านการทำงาน หรือด้านส่วนตัว ชีวิตครอบครัว เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพกายใจที่แข็งแรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริภัสสร วงศ์ทองดี ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่ประกอบไปด้วย 5 ด้านด้วยกัน คือ (1) คุณภาพของงานในองค์กร ต้องช่วยทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของพวกเขามีคุณค่า (2) แรงบันดาลใจและคุณค่า (3) ผลตอบแทนที่จับต้องได้ (4) การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ (5) สภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน จากที่กล่าวมานั้น ปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวสร้างและผลักดันให้เกิดความสมดุลขึ้น ซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ สร้างความสุข ความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1. งานวิจัยในประเทศ

สมชัย ปราบริพันธ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวม และรายประเด็นในด้านความพึงพอใจในชีวิต จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแผนก ฝ่ายลักษณะหรือรายละเอียดของเนื้องานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน

เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์ และคณะ (2559) อ้างถึงใน วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ได้อธิบายว่า บุคลากรในองค์กรจะมีช่วงวัยที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลทำให้เกิดแนวคิด ทักษะคิด และพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป โดยสามารถแบ่งช่วงอายุหรือช่วงวัยได้ ดังนี้ (1) ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ส คือ พนักงานที่เกิดในปี พ.ศ. 2489-2507 ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์สจะให้ความสำคัญกับความสำเร็จของชีวิตและการทำงาน คนกลุ่มนี้จะทำงานกับองค์กรอย่างยาวนาน สามารถทุ่มเทและเสียสละชีวิตส่วนตัวได้เพื่องาน (2) ช่วงวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ พนักงานที่เกิดในปี พ.ศ. 2508 – 2523 ช่วงนี้เป็นช่วงที่ผู้หญิงเริ่มทำงานมากยิ่งขึ้น เน้นให้ความสนใจในงาน แต่ยังให้ความสำคัญกับตนเองอยู่ พร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง สามารถปฏิเสธการทำงานล่วงเวลาและสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานได้ (3) ช่วงวัยเจนเนอเรชั่นวาย คือ พนักงานที่เกิดในปี พ.ศ. 2524 – 2543 ช่วงนี้เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่กำลังพัฒนาขยายตัว กลุ่มคนในช่วงวัยนี้จะมีลักษณะชื่นชอบความท้าทาย ชอบแสวงหาโอกาส เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้กับชีวิต พร้อมทั้งให้ความเคารพในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์ (2555) อ้างถึงใน ชาลินี ลูติโชติพิณชัย (2559) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับวิธีการทำงานระยะไกล (Telework) กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ศึกษากลุ่มประชากรจำนวน 345 คน โดยการแจกแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการศึกษาผ่านกรอบแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of planned behavior : TPB) โดยประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ คือทัศนคติที่มีต่อการใช้บริการมาตรฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม จากการศึกษาพบว่าทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการใช้การทำงานระยะไกล (Telework) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการใช้การทำงานระยะไกลมากที่สุด คือ ปัจจัยทางด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นปัจจัยย่อย ได้แก่

ปัจจัยการรับรู้ประโยชน์จากการใช้ (Perceived Usefulness) และความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลได้แก่ ด้านบรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง ซึ่งจะประกอบไปด้วยโครงสร้างสังคมทำงาน (Work Social Structure) และโครงสร้างสังคมที่บ้าน (Home Social Structure) และปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญในด้านความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ (Resource facilitating conditions) และนโยบายของรัฐบาล (Government Policy)

มนัสนันท์ ศรีนาคร และ พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) ได้ศึกษาการทำงานทางไกลและที่บ้าน พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ เพศ ลักษณะงาน รายได้ เงินเดือน การประชุมทางไกล เครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน ระหว่างการทำงานทางไกลกับทำงานที่สำนักงาน เมื่อนำมาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานพบว่า การทำงานที่บ้านดีกว่าทำงานที่สำนักงาน กล่าวคือ พนักงานมีอิสระในการจัดการ วางแผนการทำงานและส่งมอบงานได้ดีมากขึ้น รู้สึกความขัดแย้งในการทำงานลดลง มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความกล้าในการตัดสินใจงานของตนเองมากขึ้น ทั้งยังสามารถสื่อสารกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้สะดวกยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีรายได้และค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

สุวีรพร พึ่งพุทธคุณ (2550) ทำการศึกษาเรื่องการทำงานทางไกล โดยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยค่าใช้จ่ายที่ลดลง รวมถึงประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ในส่วนขององค์กรซึ่งรวมต้นทุนค่าเช่าสำนักงานลดลง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการทำงานทางไกลยังช่วยสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้พนักงานด้วย

4.2. งานวิจัยต่างประเทศ

Khalid และ Rathore (2018) อ้างถึงใน สุานิตตา สิงห์ลล (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความสมดุลชีวิตในการทำงานต่อแรงจูงใจ ของแพทย์ประจำโรงพยาบาลของรัฐในปากีสถาน” พบว่าปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน เช่น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของแพทย์ ทั้งนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในด้านสถานภาพการสมรส พบว่าจำนวนบุตรไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Barik (2017) อ้างถึงใน ศยามล เอกะกุลนันต์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมดุลระหว่างงานและชีวิตของครูหญิงที่สมรสแล้วของโรงเรียนเอกชนและรัฐบาลในเขตโรปุร์ ประเทศอินเดีย พบว่าครูไม่ได้มีความสุขกับสมดุลที่เกิดขึ้นในชีวิต เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องของในงาน เช่น ปริมาณของงาน ชั่วโมงของการทำงาน ซึ่งพบว่าครูใช้ความพยายามในบริหารสมดุลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเรียงลำดับความสำคัญของงานหรือกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งบริหารจัดการเวลาที่โรงเรียน และที่บ้าน ได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

U.S Census Bureau (2016) รายงานว่า อเมริกาเป็นประเทศแรกๆที่มีการนำ telework เข้ามาใช้ โดยชาวอเมริกันนิยมเอางานกลับไปทำที่บ้าน 1 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี 1997-2010 ถึง 35% หรือเป็นจำนวนถึง 13.4 ล้านคน โดยนักเศรษฐศาสตร์ Nicholas Bloom จากมหาวิทยาลัย Stanford ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัท Ctrip โดย NASDAQ จัดอันดับให้เป็นเอเจนซีชั้นนำในเซี่ยงไฮ้ ที่มีอาสาสมัครร่วมโครงการ 16,000 คน ในการทำการทดลองตลอดระยะเวลา 9 เดือน โดยแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ และกลุ่มที่ต้องมาทำงานที่สำนักงานตามปกติ ทั้งนี้เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างคนสองกลุ่มนี้ ผลจากการทดลองปรากฏว่า กลุ่มที่ทำงานที่บ้านสามารถทำกำไรให้บริษัทได้มากถึง 1,900 เหรียญดอลลาร์สหรัฐต่อคนในแต่ละปี ส่วนหนึ่งก็เพราะว่าบริษัทสามารถประหยัดค่าเช่าสถานที่ ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าแอร์ มากกว่าปกติถึง 13% บวกกับประสิทธิภาพของพนักงานที่ได้ทำงานที่บ้านนั้นมีมากกว่า เพราะได้ทำงานในสถานที่ที่คุ้นเคย ใช้เวลากินข้าวกลางวันน้อยลง เพราะไม่ต้องเดินและต่อคิว ประหยัดเวลาในการทำงานและเหนื่อยน้อยกว่าจากการเดินทาง และสามารถมีความยืดหยุ่นการทำงานได้มากกว่าการทำงานในสำนักงาน

Lim and Teo (2000) อ้างถึงใน ลักษิกา นุชอุดม (2564) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานที่บ้านหรือไม่ได้ทำงานที่บ้าน โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติการทำงานทางไกลหรือการทำงานจากบ้าน โดยทำการศึกษากับพนักงานในบริษัทท้องถิ่นขนาดใหญ่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศสิงคโปร์ (ITCO) จำนวนทั้งสิ้น 294 ท่าน โดยที่ผลการศึกษาที่น่าสนใจคือพนักงานที่มีสถานะแต่งงานแล้ว และพนักงานที่รับรู้ต่อประโยชน์ของการทำงานทางไกลหรือทำงานจากที่บ้าน จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล แต่สำหรับพนักงานที่รับรู้ถึงผลเสียของการทำงานทางไกลจะมีอคติ หรือคิดลบต่อการทำงานทางไกล และยังพบว่าเพศไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างทางด้านทัศนคติต่อการทำงานทางไกล

Baksh (1995) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และทัศนคติในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า ระหว่างโปรแกรมการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจ ต่อค่าตอบแทน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานอย่างอิสระ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในโอกาสเจริญก้าวหน้าเติบโต และความพึงพอใจในหัวหน้างาน ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้



สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวความคิด ดังนี้

1. การศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้ใช้แนวคิดของ วราภรณ์ เอื้อการณ และ อิศระ อุดมประเสริฐ, (2553) กล่าวว่า มนุษย์เรามีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและด้านจิตวิทยา รวมไปถึงการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเหล่านั้นมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความพึงพอใจ รวมทั้งบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ

2. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ได้ใช้แนวคิดของ Belanger & Collins, (1998) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรต้น เพื่อศึกษาความพร้อมในการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบปกติไปสู่การทำงานในรูปแบบการทำงานระยะไกล (Telework) ซึ่งแนวคิดนี้ได้แบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยด้วยกันคือ (1) ลักษณะขององค์กร (2) ลักษณะของพนักงาน (3) ลักษณะของงาน และ (4) อุปกรณ์และเทคโนโลยี และใช้แนวคิดจากบทความปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล จากเว็บไซต์ ESET ซึ่งได้เลือกปัจจัยมากำหนดกรอบแนวคิดด้านตัวแปรต้น ได้แก่ (1) การสื่อสาร (2) การตอบสนอง (3) ตารางการทำงาน (4) การมีสังคม (5) การเข้าถึงได้

3. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ใช้แนวคิดของ ศิริภัสสร วงศทองดี (2552) เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดทางด้านตัวแปรตาม เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยแนวคิดนี้ได้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (2) แรงบันดาลใจและคุณค่า (3) สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ (4) การเติบโตและก้าวหน้า (5) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มประชากรวัยทำงานที่มีอายุระหว่าง 21-60 ปี ที่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร และเคยมีประสบการณ์การทำงานระยะไกลในช่วงเวลาย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี (2563-2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ ไม่สามารถทราบจำนวนที่แน่นอนได้ จึงคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัย (Cochran, 1997) โดยอาศัยสูตรในการคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณไม่เกิน 5%

$$\text{สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

โดยที่ n แทนขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม = 0.50

e แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ 0.05)

Z แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = 0.50

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{0.05(1 - 0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$= 384.16$$

จากผลการคำนวณเพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจะได้ $(n) = 384.16$ คน ซึ่งหมายความว่า ต้องใช้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 384 คน จึงสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมอีก 15 ชุด เมื่อรวมกันแล้วใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ ตามที่เงื่อนไขกำหนดคือไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
 - 1.1. ชาย
 - 1.2. หญิง
2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบบสอบถามอายุระหว่าง 21-60 ปี ดังนั้นในการวิจัยจะใช้ช่วงเวลาอายุ ดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดและแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 21}{4} \\ &= 9.75 \text{ คิดเป็นประมาณ } 10 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

- 2.1. อายุ 21-30 ปี
- 2.2. อายุ 31-40 ปี
- 2.3. อายุ 41-50 ปี
- 2.4. อายุ 51-60 ปี
3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้
 - 3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2. ปริญญาตรี
 - 3.3. สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
 - 4.1. โสด
 - 4.2. สมรส
 - 4.3. หย่าร้าง/หม้าย
5. อาชีพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้
 - 5.1. พนักงานบริษัทเอกชน
 - 5.2. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
 - 5.3. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
 - 5.4. ฟรีแลนซ์/ เทรนเนอร์

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 9 ด้าน ได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ คำถามมีจำนวน 27 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม

สามารถเลือกตอบ ตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพอใจการทำงานระยะไกล
4.21 – 5.00	ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับไม่ดีมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน แรงบันดาลใจและคุณค่า สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ การเติบโตและก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า คำถามมีจำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากน้อยไปหามาก ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้นซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น การให้คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัด ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ในการอธิบายผลดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสมดุลระหว่างชีวิต
4.21 – 5.00	ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตอยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	ปัจจัยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตารางเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถามได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาแก้ไขปรับปรุง และตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และการใช้สำนวนภาษาเพื่อแก้ไขปรับปรุง ครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)
6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุง ไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α – Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้ความใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูงโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบักในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล	เท่ากับ	0.782
ลักษณะองค์กร	เท่ากับ	0.792
ลักษณะของพนักงาน	เท่ากับ	0.723
ลักษณะของงาน	เท่ากับ	0.739
อุปกรณ์และเทคโนโลยี	เท่ากับ	0.770
การสื่อสาร	เท่ากับ	0.835
การตอบสนอง	เท่ากับ	0.796
ตารางการทำงาน	เท่ากับ	0.729
การมีสังคม	เท่ากับ	0.757
การเข้าถึงได้	เท่ากับ	0.900

ส่วนที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิต	เท่ากับ	0.795
คุณภาพของงาน	เท่ากับ	0.705
แรงบันดาลใจและคุณค่า	เท่ากับ	0.836
สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้	เท่ากับ	0.917
การเติบโตและก้าวหน้า	เท่ากับ	0.777
สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า	เท่ากับ	0.742

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าหนังสือ วารสาร บทความวิชาการ เอกสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำผลของแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยวิธีตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) โดยการลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ

1.2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และส่วนที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.3. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และส่วนที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1. สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2. สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนองตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว ว่ามีตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีผลกับตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$P = \frac{f(100)}{n}$$

โดยที่ P แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

f แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ \bar{x}) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

โดยที่ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

โดยที่ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$Cronbachs' alpha = \frac{\overline{Kcovariance\sqrt{variance}}}{1 + (k + 1)\overline{covariance\sqrt{variance}}}$$

โดยที่ $Cronbachs' alpha$ แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k	แทน จำนวนคำถาม
$\overline{covariance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่าง คำถาม
$\overline{variance}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1. สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ และ อายุ ใช้สูตรดังนี้

3.1.1. กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $s_1^2 = s_2^2$

$$\frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

3.1.2. กรณีที่ทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$\text{โดยที่ } df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_1} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_2 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

โดยที่ t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
\bar{X}_1	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{X}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S_2^2	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

3.2. สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ ประกอบด้วย

3.2.1. ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

โดยที่ F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
MS_B	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_W	แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ
k	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
$n - k$	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}; N-k}{2} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{N_i} + \frac{1}{N_j} \right]}$$

โดยที่ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร
กลุ่มที่ i และ j

$\frac{t_{1-\alpha}; N-k}{2}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ
t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้น
แห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS)

N_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

N_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_1}{N}\right) s_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์
ความแปรปรวน

K แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

s_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

3.3. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากสมการ แสดงการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) และตัวแปรอิสระ (X) ของประชากรจะเห็นว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ $(\alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k)$ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรตามได้ส่วนหนึ่ง ในส่วนของการเปลี่ยนแปลง ที่ไม่สามารถอธิบายได้นี้เรียกว่า ค่าความคาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (Error : ϵ) การวิเคราะห์เชิงถดถอยแบบพหุคูณจะเป็นการพยากรณ์หาค่าสัมประสิทธิ์ α และ β_1 จากค่าสถิติ a และ b ที่ได้จากการคำนวณโดยกลุ่มตัวอย่าง โดยหลักการวิเคราะห์ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณได้ จะต้องเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่ทำให้สมการดังกล่าว มีค่าความคาดเคลื่อนกำลังสองรวมกันน้อยที่สุด (Ordinary Least Square : OLS) (อัปษรศรี ม่วงคง, 2552)

สมการถดถอยเชิงพหุคูณของประชากร มีสูตรดังนี้

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_k x_k + \epsilon$$

เมื่อสมการถดถอยเชิงพหุคูณของกลุ่มตัวอย่าง

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

โดยที่ X แทน ตัวแปรอิสระ

Y แทน ตัวแปรตาม

K แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

เมื่อ α และ a เป็นจุดตัดแกน Y ของสมการถดถอย หรือ ค่าของ Y เมื่อให้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าเท่ากับศูนย์ ส่วน β และ b เป็นสัมประสิทธิ์ถดถอย (Partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ซึ่งหมายถึง อัตราการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม (Y) เมื่อตัวแปรอิสระนั้น เปลี่ยนไป 1 หน่วย โดยตัวแปรอิสระตัวอื่น มีค่าคงที่ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์ a และ b สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$a = Y - b_1 x_1 + b_2 x_2 - \dots - b_k x_k$$

$$b_i = \frac{\sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

เมื่อ β_0 แทน ค่าคงที่ (Constant) ของสมการการถดถอย

β_1 แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i

E แทน ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริง และค่าที่ได้จากสมการ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ได้ มีดังนี้

1. ค่า r แสดงถึง ระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) หากค่าที่ได้เข้าใกล้ 1 มากแสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงมาก

2. ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

3. Adjusted R Square หมายถึง ค่า R Square ที่มีการปรับแก้แล้ว การแปลความหมายจะเหมือนกับ ค่า R Square

4. ค่า Std. Error of the Estimate แสดงถึง ระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีอิทธิพลระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีอิทธิพลระดับสูง
0.41 – 0.60	มีอิทธิพลระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีอิทธิพลระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีอิทธิพลระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีอิทธิพล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 412 ฉบับ และได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามจำนวน 12 ฉบับ ที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงทำการคัดออกให้เหลือเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 400 ฉบับ และผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
Ms	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
R^2_{Adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ
X1	แทน	ลักษณะขององค์กร
X2	แทน	ลักษณะของพนักงาน
X3	แทน	ลักษณะของงาน
X4	แทน	อุปกรณ์และเทคโนโลยี
X5	แทน	การสื่อสาร
X6	แทน	การตอบสนอง

