



อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้าง
สมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของ
ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

THE INFLUENCE OF FLEXIBLE WORKING AND PERFORMANCE EFFICIENCY
EFFECTING TO WORK-LIFE BALANCE AND LIVING DURING COVID-19 PANDEMIC
SITUATION OF WORKING PEOPLE IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA

ธนาภรณ์ ไสภาพล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้าง
สมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของ
ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE INFLUENCE OF FLEXIBLE WORKING AND PERFORMANCE EFFICIENCY
EFFECTING TO WORK-LIFE BALANCE AND LIVING DURING COVID-19 PANDEMIC
SITUATION OF WORKING PEOPLE IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA



TANAPORN SOPAPON

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

อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้าง
สมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของ
ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ของ

ธนาภรณ์ ไสภาพล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุตดี)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี รามัญ)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ธนาภรณ์ ไสภาพล
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. นาฏอนงค์ นามบุตดี

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา และการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท และมีภาระครอบครัว ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชากรวัยทำงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการบริหารจัดการความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประชากรวัยทำงานที่มีอายุ และภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถนำมาปรับรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

คำสำคัญ : การทำงานแบบยืดหยุ่น, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต, สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

Title	THE INFLUENCE OF FLEXIBLE WORKING AND PERFORMANCE EFFICIENCY EFFECTING TO WORK-LIFE BALANCE AND LIVING DURING COVID-19 PANDEMIC SITUATION OF WORKING PEOPLE IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA
Author	TANAPORN SOPAPON
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Nartanong Nambuddee

This study aimed to investigate the influence of flexible work and performance efficiency effecting work-life balance among working people in the Bangkok Metropolitan area, living during COVID-19 pandemic situation. The sample consisted of 400 working people in the Bangkok metropolitan area using a questionnaire for collecting data by random sampling, quota sampling, and purposive sampling. The statistics used for analyzing data consisted of percentage, frequency, mean, standard deviation, and testing hypothesis using t-test, One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient. The results found that the respondents mainly were female, aged between 31-40 years old, the majority were single and separated, educational level of a Bachelor's degree, an average monthly income range of 15,001-30,000 baht and the majority of the respondents had a family burden. The overall factors supporting flexible working, performance efficiency and work-life balance were at a high level. The results of hypothesis testing showed that working people with different gender and education levels had different work-life balance and living with stress management at a statistically significantly level of 0.05, working people of different ages and family burden had a different work-life balance and living on improving relationship with family members and colleagues at a statistically significantly level of 0.05. The five factors supporting flexible working consisted of work planning, expertise on operating system, generosity at work, workplace environment and coordination in organization. The four aspects of performance efficiency consisted of work quality, work quantity, time and expenses affecting work-life balance and living during COVID-19 pandemic situation of working people in the Bangkok metropolitan area. For improving good relationship with family members and colleagues, stress management and expense reduction were in the same direction at a medium level statistically significantly at level of 0.01. However, the results can improve flexible working to be guidelines for work from home or on-site working and guidelines for building work-life balance during the COVID-19 pandemic situation.

Keyword : Flexible working, Performance efficiency, Work-life balance, COVID-19 pandemic situation

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของผู้มีพระคุณหลายท่าน กราบขอบพระคุณ อ.ดร.นาฏอนงค์ นามบุตดี อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้สละเวลามาทาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงข้อคิดเห็น ตลอดจนตรวจแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุมาลี รามัญญ และ รศ.สุพาดา สิริกุตตา ที่กรุณาเป็นประธาน และคณะกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะปรับปรุง แก้ไข อันเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ภาคคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือ และมอบประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาที่ดีเสมอมา ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ภาคคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมทุกท่าน และเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยที่ให้คำแนะนำ รวมถึงความช่วยเหลือในด้านของข้อมูลต่างๆ ด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา และครอบครัวที่ได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่กันเสมอมา

ธนาภรณ์ โสภภาพล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. ลักษณะส่วนบุคคล.....	11
ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล	11
2. รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น.....	13