X7	แทน	ตารางการทำงาน
X8	แทน	การมีสังคม
X9	แทน	การเข้าถึงได้
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ คุณภาพของงาน แรงบันดาลใจและคุณค่า สิ่งตอบแทน หรือรางวัลที่จับต้องได้ การเติบโตและก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้นจำนวน 400 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	92	23.00
หญิง	308	77.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77 และเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23

เนื่องจาก อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามน้อย จึงทำ Regroup ใหม่ ดังตารางที่ 2-5

ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุหลังทำการ Regroup แล้ว

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	132	33.00
31-40 ปี	152	38.00
41ปีขึ้นไป	116	29.00
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 2 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา หลังทำการ Regroup แล้ว

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี หรือ ต่ำกว่า	245	61.25
สูงกว่าปริญญาตรี	155	38.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 3 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือ ต่ำกว่า จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 และศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ หลังทำการ Regroup แล้ว

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	295	73.75
สมรส/หย่าร้าง	105	26.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 และสถานภาพสมรส/หย่าร้าง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ หลังทำการ Regroup แล้ว

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	40	10.00
พนักงานบริษัทเอกชน	297	74.25
ฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้าน	63	15.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 5 อาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25 รองลงมาคือ อาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 และอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ลักษณะขององค์กร	4.04	0.78	ดี
ลักษณะของพนักงาน	4.26	0.55	ดีมาก
ลักษณะของงาน	4.02	0.62	ดี
อุปกรณ์และเทคโนโลยี	4.37	0.58	ดีมาก
การสื่อสาร	4.15	0.68	ดี

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การตอบสนอง	4.28	0.51	ดีมาก
ตารางการทำงาน	4.10	0.71	ดี
การมีสังคม	4.00	0.60	ดี
การเข้าถึงได้	3.88	0.76	ดี
รวม	4.12	0.64	ดี

จากตารางที่ 6 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อุปกรณ์และเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 การตอบสนอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ลักษณะของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตารางการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การมีสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และการเข้าถึงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะขององค์กร

ลักษณะขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านลงทุนกับค่าอุปกรณ์และการสื่อสารใหม่เพื่อสนับสนุนการทำงานระยะไกล	3.96	0.94	ดี
2. องค์กรดำเนินการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือมาตรการบางอย่างเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานระยะไกลให้กับพนักงาน	4.14	0.83	ดี

ตาราง 7 (ต่อ)

ลักษณะขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. องค์กรของท่านมีการทบทวนกระบวนการบริหาร หน่วยงานให้สอดคล้องกับการทำงานระยะไกล	4.04	0.84	ดี
รวม	4.04	0.87	ดี

จากตารางที่ 7 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะขององค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะขององค์กร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะขององค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรดำเนินการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือมาตรการบางอย่างเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานระยะไกลให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 องค์กรของท่านมีการทบทวนกระบวนการบริหารหน่วยงานให้สอดคล้องกับการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ องค์กรของท่านลงทุนกับค่าอุปกรณ์และการสื่อสารใหม่เพื่อสนับสนุนการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของพนักงาน

ลักษณะของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานระยะไกลด้วยความ มุ่งมั่นและตั้งใจ	4.25	0.67	ดีมาก
2. ท่านมีแรงผลักดันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันเป็นผลจากการทำงานระยะไกล	4.18	0.72	ดี
3. ท่านมีอิสระในการบริหารจัดการเวลาในการทำงาน ระหว่างทำงานระยะไกลได้ดี	4.34	0.70	ดีมาก
รวม	4.26	0.70	ดีมาก

จากตารางที่ 8 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของพนักงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของพนักงาน อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของพนักงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีอิสระในการบริหารจัดการเวลาในการทำงาน ระหว่างทำงานระยะไกลได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านเรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานระยะไกลด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และท่านมีแรงผลักดันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันเป็นผลจากการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การทำงานระยะไกลเป็นโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ไม่ต่างจากการทำงานในรูปแบบปกติ	4.04	0.85	ดี
2. งานที่ท่านรับผิดชอบในระหว่างการทำงานระยะไกล สามารถวัดผลงานได้ตามที่ตกลง	4.22	0.68	ดีมาก
3. องค์กรของท่านมีตัวชี้วัดผลของการดำเนินงานระยะไกลที่ชัดเจน	3.79	0.88	ดี
รวม	4.02	0.80	ดี

จากตาราง 9 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านรับผิดชอบในระหว่างการทำงานระยะไกล สามารถวัดผลงานได้ตามที่ตกลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 การทำงานระยะไกลเป็นโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ไม่ต่างจากการทำงานใน

รูปแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และองค์การของท่านมีตัวชี้วัดผลของการดำเนินงานระยะไกลที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี

อุปกรณ์และเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านนำโปรแกรมประชุมออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมาก	4.61	0.56	ดีมาก
2. ท่านสามารถเชื่อมต่อเครือข่ายภายในในองค์กรได้อย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานระยะไกล	4.28	0.74	ดีมาก
3. องค์กรของท่านมีการอัปเดตซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์อยู่เสมอ เพื่อบริหารจัดการงานได้ดีบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.22	0.84	ดีมาก
รวม	4.37	0.71	ดีมาก

จากตารางที่ 10 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านนำโปรแกรมประชุมออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านสามารถเชื่อมต่อเครือข่ายภายในในองค์กรได้อย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และองค์กรของท่านมีการอัปเดตซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์อยู่เสมอเพื่อบริหารจัดการงานได้ดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร

การสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการพัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง	4.20	0.75	ดี
2. ท่านและหัวหน้างานมีการประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.80	ดี
3. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว	4.05	0.91	ดี
รวม	4.15	0.82	ดี

จากตารางที่ 11 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการสื่อสาร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการสื่อสาร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการพัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านและหัวหน้างานมีการประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการตอบสนอง

การตอบสนอง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีกระบวนการทำงานที่ตอบสนองความต้องการอย่างเป็นระบบและทั่วถึง	4.18	0.63	ดี
2. ท่านรับทราบกำหนดการส่งงานและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	4.30	0.59	ดีมาก

ตาราง 12 (ต่อ)

การตอบสนอง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ท่านตอบสนองการทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.57	ดีมาก
รวม	4.28	0.60	ดีมาก

จากตาราง 12 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการตอบสนอง เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการตอบสนอง อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการตอบสนอง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านตอบสนองการทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ท่านรับทราบกำหนดการส่งงานและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และท่านมีกระบวนการทำงานที่ตอบสนองความต้องการอย่างเป็นระบบและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านตารางการทำงาน

ตารางการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ระหว่างการทำงานระยะไกลท่านมีการกำหนดเวลาเข้า-ออกงานอย่างชัดเจน	4.05	0.93	ดี
2. ท่านมีตารางการทำงานที่ต้องจัดการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันอย่างชัดเจน	4.13	0.81	ดี
3. ท่านสามารถจัดตารางการทำงานของท่านให้มีความสมดุลกับเวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.85	ดี
รวม	4.10	0.86	ดี

จากตาราง 13 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านตารางการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัย

สนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านตารางการทำงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านตารางการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีตารางการทำงานที่ต้องจัดการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านสามารถจัดตารางการทำงานของท่านให้มีความสมดุลกับเวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และระหว่างการทำงานระยะไกลท่านมีการกำหนดเวลาเข้า-ออกงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการมีสังคม

การมีสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความกระตือรือร้น มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะทำงานระยะไกล	4.19	0.59	ดี
2. ท่านคิดว่าความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างการทำงานระยะไกลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน	4.19	0.63	ดี
3. ท่านคิดว่าการทำงานระยะไกล ทำให้ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน พูดคุยกันมากขึ้นกับสมาชิกในทีม	3.63	1.11	ดี
รวม	4.00	0.78	ดี

จากตารางที่ 14 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการมีสังคม เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการมีสังคม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการมีสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้น มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านคิดว่าความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างการทำงานระยะไกลช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านคิดว่าการทำงานระยะไกล ทำให้ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน พูดคุยกันมากขึ้นกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเข้าถึงได้

การเข้าถึงได้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีนโยบายการเข้าถึงผู้บริหารได้อย่างเปิดเผย (Open door policy)	3.74	0.93	ดี
2. ระหว่างทำงานระยะไกลท่านสามารถเสนอแนวความคิดหรือการแก้ไขปัญหาแก่หัวหน้างานได้อย่างเปิดเผย	3.95	0.84	ดี
3. ท่านมีความกล้าและสบายใจในการพูดคุยอย่างเปิดเผยกับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน	3.96	0.82	ดี
รวม	3.88	0.86	ดี