ความหมายของการทำงานแบบยืดหยุ่น	13
2.1 การวางแผนการทำงาน	15
2.2 ความเชี่ยวชาญในงาน	16
2.3 ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน	17
2.4 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน.....	17
2.5 การประสานงานภายในองค์กร.....	18
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	20
ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	20
3.1 ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน	20
3.2 ประสิทธิภาพด้านปริมาณของงาน	20
3.3 ประสิทธิภาพด้านเวลา	21
3.4 ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย	21
4. การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต	22
ความหมายของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต	22
4.1 เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	25
4.2 การบริการจัดการความเครียด.....	26
4.3 ลดค่าใช้จ่าย.....	27
5. ภาวะวิกฤติโควิด-19	29
โรคโควิด-19.....	29
ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโรคโควิด-19.....	30
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	37
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
การจัดทำข้อมูล	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	53
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	169
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	177
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	177
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	180
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	181
อภิปรายผล	188
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	195
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	199
บรรณานุกรม	201
ภาคผนวก.....	206
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	207

ภาคผนวก ข ราชานามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม 216

ประวัติผู้เขียน..... 223



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 รายชื่อ เขต รายชื่อบริษัท และจำนวนตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละเขต.....	39
ตาราง 2 แสดงความถี่ ค่าร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ..	55
ตาราง 3 แสดงความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	58
ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้	59
ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้	64
ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้.....	67
ตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามเพศ)	70
ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามเพศ)	71
ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามอายุ).....	73
ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ Brown-Forsythe.....	74
ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุกับการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3.....	75
ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามสถานภาพ)	76

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้ Brown-Forsythe.....	77
ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้ F-test.....	78
ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามระดับการศึกษา)	79
ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามระดับการศึกษา)	80
ตาราง 17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน).....	82
ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ Brown-Forsythe.....	83
ตาราง 19 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3	84
ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ F-test.....	85
ตาราง 21 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามภาวะครอบครัว).....	86
ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามภาวะครอบครัว)	87
ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	90

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด	105
ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย	120
ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่าย	133
ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	136
ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด	148
ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย	158
ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่าย	167
ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล.....	169
ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	172
ตาราง 33 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ...	175



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
ภาพประกอบ 2 อาการของโรคโควิด-19	30



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำงานสำคัญกับชีวิตของคนเราเป็นอย่างมาก เพราะเป็นที่มาของรายได้และอาจเป็นแรงผลักดันในการใช้ชีวิตของใครหลายคน แต่การทำงานหนักเกินไปโดยไม่จัดสรรเวลาให้เหมาะสม อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตในระยะยาว อีกทั้งส่งผลเสียต่อหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วย การบริหารเวลาการทำงานและการใช้ชีวิตให้สมดุล และจัดลำดับความสำคัญของงานจะช่วยให้ทำงานที่รักได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เสียสุขภาพ ทั้งนี้หากรู้สึกเครียด วิตกกังวล หรือมีปัญหาด้านการนอนหลับ ควรปรึกษาแพทย์เพื่อรับคำแนะนำที่เหมาะสม (POBPAD, 2564)

จากคำกล่าวของ ฮิลลารี คลินตัน (Hillary Clinton) ที่กล่าวไว้ในปี 2014 ว่า “Don't confuse having a career with having a life.” ซึ่งให้แง่คิดที่ดีว่า “อย่าอยู่เพื่องาน แต่จงทำงานเพื่ออยู่” อาจกลายเป็นมุมมองเก่า เพราะขณะนี้เราต่างคุ้นชินกับคำว่า “Work Life Balance” หรือ “Work Life Integration” ซึ่งสามารถนิยามออกมาได้ว่าเป็นทั้งการสร้างสมดุล และผสานเอาชีวิตส่วนตัวรวมเข้ากับการทำงาน จะเห็นว่าในปัจจุบันการดำเนินชีวิตในแต่ละวันแทบจะไม่มีเส้นแบ่งระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการเติบโตของเทคโนโลยีที่ทำให้คนสามารถติดต่อระหว่างกันได้ 24 ชั่วโมง ส่งผลให้ระยะเวลาในการทำงานตามปกติถูกลดบทบาทลง การทำงานที่มีความยืดหยุ่นจึงกลายเป็นที่ต้องการของคนทำงานยุคนี้ เพราะสามารถปรับรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ ดังนั้นบริษัทต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อรองรับรูปแบบดังกล่าว และควรหันมาวางนโยบายหรือกำหนดแผนสวัสดิการที่ตอบโจทย์รูปแบบการทำงานลักษณะนี้ให้มากขึ้น โดยนโยบายต่าง ๆ ที่บริษัทในต่างประเทศนิยมใช้กันเพื่อแก้โจทย์ปัญหาสมดุลชีวิตส่วนตัวและงาน ได้แก่ ชั่วโมงทำงานแบบไม่เจาะจง (Flexi working hour) การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) การได้รับวันลาแบบไม่หักค่าจ้าง (Paid time off) การได้รับวันลาแบบไม่ได้รับค่าจ้าง (Unpaid leave) เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์กรควรรู้จักก่อนว่าประชากรในบริษัทเป็นอย่างไร มีความต้องการด้านใดเป็นพิเศษ เพื่อที่จะรับหรือสร้างนโยบายที่เหมาะสมไปใช้แล้วเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย (ซีเอสอาร์-เอชอาร์, 2561)

จากสถานการณ์โควิด-19 แพร่ระบาดที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้คนในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านสุขภาพ เกิดความเจ็บป่วยและมีผู้คนเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก บุคลากรทางการแพทย์ต้องทำงานกันอย่างหนัก ผลกระทบทางด้านสังคม เกิดความตระหนก เกิดความตื่นกลัว

และนำมาสู่การแตกแยก เกิดการกีดกัน และผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจซึ่งเกิดขึ้นอย่างมหาศาล เนื่องจากประเทศไทยต้องพึ่งการส่งสินค้าออกนอกประเทศ และการท่องเที่ยวจากชาวต่างชาติ ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของคนในประเทศ ต่อเนื่องไปถึงความมั่นคงของประเทศ และเป็นผลกระทบระยะยาวอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2564)

ตั้งแต่เกิดสถานการณ์โควิด-19 แพร่ระบาด และก้าวเข้าสู่โลก ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) การทำงานที่บ้าน (Work from home) แทบจะกลายเป็นเรื่องปกติที่เราจะต้องปรับตัวให้เข้ากับวิถีการทำงานแบบใหม่ให้ได้ จึงทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible working) เป็นสิ่งที่ถูกพูดถึงและถูกนำไปปรับใช้ในบริษัท เพื่อให้ตอบโจทย์วิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่มาองหาบริษัทที่พร้อมจะปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นสูง สอดรับกับไลฟ์สไตล์ของคนยุคใหม่มากขึ้น ซึ่งเดิมการทำงานแบบยืดหยุ่นเป็นกระแสมาตั้งแต่ก่อนที่จะเกิดการแพร่ระบาดโควิด-19 เริ่มจากเหล่าบริษัทธุรกิจสร้างใหม่ (Startup) ใน ซิลิคอนแวลลีย์ (Silicon Valley) ในอเมริกาที่ไม่มีรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน สามารถแต่งตัวแบบไหนมาทำงานก็ได้ มีเวลางานที่ยืดหยุ่น ไม่ต้องเข้าแบบ 9 to 5 มีผลสำรวจจาก IWG (International Workplace Group) ตั้งแต่ปี 2019 ที่ระบุว่าความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจเลือกงานหรือเปลี่ยนงานของผู้เชี่ยวชาญกว่า 15,000 คน จากหลายอุตสาหกรรมกว่า 80 ประเทศทั่วโลก โดยที่ 80% ของผู้เข้าร่วมการทดสอบปฏิเสธรงานที่ไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ในจำนวน 70% บอกว่าสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยหลักในการเลือกงาน และ 54% ที่ให้ความสำคัญเรื่องการเปิดกว้างเรื่องสถานที่ทำงานมากกว่าการได้วันหยุดเพิ่ม และยังพบว่าพนักงานที่มีศักยภาพสูงจะชอบรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมาก เพราะสามารถบริหารจัดการเวลาได้เอง โดยเน้นการคำนึงถึงผลสำเร็จของงานมากกว่าจำนวนเวลาทำงานที่อยู่ในออฟฟิศ (JobsDB, 2564)