จากตารางที่ 15 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเข้าถึงได้ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการเข้าถึงได้ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการเข้าถึงได้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความกล้าและสบายใจในการพูดคุยอย่างเปิดเผยกับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ระหว่างทำงานระยะไกลท่านสามารถเสนอแนวความคิด หรือการแก้ไขปัญหาแก่หัวหน้างานได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และองค์กรของท่านมีนโยบายการเข้าถึงผู้บริหารได้อย่างเปิดเผย (Open door policy) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ คุณภาพของงาน แรงบันดาลใจและคุณค่า สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ การเติบโตและก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
คุณภาพของงาน	4.17	0.57	สูง
แรงบันดาลใจและคุณค่า	4.08	0.67	สูง
สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้	3.72	0.82	สูง
การเติบโตและก้าวหน้า	3.92	0.71	สูง
สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า	4.20	0.57	สูง
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานภาพรวม	4.02	0.67	สูง

จากตารางที่ 16 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 แรงบันดาลใจและคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 การเติบโตและก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน

คุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านบริหารเวลาเพื่อส่งมอบงานภายในระยะเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี	4.23	0.67	สูงมาก

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านมีความยืดหยุ่นใน จัดการตารางงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความสมดุลกับ ชีวิตส่วนตัวได้อย่างดีเยี่ยม	4.06	0.79	สูง
3. ท่านคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ระหว่างการทำงาน ระยะไกล เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์ต่างๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ และลดเวลาการทำงาน	4.22	0.72	สูงมาก
รวม	4.17	0.73	สูง

จากตารางที่ 17 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านบริหารเวลาเพื่อส่งมอบงานภายในระยะเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ระหว่างการทำงานระยะไกล เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และลดเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านมีความยืดหยุ่นในจัดการตารางงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างดีเยี่ยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า

แรงบันดาลใจและคุณค่า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจและรู้สึกมีคุณค่าจาก งานที่ท่านทำในระหว่างการทำงานระยะไกล	4.00	0.74	สูง

ตาราง 18 (ต่อ)

แรงบันดาลใจและคุณค่า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. ท่านมีเวลาส่วนตัวในการจัดการกับความเครียด หรือความกังวลที่เกิดขึ้นในการทำงานระหว่างการทำงานระยะไกล	4.04	0.87	สูง
3. ท่านคิดว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจและความมั่นใจในตนเองในการทำงานระยะไกลและการใช้ชีวิตส่วนตัวเป็นผลดีในการใช้ชีวิตประจำวัน	4.18	0.71	สูง
รวม	4.08	0.77	สูง

จากตารางที่ 18 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจและความมั่นใจในตนเองในการทำงานระยะไกลและการใช้ชีวิตส่วนตัวเป็นผลดีในการใช้ชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านมีเวลาส่วนตัวในการจัดการกับความเครียด หรือความกังวลที่เกิดขึ้นในการทำงานระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจและรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ท่านทำในระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้

สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจกับการประเมินผลงานและการปรับขึ้นเงินเดือนในระหว่างการทำงานระยะไกล	3.77	0.92	สูง

ตาราง 19 (ต่อ)

สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2. องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบรางวัลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น	3.69	0.99	สูง
3. ท่านพอใจกับเงินโบนัสที่ท่านได้รับจากผลการปฏิบัติงานในระหว่างการทำงานระยะไกล	3.71	0.99	สูง
รวม	3.72	0.94	สูง

จากตารางที่ 19 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับการประเมินผลงานและการปรับขึ้นเงินเดือนในระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ท่านพอใจกับเงินโบนัสที่ท่านได้รับจากผลการปฏิบัติงานในระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบรางวัลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเติบโตและก้าวหน้า

การเติบโตและก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะจากการทำงานกับบุคคลอื่น	3.91	0.84	สูง
2. องค์กรของท่านสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแม้ในระหว่างการทำงานระยะไกล	3.89	0.91	สูง

ตาราง 20 (ต่อ)

การเติบโตและก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ท่านสามารถบริหารเวลาในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.97	0.82	สูง
รวม	3.92	0.86	สูง

จากตารางที่ 20 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเติบโตและก้าวหน้า เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเติบโตและก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเติบโตและก้าวหน้า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถบริหารเวลาในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์และพัฒนาทักษะจากการทำงานกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ องค์การของท่านสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแม้ในระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานระยะไกล ช่วยลดภาวะตึงเครียด เพิ่มความสุขและความสมดุลในชีวิต	4.12	0.78	สูง
2. อุปกรณ์การทำงานของท่านเอื้อให้การทำงานระยะไกล มีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	4.05	0.79	สูง

ตาราง 21 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3. ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านสามารถ ประหยัดเวลาการทำงานได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การประชุมออนไลน์ แทนการพบปะในสำนักงาน หรือ การส่งข้อมูลเป็นอีเมลแทนการส่งด้วยกระดาษ	4.41	0.65	สูงมาก
รวม	4.20	0.74	สูง

จากตารางที่ 21 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า เมื่อพิจารณาความคิดเห็นพบว่า โดยภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านสามารถประหยัดเวลาการทำงานได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การประชุมออนไลน์ แทนการพบปะในสำนักงาน หรือการส่งข้อมูลเป็นอีเมลแทนการส่งด้วยกระดาษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานระยะไกล ช่วยลดภาวะตึงเครียด เพิ่มความสุขและความสมดุลในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และอุปกรณ์การทำงานของท่านเอื้อให้การทำงานระยะไกลมีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ ของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน

H_0 = ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1 = ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบ พบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เพศ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม	0.083	0.774

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแยกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.774 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	ชาย	4.16	0.37	0.869	190.6	0.386*
	หญิง	4.11	0.48			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.386 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน

H0 = ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของอายุ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอายุ แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Levene's Test

อายุ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวม	2.284	2	397	0.103

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสัมพันธ์และการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ มีค่า p-value เท่ากับ 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่ต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.442	2	0.221	0.808	0.446
	ภายในกลุ่ม	108.493	397	0.273		
	รวม	108.935	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.446 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

H0 = ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของการศึกษากับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม	0.679	0.410

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแยกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.410 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี

ตัวแปรที่ศึกษา	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	ปริญญาตรี	4.04	0.54	0.997	398	0.319
	หรือต่ำกว่า สูงกว่า ปริญญาตรี	3.98	0.49			

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.319 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน

H0 = ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test ในกรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของการศึกษากับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงานในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในกลุ่มระดับการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	Levene's Test for Equal of Variances	
	F	p-value
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม	0.032	0.859

จากตารางที่ 28 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแยกตามสถานภาพโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีค่า p-value เท่ากับ 0.859 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส/หย่าร้าง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้สถิติการทดสอบค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มตัวอย่างระหว่างสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส/หย่าร้าง

ตัวแปรที่ศึกษา	สถานภาพ	t-test for Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร	โสด	4.00	0.53	-1.282	398	0.200
	สมรส/หย่าร้าง	4.07	0.51			

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent Samples t-test) พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.200 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แตกต่างกัน

H0 = ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H1 = ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของอาชีพ โดยใช้สถิติ Levene's Test ซึ่งหากผลการ

ทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอาชีพไม่แตกต่างกัน (ค่า p-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำแนกตามอาชีพ และหากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของอาชีพต่างกัน (ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอาชีพกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ Levene's Test

อาชีพ	Levene's Test for Equal of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวม	0.385	2	397	0.681

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ โดยใช้ Levene's Test พบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ มีค่า p-value เท่ากับ 0.681 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร กับอาชีพ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.317	2	1.158	4.313	0.014*
	ภายในกลุ่ม	106.618	397	0.269		
	รวม	108.935	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอาชีพของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่าประชากรวัยทำงาน ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อให้ทราบว่าอาชีพของประชากรวัยทำงาน กลุ่มอาชีพใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอาชีพของประชากรวัยทำงาน ที่แตกต่างกัน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

อาชีพ	\bar{X}	ข้าราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน บริษัทเอกชน	ฟรีแลนซ์/ ผู้ ฝึกอบรม/ผู้ให้ คำปรึกษา/ ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3.904	-	-0.156 (0.074)	0.028 (0.793)
พนักงานบริษัทเอกชน	4.060	-	-	0.184* (0.011)
ฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้ คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน	3.886	-	-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์พบว่า อาชีพของประชากรวัยทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างจากอาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กล่าวคือ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมมากกว่าอาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยผลต่างเท่ากับ 0.184

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานระยะไกล ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน และสุขภาพและความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: ปัจจัยด้านการทำงานระยะไกล ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน

และสุขภาพและความปลอดภัย ไม่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

H1: ปัจจัยด้านการงานระยะไกล ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน และสุขภาพและความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่า p-value น้อยกว่า 0.05 โดยกำหนดตัวแปรดังนี้