จากสถานการณ์โควิด-19 แพร่ระบาด ทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก นอกจากจะต้องปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตของตัวเองโดยการใส่หน้ากากอนามัย และล้างมือบ่อยๆแล้ว การใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคลในทุกๆ กิจกรรม มีการเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารเป็นแบบออนไลน์ หรือแม้กระทั่งการทำงานก็ปรับเปลี่ยนมาเป็นการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งมาตรการการทำงานจากที่บ้านนี้เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องเร่งดำเนินการ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของความปลอดภัย และสุขภาพของบุคลากรเพื่อป้องกันการแพร่กระจายไวรัส แต่การทำงานที่บ้านนั้นก็ต้องอาศัยตัวช่วยสนับสนุนการทำงานหลาย ๆ อย่างไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงานระบบปฏิบัติการที่เอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หรือแม้กระทั่งการ

ประสานงานที่ดีภายในองค์กร ผลลัพธ์ของงานก็จะต้องมีประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย หากมีการสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ดี และทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต และจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 ได้ง่ายขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพราะเล็งเห็นว่าในการทำงานแบบยืดหยุ่นนั้น หากมีการสนับสนุนที่ดี ก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี อีกทั้งผู้ทำงานก็สามารถจัดการชีวิตตัวเอง โดยการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตท่ามกลางสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ลดความเครียด ลดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพหรือค่าใช้จ่ายในการรักษาตัวเอง ทั้งนี้เพราะสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจที่ดีของคนกลุ่มคนวัยทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อมีสุขภาพที่ดี ก็จะทำให้มีความสุขในการใช้ชีวิต ส่งผลดีต่อตนเองและครอบครัว ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อองค์กรและเศรษฐกิจของประเทศตามมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. นำผลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนา รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้าน หรือปฏิบัติงานนอกสถานที่
2. นำผลที่ได้จากการวิจัยนำไปปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คนวัยทำงานที่ทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีการทำงานที่บ้าน (Work From Home) หรือมีการทำงานแบบยืดหยุ่น อายุ 21-60 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จำนวนประชากรวัยทำงาน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 5,445,329 คน (กองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% จากการคำนวณตามสูตรหากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ($n = 399.97$) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) และการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ให้ ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีการทำงานที่บ้าน (Work From Home) หรือมีการทำงานแบบยืดหยุ่น อายุ 21-60 ปี ตอบแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลจนครบตามจำนวน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 เพศชาย