- X1 หมายถึง ลักษณะขององค์กร
- X2 หมายถึง ลักษณะของพนักงาน
- X3 หมายถึง ลักษณะของงาน
- X4 หมายถึง อุปกรณ์และเทคโนโลยี
- X5 หมายถึง การสื่อสาร
- X6 หมายถึง การตอบสนอง
- X7 หมายถึง ตารางการทำงาน
- X8 หมายถึง การมีสังคม
- X9 หมายถึง การเข้าถึงได้
- Y หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

โดยเงื่อนไขในการวิเคราะห์ความความถดถอยพหุคูณ จะต้องตรวจสอบ Multi Collinearity โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10

ตาราง 33 แสดงผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)		
ลักษณะขององค์กร (X1)	0.503	1.986
ลักษณะของพนักงาน (X2)	0.521	1.919
ลักษณะของงาน (X3)	0.475	2.106
อุปกรณ์และเทคโนโลยี (X4)	0.393	2.546
การสื่อสาร (X5)	0.323	3.098
การตอบสนอง (X6)	0.477	2.096
ตารางการทำงาน (X7)	0.589	1.699
การมีสังคม (X8)	0.531	1.884
การเข้าถึงได้ (X9)	0.500	2.001

จากตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของด้านการสื่อสาร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ด้านลักษณะของงาน ด้านการตอบสนอง ด้านการเข้าถึงได้ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของพนักงาน ด้านการมีสังคม และด้านตารางการทำงาน มีค่าเท่ากับ 3.098 2.546 2.106 2.096 2.001 1.986 1.919 1.884 และ 1.699 ตามลำดับ มีค่าไม่เกิน 10

ส่วนค่า Tolerance ของด้านตารางการทำงาน ด้านการมีสังคม ด้านลักษณะของพนักงาน ด้านลักษณะขององค์กร ด้านการเข้าถึงได้ ด้านการตอบสนอง ด้านลักษณะของงาน ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี และด้านการสื่อสาร มีค่าเท่ากับ 0.589 0.531 0.521 0.503 0.500 0.477 0.475 0.393 และ 0.323 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ตาราง 34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ลักษณะขององค์กร (X1)	0.154	0.032	0.230	4.789	<0.001
ลักษณะของพนักงาน (X2)	0.111	0.044	0.118	2.505	0.013*
ลักษณะของงาน (X3)	0.103	0.041	0.123	2.486	0.013*
อุปกรณ์และเทคโนโลยี (X4)	-0.147	0.049	-0.164	-3.031	0.003*
การสื่อสาร (X5)	0.039	0.046	0.051	0.855	0.393
การตอบสนอง (X6)	0.112	0.051	0.108	2.202	0.028*
ตารางการทำงาน (X7)	0.144	0.033	0.196	4.417	<0.001
การมีสังคม (X8)	0.218	0.040	0.252	5.393	<0.001
การเข้าถึงได้ (X9)	0.087	0.033	0.126	2.619	0.009*
ค่าคงที่	0.704	0.176		3.994	0.000

Multiple R = 0.741^a R Square = 0.549 Adjusted R Square = 0.539 Std. Error = 0.35492

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลมีอิทธิพลต่อความสมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ การมีสังคม (X8) ลักษณะขององค์กร (X1) ตารางการทำงาน (X7) การตอบสนอง (X6) ลักษณะของพนักงาน (X2) ลักษณะของงาน (X3) การเข้าถึงได้ (X9) และอุปกรณ์และเทคโนโลยี (X4)

ผลการวิเคราะห์มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.741 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.549 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.539 แสดงว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลมีอิทธิพลต่อความสมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานร้อยละ 53.9 และอีกร้อยละ 56.1 เป็นผลจากปัจจัยอื่นและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ 0.35492 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้วพบว่า

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะองค์กร (X1) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.230 และมีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะองค์กร (X1) มีอิทธิพลต่อความสมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของพนักงาน (X2) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.118 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของพนักงาน (X2) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ลักษณะของงาน (X3) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.123 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของงาน (X3) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี (X4) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ -0.164 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี (X4) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการสื่อสาร (X5) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.051 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.393 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการสื่อสาร (X5) ไม่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการตอบสนอง (X6) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.108 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.028 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการตอบสนอง (X6) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านตารางการทำงาน (X7) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.196 และมีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านตารางการทำงาน (X7) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการมีสังคม (X8) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.252 และมีค่า p-value เท่ากับ <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05

หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการมีสังคม (X8) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการเข้าถึงได้ (X9) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มีค่า Beta เท่ากับ 0.126 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.009 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการเข้าถึงได้ (X9) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 35 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และอาชีพ		
ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน		
สมมติฐานการวิจัย	พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
การศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
อาชีพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ ที่มีผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร		
สมมติฐานการวิจัย	แรงจูงใจในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ลักษณะองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ลักษณะของพนักงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ลักษณะของงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
อุปกรณ์และเทคโนโลยี	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
การสื่อสาร	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
การตอบสนอง	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
ตารางการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
การมีสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression
การเข้าถึงได้	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Multiple Regression

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลของประชากรวัยทำงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการสนับสนุนการทำงานระยะไกล ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของประชากรวัยทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้วิเคราะห์การบริหารงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระหว่างการทำงานระยะไกล เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปใช้วิเคราะห์การปรับปรุงและพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่พนักงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อนำผลที่ได้จากงานวิจัยไปเป็นแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ประชากรวัยทำงาน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และอาชีพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานระยะไกล ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ลักษณะของ

พนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน และสุขภาพและความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวัยเจ็บบ้าง อธิธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานลักษณะทางประชากรศาสตร์ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 77 และ เพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 ตามลำดับ

การศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี หรือ ต่ำกว่า จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 และศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 155คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 และสถานภาพสมรส/หย่าร้าง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ตามลำดับ

อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25 รองลงมาคือ อาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.75 และอาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ของประชากรวัยทำงานพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน

ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล โดยรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ลักษณะขององค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะขององค์กร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรดำเนินการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือมาตรการบางอย่างเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 องค์กรของท่านมีการทบทวนกระบวนการบริหาร หน่วยงานให้สอดคล้องกับการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ องค์กรของท่านลงทุน กับค่าอุปกรณ์และการสื่อสารใหม่เพื่อสนับสนุนการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ตามลำดับ

2. ลักษณะของพนักงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของพนักงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีอิสระในการบริหารจัดการเวลาในการทำงาน ระหว่างทำงานระยะไกลได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ท่านเรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานระยะไกลด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และท่านมีแรงผลักดันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันเป็นผลจากการทำงาน ระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

3. ลักษณะของงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน การทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่าน รับผิดชอบในระหว่างการทำงานระยะไกล สามารถวัดผลงานได้ตามที่ตกลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 การทำงานระยะไกลเป็นโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ไม่ต่างจากการทำงานใน รูปแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ องค์กรของท่านมีตัวชี้วัดผลของการดำเนินงานระยะไกลที่ ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

4. อุปกรณ์และเทคโนโลยีโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการทำงาน

ระยะไกลอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านนำโปรแกรมประชุมออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านสามารถเชื่อมต่อเครือข่ายภายในองค์กรได้อย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และองค์กรของท่านมีการอัปเดตซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์อยู่เสมอ เพื่อบริหารจัดการงานได้ดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

5. การสื่อสารโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพรวมบัณฑิตสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการสื่อสาร โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีการ พัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ท่านและหัวหน้างานมีการประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็นไป ด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

6. การตอบสนองโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการทำงานระยะไกล อยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย สนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการตอบสนอง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านตอบสนองการทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ท่านรับทราบกำหนดการส่งงานและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และท่านมีกระบวนการทำงานที่ตอบสนองความต้องการอย่างเป็นระบบและทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

7. ตารางการทำงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตสนับสนุนการทำงาน ระยะไกลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านตารางการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีตารางการทำงานที่ต้องจัดการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ท่านสามารถจัดตารางการทำงานของท่านให้มีความสมดุลกับเวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และระหว่างการทำงานระยะไกล ท่านมีการกำหนดเวลาเข้า-ออกงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

8. การมีสังคมโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการมีสังคม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้น มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ท่านคิดว่าความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างการทำงานระยะไกลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และท่านคิดว่าการทำงานระยะไกล ทำให้ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน พุดคุยกันมากขึ้นกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

9. การเข้าถึงได้โดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการเข้าถึงได้โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความกล้าและสบายใจ ในการพุดคุยอย่างเปิดเผยกับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ระหว่างทำงาน ระยะไกลท่านสามารถเสนอแนวความคิด หรือการแก้ไขปัญหาแก่หัวหน้างานได้อย่างเปิดเผย มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และองค์การของท่านมีนโยบายการเข้าถึงผู้บริหารได้อย่างเปิดเผย (Open door policy) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ คุณภาพของงาน แรงบันดาลใจและคุณค่า สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ การเติบโตและก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. คุณภาพของงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านบริหารเวลาเพื่อส่งมอบงานภายในระยะเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ท่านคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ระหว่างการทำงานระยะไกล เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และลดเวลาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และในระหว่างการทำงานระยะไกล