1.1.1.2 เพศหญิง

1.1.1.3 LGBT

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุ 21 –30 ปี

1.1.2.2 อายุ 31 –40 ปี

1.1.2.3 อายุ 41 –50 ปี

1.1.2.4 อายุ 51 –60 ปี

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด / แยกกันอยู่

1.1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.4.2 ปริญญาตรี

1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 15,001 – 30,000 บาท

1.1.5.3 30,001 – 45,000 บาท

1.1.5.4 45,001 – 60,000 บาท

1.1.5.5 60,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ภาวะครอบครัว

1.1.6.1 มีภาวะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว

1.1.6.2 ไม่มี

1.2 รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น

1.2.1 การวางแผนการทำงาน

1.2.2 ความเชี่ยวชาญในงาน

1.2.3 ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงาน

1.2.4 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

- 1.2.5 การประสานงานภายในองค์กร
- 1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากที่บ้าน
 - 1.3.1 ด้านคุณภาพของงาน
 - 1.3.2 ด้านปริมาณของงาน
 - 1.3.3 ด้านเวลา
 - 1.3.4 ด้านค่าใช้จ่าย
- 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่
 - 2.1 การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต
 - 2.1.1 เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว
 - 2.1.2 การบริหารจัดการความเครียด
 - 2.1.3 ลดค่าใช้จ่าย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว
2. ประชากรวัยทำงาน หมายถึง คนวัยทำงานอายุ 21-60 ปี ที่ทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. การทำงานแบบยืดหยุ่น หมายถึง แนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน หรือการแต่งตัว เป็นต้น สามารถแต่งกายในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ แต่ยังคงมีความเหมาะสมมาทำงานได้ หรือสามารถปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับไลฟ์สไตล์โดยไม่กระทบกับงาน และยังสามารถปฏิบัติงานเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม
 - 3.1 การวางแผนการทำงาน หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ มีการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน การจัดอันดับความสำคัญ และกำหนดระยะเวลาการดำเนินงานให้อยู่ภายในเวลาที่กำหนด
 - 3.2 ความเชี่ยวชาญในงาน หมายถึง การสั่งสมประสบการณ์การทำงาน ที่ก่อให้เกิดเป็นความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล เกิดจากการมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติอย่างชำนาญ มีความสำนึกและระลึกได้ และมีแรงขับเคลื่อนทางความคิด
 - 3.3 ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน หมายถึง มีระบบปฏิบัติการที่สามารถควบคุมการทำงานอำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้งาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3.4 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคล แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

3.5 การประสานงานภายในองค์กร หมายถึง สร้างการทำงานอย่างมีระบบระเบียบ เคารพกฎกติกา และมีวินัยในการทำงาน พนักงานทุกคนรู้หน้าที่ รู้ขอบเขต ประเมินงานที่ทำ สร้างมนุษยสัมพันธ์ส่วนบุคคล และสร้างสมดุลในส่วนของการทำงาน

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน ด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน มีดังนี้

4.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ได้งานที่มีคุณภาพ พนักงานและองค์กรได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

4.2 ด้านปริมาณของงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

4.3 ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการ และทันสมัย

4.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การดำเนินการต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ นั่นคือลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด

5. การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต หมายถึง การแบ่งกิจกรรมในชีวิตออกเป็นสองด้าน นั่นคือด้านของการทำงาน ได้แก่ หน้าที่การงาน ความปรารถนา จุดมุ่งหมายในชีวิต และด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ เวลาที่ให้กับครอบครัว สุขภาพ ความบันเทิง เวลาพักผ่อน

5.1 เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว หมายถึง การพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พูดคุย กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนสร้างกิจกรรมให้ครอบครัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลให้สุขภาพจิตดีขึ้น และฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