ท่านมีความยืดหยุ่นในการจัดการตารางงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างดีเยี่ยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

2. แรงบันดาลใจและคุณค่าโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคิดว่าการรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจและความมั่นใจในตนเองในการทำงานระยะไกลและการใช้ชีวิตส่วนตัวเป็นผลดีในการใช้ชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ท่านมีเวลาส่วนตัวในการจัดการกับความเครียด หรือความกังวลที่เกิดขึ้นในการทำงานระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และ ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจและรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ท่านทำในระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ตามลำดับ

3. สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้โดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับการประเมินผลงานและการปรับขึ้นเงินเดือนในระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ท่านพอใจกับเงินโบนัสที่ท่านได้รับจากผลการปฏิบัติงานในระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และ องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบรางวัลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

4. การเติบโตและก้าวหน้าโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเติบโตและก้าวหน้า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถบริหารเวลาในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์และพัฒนาทักษะจากการทำงานกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และ องค์กรของท่านสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องแม้ในระหว่างการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

5. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่าโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านสามารถประหยัดเวลาการทำงานได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การประชุมออนไลน์ แทนการพบปะในสำนักงาน หรือการส่งข้อมูลเป็นอีเมลแทนการส่งด้วยกระดาษมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานระยะไกล ช่วยลดภาวะตึงเครียด เพิ่มความสุขและความสมดุลในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และอุปกรณ์การทำงานของท่านเอื้อให้การทำงานระยะไกลมีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอาชีพ ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ประชากรวัยทำงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ประชากรวัยทำงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ประชากรวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ประชากรวัยทำงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ประชากรวัยทำงาน ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีจำนวน 1 คู่ คืออาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างจากอาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน กล่าวคือ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมมากกว่าอาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ พบว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเข้าถึงได้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากประชากรวัยทำงานอาจจะรู้สึกว่ายโยบายการเข้าถึงผู้บริหารขององค์กรสามารถทำได้อย่างเปิดเผย ในการทำงานระยะไกลทำให้เกิดความยากลำบากในการขอคำแนะนำจากจากหัวหน้างานได้ สอดคล้องกับปาริฉัตร ไซติภูมิเวทย์ (2564) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร พบว่า การทำงานที่บ้านทำให้การสื่อสารไปยังผู้บริหารทำได้ยากมากขึ้น ขาดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร

2. การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้แก่ คุณภาพของงาน แรงบันดาลใจและคุณค่า สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ การเติบโตและก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า พบว่า โดยภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากประชากรวัยทำงานอาจยังไม่พอใจกับรูปแบบการประเมินผลงานและการปรับขึ้นเงินเดือน รวมถึงเงินโบนัสที่ได้รับในระหว่างการทำงานระยะไกล สอดคล้องกับธิปไตย โพธาทอง และ พนิต กุลศิริ (2557) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สมมติฐานที่ 1 ประชากรวัยทำงาน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ และอาชีพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าลักษณะของงานขององค์กรทำให้ทั้งเพศชายและหญิงสามารถทำงานระยะไกลได้ไม่แตกต่างกัน สามารถปฏิบัติงานและส่งมอบงานภายในระยะเวลาที่กำหนดได้ดี สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้มากขึ้น ทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ปราบริพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีความแตกต่างทางด้านเพศ มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายประเด็น ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสวัน (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าประชากรวัยทำงานในช่วงอายุต่าง ๆ ที่ต้องทำงานระยะไกลสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสะดวกในการทำงาน จึงทำให้ลดภาวะความตึงเครียดและเพิ่มความสุขและสมดุลในชีวิตได้ทุกช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ ชนะพันธ์ และ คณะ (2564) ได้ทำการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพร ศรีสุระพล (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อายุที่แตกต่างของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะว่าประชากรวัยทำงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ไม่ต่างจากการทำงานในรูปแบบปกติ ทำให้สามารถบริหารจัดการการทำงานระยะไกลให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย ปราบรัตน์ (2561) ได้ทำการศึกษาความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา พบว่าพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายประเด็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ ชนะพันธ์ และ คณะ (2564) ได้ทำการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากประชากรที่มีสถานภาพโสด และสมรสหรือหย่าร้างเมื่อได้ทำงานระยะไกลสามารถเรียนรู้ในการทำงานระยะไกลไม่แตกต่างกันอีกทั้งยังสามารถตอบสนองการทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะมีสถานภาพใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสต่างๆ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาชีพที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าอาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เนื่องจากอาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก ทำให้มีแรงกดดันในการทำงาน เกิดความเครียดในการทำงานได้ง่าย จึงส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการ

ทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาชีพต่างๆ มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรพร ศรีสุระพล (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านและมีอาการออฟฟิศซินโดรมที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การสื่อสาร การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการมีสังคมมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานความกระตือรือร้น สามารถให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะทำงานระยะไกล พนักงานยังรู้สึกถึงความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน พูดคุยกันมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ บุญศิริ (2563) ได้ศึกษาการทำงานที่บ้าน (Work From Home) พบว่า การทำงานที่บ้านคนเดียวอาจทำให้เกิดความรู้สึกถูกตัดขาด เกิดความเหงาและเครียดได้ จึงมีการเตรียมความพร้อมด้านการสื่อสารเพื่อให้พนักงานได้มีการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น โดยการใช้โปรแกรมต่างๆ เพื่อให้มีเพื่อนร่วมงานคอยสนับสนุนและแลกเปลี่ยนมุมมองความคิดในการทำงาน การมีเพื่อนคู่คิดไว้คอยช่วยเหลือขอความช่วยเหลือ เป็นอีกหนึ่งวิธีที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากองค์กรมีการดำเนินการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือมาตรการบางอย่างเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานระยะไกลให้กับพนักงาน อีกทั้งยังมีการทบทวนกระบวนการบริหารหน่วยงานให้สอดคล้องกับการทำงานระยะไกล และยังลงทุนกับค่าอุปกรณ์และการสื่อสารใหม่เพื่อสนับสนุนการทำงานระยะไกล สอดคล้องกับงานวิจัยของนาตยา บุคสารส (2565) ได้

ทำการศึกษาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การที่องค์กรหรือผู้บริหารระดับสูงมีการกำหนดนโยบาย และ ข้อควรปฏิบัติสำหรับการทำงานที่บ้านให้กับพนักงานอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานทราบ และสามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้อย่างถูกต้อง โดยไม่มีข้อกังวลใจ เช่น เรื่องของการกำหนด KPI ที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าการเข้าทำงานให้ตรงตามเวลา เป็นต้น อีกทั้งอาจมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานจากที่บ้าน ที่มุ่งเน้นให้พนักงานมีสุขภาพกาย และ สุขภาพจิตที่ดี อีกทั้งนโยบายที่กำหนดก็ต้องสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านตารางการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานมีตารางการทำงานที่ต้องจัดการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันอย่างชัดเจน อีกทั้งยังสามารถจัดตารางการทำงานให้มีความสมดุลกับเวลาส่วนตัวได้ มีการกำหนดเวลาเข้า-ออกงานในระหว่างการทำงานระยะไกลอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ และ ปานโรจน์ (2563) ได้ทำการศึกษาศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การทำงานที่บ้านทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น โดยรูปแบบการทำงานที่บ้านนั้นมีระบบการติดตามงานและรายงานผล มีการจัดประชุมรับฟังปัญหาขอเสนอแนะการกำหนดชั่วโมงในการทำงาน และการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขต่อการใช้ชีวิตที่บ้าน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการตอบสนองมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานมีการตอบสนองการทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานยังสามารถส่งงานและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด และพนักงานยังมีกระบวนการทำงานที่ตอบสนองความต้องการอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิยา รุจนเวช (2564) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์ พบว่า การทำงานที่บ้านทำให้พนักงานมีการตอบสนองต่อการประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้านเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของพนักงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานมีอิสระในการจัดการเวลาในการทำงานระยะไกล ระหว่างทำงานระยะไกลได้ดี อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานระยะไกลด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ ทำให้พนักงานมีแรงผลักดันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานระยะไกล สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ ศรีนาคาร และ พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552) ได้ศึกษาการทำงานทางไกลและที่บ้าน พบว่า การทำงานทางไกลหรือทำงานที่บ้านนั้นดีกว่าการทำงานแบบเดิม คือ พนักงานมีอิสระในการทำงานมากขึ้น มีสุขภาพจิตดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง พนักงานกล้าที่จะตัดสินใจมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากงานที่ทำในระหว่างทำงานระยะไกลสามารถวัดผลงานได้ตามที่ตกลง พนักงานสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ไม่ต่างจากการทำงานในรูปแบบปกติ และองค์กรยังมีตัวชี้วัดผลของการดำเนินงานระยะไกลที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลนิษฐา เสฐียรโกเศศ และ ธิดาทิพย์ ปานโรจน์ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การทำงานที่บ้านช่วยให้การติดต่อประสานทำได้ง่าย มีระบบการติดตามงานและรายงานผล

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการเข้าถึงได้มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการทำงานระยะไกลทำให้พนักงานมีความกล้าและสบายใจในการพูดคุยอย่างเปิดเผยกับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน อีกทั้งยังสามารถเสนอแนวความคิด หรือการแก้ไขปัญหาแก่หัวหน้างานได้อย่างเปิดเผย และองค์กรยังมีนโยบายให้พนักงานสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้อย่างเปิดเผย สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชิต ทองศิริกุล (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บ้านในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ในการทำงานที่บ้านหากพนักงานมีปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงานที่บ้านจะมีหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ อธิบาย ให้คำปรึกษา รวมถึงการสนับสนุนและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ามียุทธศาสตร์ในทางลบ หมายความว่า หากประชากรวัยทำงานมีความคิดเห็นต่อด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอุปกรณ์และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานต้องเรียนรู้ในการใช้งาน และยังทำให้ต้องทำงานในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ประชากรวัยทำงานเกิดความตึงเครียดกับการทำงานเป็นอย่างมากทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานลดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต ท่องศิริกุล (2564) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บ้านในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า การสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก อินเทอร์เน็ตและโปรแกรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานทางไกล หรือการสนับสนุนอุปกรณ์จากองค์กรให้แก่พนักงาน นั้นส่งผลมากที่สุดต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บ้าน เนื่องจากพนักงานต้องทำงานผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นเทคโนโลยีหรือเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากที่บ้านของตนเองหรือจากสถานที่อื่นที่ตนเองไปทำงาน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกล ด้านการสื่อสารไม่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในขณะที่พนักงานต้องทำงานระยะไกลอาจจะไม่ได้รับทราบข่าวสารขององค์กรอย่างทั่วไป การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีข้อผิดพลาด เกิดความล่าช้า ทำให้พนักงานเกิดความกังวลในการทำงานระยะไกล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลสิริ หลอดทอง (2564) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y พนักงานในองค์กรรู้สึกวิตกกังวล เนื่องจากเกรงว่าหัวหน้างานจะตรวจสอบการทำงานผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆขององค์กรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกเป็นกังวลและไม่มีความสุขกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรวัยทำงาน ที่มีอาชีพต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร และ/หรือ หัวหน้างาน ควรจัดทำแผนงานในการทำงานระยะไกลให้มีความเหมาะสมกับสายอาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะอาชีพอาชีพนักงานบริษัทเอกชน และอาชีพฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เนื่องจากมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดแนวทางในการทำงานระยะไกลของแต่ละตำแหน่งงาน โดยมีรายละเอียดของลักษณะการทำงานระยะไกล การติดตาม และวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานในการทำงานระยะไกล

2. จากผลการศึกษาพบว่า ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลแต่ละด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีสังคม ลักษณะขององค์กร ตารางการทำงาน การตอบสนองลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน การเข้าถึงได้ และอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะด้านการมีสังคม เพราะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหาร และ/หรือ หัวหน้างาน ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบออนไลน์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ การปรับตัวกับความเป็นอยู่ขณะทำงานระยะไกล เพื่อสร้างความสัมพันธ์และลดความตึงเครียดขณะทำงานระยะไกลเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น ทำให้ส่งผลต่อการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายมากขึ้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเก็บข้อมูลผ่านช่องทางออฟไลน์

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในประเด็นรูปแบบการทำงานในยุค Next Normal จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการเลือกรูปแบบการทำงานของประชากรวัยทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครในทางลบ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อให้ทราบข้อมูลแนว

ลึกเกี่ยวกับแนวทางเพื่อใช้วางแผนด้านการจัดการอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อประชากรวัยทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงขึ้น

4. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร



บรรณานุกรม

รายการอ้างอิง

- Anam Ahmed. (2019). Target Market Segment Strategy. from <https://bizfluent.com/info-8485784-stages-family-life-cycle-marketing.html>
- Ann Li. (2017). Definition of Customer Profile. from <https://bizfluent.com/info-8480591-differentiated-marketing-strategy.html>
- Baksh, A. M. (1995). The relationship between participative management and job attitudes. *Dissertation abstracts International* 56, 351-A.
- Barik, P. (2017). Work-Life Balance of Married Female Teachers in Government and Private Schools of Raipur, Chhattisgarh. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 22(11), 38-46.
- Belanger F., Collins, และ R.W. (1998). Distributed work arrangements: A research framework. *Information Society*, 14(2), 137-152.
- Brian Gabriel. (2017). Target Audience Characteristics. from <https://bizfluent.com/info-8106979-target-audience-characteristics.html>
- Deloitte. (2021). Global human capital trends: The social enterprise in a world disrupted – Leading the shift from survive to thrive. from https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/6935_2021-HC-Trends/di_hu-man-capital-trends.pdf.
- ESET. (2021). 9 KEY FACTORS TO EFFECTIVE REMOTE WORKING. from <https://www.eset.com/int/business/remote-workforce/>
- Greenhaus, J., Collins, K., และ Shaw, D. (2003). The relation between work- Family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-513.
- Jack Nilles. (2021). ความแตกต่างระหว่าง Telecommuting และ Telework. สืบค้นจาก <https://th.eyewated.com/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B9%81%E0%B8%95%E0%B8%81%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B9%88>

[%E0%B8%B2%E0%B8%87-telecommuting/](#)

- Khalid, A., และ Rathore, K. (2018). Mediating Effect Of Work-Life Balance On Work Motivation Of Post-Graduate Trainee Doctors In Public Sector Hospitals: Evidence From Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 56(1), 93-119.
- Lim and Teo. (2000). ทักษะคนดีและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. (ปริญาญการจัการมหบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- Merrill & Merrill. (2003). Crating a dynamic balance of work, family, time and money. *New York: McGraw-Hall*.
- Nilles. (1997). การนำรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) มาใช้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). (ปริญาญการจัการมหบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- U.S Census Bureau. (2016). Telework เทรนด์การทำงานในฝันของคนยุคใหม่. สืบค้นจาก <https://www.facebook.com/ideaspang/posts/937081533088594:0>
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Davis, L. E., Cherns, A. B. and Associates (Eds.). *The Quality of Working Life*.
- กนกอร ธรรมแสง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. (คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กานต์ บุญศิริ. (2563). การทงงานทำงานที่บ้าน (Work From Home). สืบค้นจาก https://www.stou.ac.th/SchoolsWeb/commart/UploadedFile/413311_%E0%B8%94%E0%B8%A3.%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%9A%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99WorkFromHome.pdf

- กุลนิษฐ์ เสฐียรโกเศศ, และ ปานโรจน์, ธ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ *Work From Home (WFH)* ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. (บริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เจตน์ รัตน์จันะ, และ พรชัย สิริศิริณย์กุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. บทความพิเศษ.
- ชาลินี ฐิติโชติพัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (*Telework*) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 7.
- ฐานิตดา สิงห์ล่อ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 (หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร นครปฐม. (บัณฑิตวิทยาลัย).
- ธนิยา รุจนเวชช์. (2564). การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (*Work From Home*) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- ธิปไตย โพธาทอง, และ พนิด กุลศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (มหาวิทยาลัยบูรพา), 22(39), 169-190.
- ธีรยุทธ วัฒนาศุภโชค. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (*Telework*) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นาตยา บุตสารส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการท างานที่บ้านของพนักงานกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- ประดิษฐ์ ภิญญาภาสกุล. (2541). Virtual Office และ Teleworking บนอินเทอร์เน็ต. สืบค้นจาก http://oho.ipst.ac.th/bookroom/snet1/network/virtual_off.html
- ปางอุบล อำนวนยสิทธิ์. (2564). ภาวะการ "ไม่มีงานทำ" ของประชากรไทย. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/business/feature/2207591>
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (*WFH*) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร.

- (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- ปิยพร ประสมทรัพย์, พิเชษฐุ์ เชื้อมัน, และ โชติ บดีรัฐ. (2564). Work from Home (WFH) : “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข Work From Home : Efficiency and Happiness. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10).
- ปิยสุนีย์ ชัยปาณี, และ คณະ. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). กลยุทธ์ทางเลือกการสร้างความสุขในชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในประเทศไทย. *Research and Development Journal Suan Sunandha Rajabhat University*, 12(2).
- พัชรพร ศรีสุระพล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (*Work from home*) และมีอาการออฟฟิศซินโดรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- พิชิต ทองศิริกุล. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บ้านในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาต นธ. ศรี. (2549). บทความเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (WLB Series). สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงาน ก.พ.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- มนัสนันท์ ศรีนาคร, และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552, มกราคม-มิถุนายน). การทำงานทางไกลและที่บ้าน Telework and Work at Home. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 6(1).
- มัสลิน เดชอรุญ. (2559). การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, จังหวัดสงขลา.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). ความตั้งใจบอกต่อรูปแบบการทำงาน *Work From Anywhere* ของแผนกบัญชีให้บุคคลใกล้เคียงเข้ามาทำงาน บริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ย่านสาทร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ลักษิกา นุชอุดม. (2564). ทศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (*Work from home*) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล,

กรุงเทพมหานคร.

วรารัตน์ ไชติรัตน์. (2549, พฤษภาคม-มิถุนายน). ทางเลือกใหม่ในการทำงาน “ทำงานนอกสำนักงาน”, วารสารข้าราชการ, 51(3).

วรารัตน์ เอื้อการณ, และ อิศระ อุดมประเสริฐ. (2563). ปัจจัยคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพมหานคร.

วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล : กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน *Work From Home* ของพนักงานช่วง *Generation X* และ *Generation Y* ในธุรกิจค้าปลีก. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

ศยามล เอกะกุลานันต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิง กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. สุทธิปริทัศน์ 33(106).

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life balance/Work-life Effectiveness)9. สืบค้นจาก

<http://www.dla.go.th/work/kpinow/7ebook/pdf/2554/worklife.pdf>

ศิริลักษณ์ ชนะพันธ์, และ คนะ. (2564). ความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชาคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *Journal of Professional Routine to Research*, 9(January-June 2022), 56-69.

สมชัย ปราบริบูรณ์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, หาดใหญ่.

สายสุนีย์ เกษม. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 26(1).

สุนทรี พัชรพันธ์. (2553). ปัจจัยคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายอำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพมหานคร.

สุวีรพร พิงพุกทคุณ. (2550). หนังสือชุด “หัวใจในการบริหารธุรกิจ” ของมหาวิทยาลัยสวาร์ดวาร์ด: การ

บริหารจัดการเวลา (*Harvard Business Essential Series: Time Management*).

กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

เสาวรัช รัตนคำฟู, และ เมธาวี รัชตวิจิน. (2020). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นจาก

<https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.

อัปษรศรี ม่วงคง. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้บริการ และความพึงพอใจโดยรวมของลูกค้าที่มาใช้บริการภัตตาคารลอยน้ำเรือริเวอร์ไซด์. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.







ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกล
ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่
กรุงเทพมหานคร”

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทำวิจัยการค้นคว้าแบบอิสระ ตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ประกอบด้วย 4
ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงาน

ส่วนที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตของประชากรวัยทำงาน

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
ที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบ ใด ๆ ต่อ
ท่าน และนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อคัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบลงในช่องตามความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. ท่านเป็นผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีประสบการณ์การทำงานระยะไกลในช่วงเวลาย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี (2563-2565) หรือไม่

 ใช่ ไม่ใช่

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า "ไม่ใช่" จะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้ และจะยุติแบบสอบถามทันที

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

 หญิง ชาย

2. อายุ

 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

3. การศึกษาระดับสูงสุด

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

 โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

5. อาชีพ

 พนักงานบริษัทเอกชน ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ฟรีแลนซ์/ ผู้ฝึกอบรม/ผู้ให้คำปรึกษา

*หมายเหตุ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ครู/อาจารย์/วิศวกร/ สถาปนิก

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานระยะไกลของประชากรวัยทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การประเมิน ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย
 ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ลักษณะองค์กร					
1.1. องค์กรของท่านลงทุนกับค่าอุปกรณ์และการสื่อสารใหม่เพื่อสนับสนุนการทำงานระยะไกล					
1.2. องค์กรดำเนินการปรับเปลี่ยนนโยบายหรือมาตรการบางอย่างเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานระยะไกลให้กับพนักงาน					
1.3. องค์กรของท่านมีการทบทวนกระบวนการบริหารหน่วยงานให้สอดคล้องกับการทำงานระยะไกล					
2. ลักษณะของพนักงาน					
2.1 ท่านเรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานระยะไกลด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ					
2.2 ท่านมีแรงผลักดันในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันเป็นผลจากการทำงานระยะไกล					
2.3 ท่านมีอิสระในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานระหว่างทำงานระยะไกลได้ดี					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ลักษณะของงาน					
3.1. การทำงานระยะไกลเป็นโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ไม่ต่างจากการทำงานในรูปแบบปกติ					
3.2. งานที่ท่านรับผิดชอบในระหว่างการทำงานระยะไกลสามารถวัดผลงานได้ตามที่ตกลง					
3.3. องค์กรของท่านมีตัวชี้วัดผลของการดำเนินงานระยะไกลที่ชัดเจน					
4. อุปกรณ์และเทคโนโลยี					
4.1. ท่านนำโปรแกรมประชุมออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมาก					
4.2. ท่านสามารถเชื่อมต่อเครือข่ายภายในในองค์กรได้อย่างราบรื่น ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานระยะไกล					
4.3. องค์กรของท่านมีการอัปเดตซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์อยู่เสมอ เพื่อบริหารจัดการงานได้ดีบรรลุตามวัตถุประสงค์					
5. การสื่อสาร					
5.1. องค์กรของท่านมีการพัฒนาสื่อและช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึง					
5.2. ท่านและหัวหน้างานมีการประชุมเพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
5.3. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของท่าน เป็นไปด้วยความรวดเร็ว					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. การตอบสนอง					
6.1. ท่านมีกระบวนการทำงานที่ตอบสนองความต้องการอย่างเป็นระบบและทั่วถึง					
6.2. ท่านรับทราบกำหนดการส่งงานและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					
6.3. ท่านตอบสนองการทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. ตารางการทำงาน					
7.1. ระหว่างการทำงานระยะไกลท่านมีการกำหนดเวลาเข้า-ออกงานอย่างชัดเจน					
7.2. ท่านมีตารางการทำงานที่ต้องจัดการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันอย่างชัดเจน					
7.3. ท่านสามารถจัดตารางการทำงานของท่านให้มีความสมดุลกับเวลาส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. การมีสังคม					
8.1. ท่านมีความกระตือรือร้น มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะทำงานระยะไกล					
8.2. ท่านคิดว่าความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในระหว่างการทำงานระยะไกลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน					
8.3. ท่านคิดว่าการทำงานระยะไกลทำให้ท่านรู้สึกถึงความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน พุดคุยกันมากขึ้นกับสมาชิกในทีม					
9. การเข้าถึงได้					
9.1. องค์กรของท่านมีนโยบายการเข้าถึงผู้บริหารได้อย่างเปิดเผย (Open door policy)					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9.2. ระหว่างทำงานระยะไกลท่านสามารถเสนอแนวความคิด หรือการแก้ไขปัญหาแก่หัวหน้างานได้อย่างเปิดเผย					
9.3. ท่านมีความกล้าและสบายใจในการพูดคุยอย่างเปิดเผยกับผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน					

ส่วนที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การประเมิน ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย
 ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. คุณภาพของงาน					
1.1. ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านบริหารเวลาเพื่อส่งมอบงานภายในระยะเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดี					
1.2. ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างดีเยี่ยม					
1.3. ท่านคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ระหว่างการทำงานระยะไกล เช่น การใช้เครื่องมือออนไลน์ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และลดเวลาการทำงาน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. แรงบันดาลใจและคุณค่า					
2.1. ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจและรู้สึกมีคุณค่าจากงานที่ท่านทำในระหว่างการทำงานระยะไกล					
2.2. ท่านมีเวลาส่วนตัวในการจัดการกับความเครียดหรือความกังวลที่เกิดขึ้นในการทำงานระหว่างการทำงานระยะไกล					
2.3. ท่านคิดว่าการรับรู้ถึงความรู้สึภาคภูมิใจและความมั่นใจในตนเองในการทำงานระยะไกลและการใช้ชีวิตส่วนตัวเป็นผลดีในการใช้ชีวิตประจำวัน					
3. สิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้					
3.1. ท่านพอใจกับการประเมินผลงานและการปรับขึ้นเงินเดือนในระหว่างการทำงานระยะไกล					
3.2. องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบรางวัลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น					
3.3. ท่านพอใจกับเงินโบนัสที่ท่านได้รับจากผลการปฏิบัติงานในระหว่างการทำงานระยะไกล					
4. การเติบโตและก้าวหน้า					
4.1. ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะจากการทำงานกับบุคคลอื่น					
4.2. องค์กรของท่านสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในระหว่างการทำงานระยะไกล					
4.3. ท่านสามารถบริหารเวลาในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี โดยไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัว					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณค่า					
5.1. ท่านทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและ เอื้ออำนวยต่อการทำงานระยะไกล ช่วยลดภาวะตึง เครียด เพิ่มความสุขและความสมดุลในชีวิต					
5.2. อุปกรณ์การทำงานของท่านเอื้อให้การทำงาน ระยะไกลมีความสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น					
5.3. ในระหว่างการทำงานระยะไกลท่านสามารถ ประหยัดเวลาการทำงานได้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การประชุมออนไลน์ แทนการพบปะใน สำนักงาน หรือการส่งข้อมูลเป็นอีเมลแทนการส่ง ด้วยกระดาษ					

ประวัติผู้เขียน