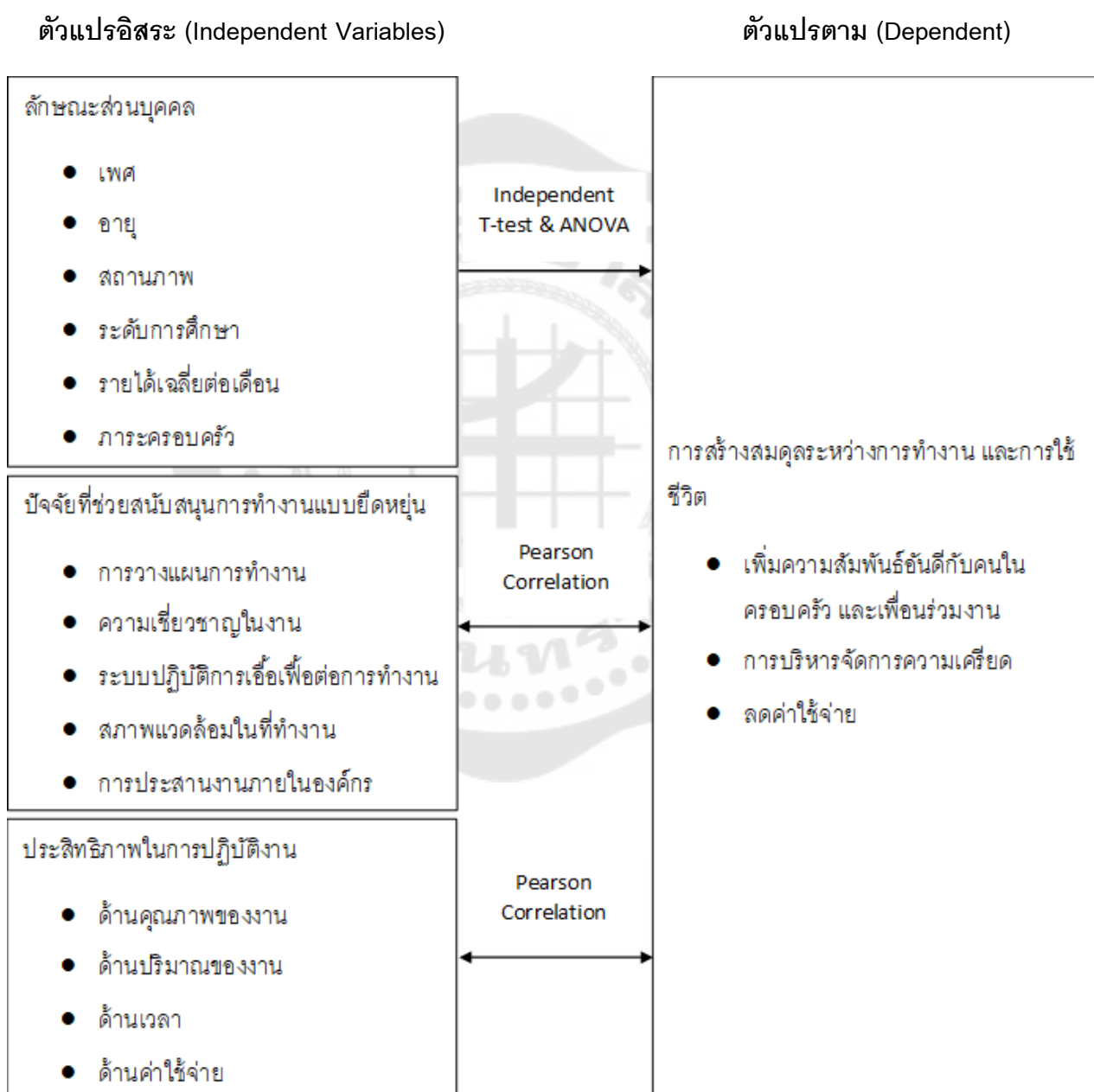
5.2 การบริหารจัดการความเครียด หมายถึง การบริหารความคิด อารมณ์ความรู้สึก และการกระทำ โดยเริ่มจากการจัดการกับอารมณ์ เพราะอารมณ์ความรู้สึกด้านลบเป็นตัวกำหนดความเครียด การเท่าทันอารมณ์จะทำให้ช่วยผ่อนคลายความเครียด เมื่อสามารถบริหารจัดการกับความเครียดได้ สิ่งที่ดีตามมาคือการมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิต

5.3 ลดค่าใช้จ่าย หมายถึง สร้างการทำงานที่เป็นระบบ กำหนดเวลาที่ใช้ในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความสิ้นเปลืองขององค์กรในเรื่องของค่าใช้จ่ายสำนักงาน ตลอดจนค่าล่วงเวลา

6. ภาวะวิกฤตโควิด-19 (Covid-19) หมายถึง สภาพเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 โรคติดเชื้อไวรัสที่แพร่กระจายผ่านทางละอองฝอยจากระบบทางเดินหายใจ และจากการสัมผัสกับสารคัดหลั่งของผู้ป่วย เช่น น้ำลาย น้ำมูก เสมหะ เป็นต้น เชื้อโควิด-19 มีหลากหลายสายพันธุ์ และยังไม่มียาสำหรับรักษาโรคโดยเฉพาะ แต่เป็นการรักษาตามอาการ เช่น ใช้ยาพาราเซตามอลในการลดอาการไข้ หรือใช้ยา Favipiravir ในการยับยั้งการจำลองสารพันธุกรรมของไวรัส เป็นต้น ภาวะวิกฤตโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตอย่างมาก เพราะต้องปรับรูปแบบการใช้ชีวิตเพื่อดูแลปกป้องตัวเอง มีการกักตัว ลดการเดินทางเข้าออกพื้นที่ เกิดมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) มีการปิดสถานที่ ปิดสถานการค้า ปิดเมือง หลายคนไม่สามารถทำงานหาเลี้ยงชีพได้ หลายธุรกิจจำเป็นต้องปิดกิจการหรือทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ การค้าและการลงทุนเกิดผลกระทบอย่างรุนแรง ส่งผลทำให้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจทั่วโลก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ” สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล
2. รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น
3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต
5. ภาวะวิกฤติโควิด-19
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะส่วนบุคคล

ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล

ธัญญา อ่อนคง (2553) ได้กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ สังคม และศาสนา เป็นต้น

1. เพศ คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศหญิง กับเพศชาย ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทในสังคมนั้น
2. อายุ หากอายุแตกต่างกันความคิดย่อมแตกต่างกัน ประสบการณ์ที่ได้รับมาในอดีต เพื่อมาตัดสินใจในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
3. การศึกษา เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ทัศนคติ เพราะความรู้การศึกษาจะทำให้มองสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละมุมมองแตกต่างกัน
4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมาย ก็จะเป็นปัจจัยที่แตกต่างกันในแต่ละคน เช่นกัน

จากรูวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ด้านความสำคัญ ด้านความหลากหลาย ด้านทักษะ ความเกี่ยวเนื่องของงาน เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุ และระดับการศึกษา

Griffeth, Hom & Gaertner (2000) ได้กล่าวว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคลหรือลักษณะประวัติ ของแต่ละบุคคล เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และความอาวุโสในงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน ผลงานการปฏิบัติงานของคนจะลดน้อยลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น แต่ในทางกลับกันคนที่มีอายุห้าสิบห้าปีขึ้นไป จะถือว่ามีประสบการณ์ทำงานที่สูง และสามารถปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงได้ ซึ่งพนักงานไม่จำเป็นที่จะต้องเกษียณอายุเมื่ออายุหกสิบปี การศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่ย้ายงานหรือลาออก เพราะเมื่อมีอายุงานมากขึ้นก็ จะมีผลตอบแทน ค่าจ้างสูงขึ้น รวมถึงสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย เมื่อองค์กรมีพนักงานที่มีอายุมากขึ้น การปฏิบัติงานจะมีความสม่ำเสมอ มีระเบียบและจรรยาบรรณสูง การปฏิบัติงานมีคุณภาพ แต่ก็ขาดความยืดหยุ่น และไม่รับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งปัจจุบันองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีพนักงานที่มีอายุน้อยเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กร

2. เพศกับการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน หรือเพศชายกับเพศหญิงมีความแตกต่างกันน้อยมาก เช่น ด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเวลาทำงาน แรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ การปรับตัวให้เข้ากับทางสังคม และความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่จากการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่าเพศชายมีความคิดเชิงรุกและความคาดหวังมากกว่าเพศหญิง และเพศหญิงมีความคล้อยตามมากกว่าเพศชาย

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างไร แต่มีผลวิจัยบางส่วนพบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงาน และลาออกน้อยกว่าพนักงานสถานภาพโสด และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงกว่า

4. ความอาวุโสกับการทำงาน พบว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เข้าใหม่ ซึ่งความอาวุโสในการปฏิบัติงานจะแสดงได้ถึงผลงานเป็นอย่างดี

คทาวุธ พรหมาย (2545) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลถูกกำหนดด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล ได้แก่ ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลรวมไปถึงลักษณะด้านจิตวิทยา ไม่ว่าจะเป็นค่านิยม ทศนคติ เป็นต้น

2. ความพยายามในการทำงาน เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ และความต้องการ

3. แรงสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรม ค่าจ้าง และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน จึงทำให้มีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การทำงาน และการตอบสนองต่อความต้องการแตกต่างกันด้วย โดยในการวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จะยึดกรอบแนวคิดของ รัญญูชยา อ่อนคง (2553) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

2. รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น

ความหมายของการทำงานแบบยืดหยุ่น

ปาลินดา เลิศศิลาทอง (2561) ได้กล่าวว่า การทำงานในเวลายืดหยุ่น (Flexible Time) คือการให้อิสระแก่พนักงานในการจัดเวลาการทำงานของแต่ละวัน โดยมีแนวทางว่าพนักงานทุกคนจะต้องอยู่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาชั่วโมงหลัก (Core Time) ซึ่งมักจะเป็นช่วงกลางของวันทำงานเป็นเวลาประมาณ 4-6 ชั่วโมง ส่วนช่วงเวลาที่เหลือเรียกว่าช่วงเวลายืดหยุ่น (Flexible Band) นั้นเป็นช่วงเริ่มต้นหรือสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน พนักงานจะมีอิสระที่จะสามารถเลือกการเริ่มและสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมของงานในแต่ละองค์กร

รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์ (2562) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันความยืดหยุ่นในการทำงานได้รับความนิยมมากขึ้น ประกอบกับมีรายงานการวิจัยหลายฉบับกล่าวว่าวิธีการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถดึงดูดให้คนเก่งอยู่กับองค์กรได้นาน เนื่องจากสามารถเลือกเงื่อนไขการจ้างงานได้เหมาะสมกับตัวเอง ซึ่งความยืดหยุ่นในการทำงาน มีหลายประเด็นที่องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ดังนี้

1. การยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หมายถึง การปรับเวลาเข้า-ออก งานให้หลากหลายตามความจำเป็นของแต่ละบุคคลโดยต้องครบตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด เนื่องจาก

แต่ละบุคคลมีรูปแบบการดำเนินชีวิตในแต่ละวันแตกต่างกัน เช่น บางคนต้องไปส่งบุตรตอนเช้า และต้องไปรับบุตรในตอนบ่าย คนกลุ่มนี้อาจจะต้องเข้างานเช้าและเลิกงานเร็ว เป็นต้น

2. การยืดหยุ่นวันทำงาน หมายถึง การกำหนดชั่วโมงในการทำงานต่อหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งบุคลากรสามารถกำหนดจำนวนชั่วโมงของการทำงานแต่ละวันเองได้ โดยในหนึ่งสัปดาห์ต้องทำงานให้ครบตามเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด เช่น ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวมสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หากพนักงานทำงานวันละ 10 ชั่วโมง ก็อาจมีวันหยุดเพิ่มขึ้นได้อีก 1 วัน แต่หากทำงานไม่ครบ 40 ชั่วโมง ก็ต้องทำงานเพิ่ม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบด้วยว่าเป็นลักษณะใด หากเป็นงานบริการก็อาจไม่เหมาะสม

3. การยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับอนุญาตให้ทำงานนอกสำนักงานได้โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานในองค์กรทุกวัน เช่น งานขาย เนื่องจากลักษณะงานแบบนี้ต้องออกไปพบลูกค้าเพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการอยู่เสมอ งานออกแบบ งานล่าม งานมัคคุเทศก์ งานกิจกรรมทางการตลาด และงานวิเคราะห์หรือเขียนบทความ ซึ่งสามารถใช้เทคโนโลยีในการรับ - ส่งงานได้

4. การยืดหยุ่นวันลา หมายถึง การให้สิทธิวันลาแก่บุคลากรโดยรวมการลาทุกประเภทแล้วให้บุคลากรไปบริหารจัดการประเภทของวันลาเอง ทั้งนี้ต้องไม่เกินจำนวนวันตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด เช่น คนที่มีสุขภาพไม่แข็งแรงก็อาจมีวันลาป่วยมากกว่าการลาประเภทอื่น หรือกรณีที่ใช้วันลานั้นน้อย องค์กรก็อาจจ่ายเงินคืนให้กับบุคลากรที่ไม่ใช้สิทธิวันลาตามที่กำหนด

5. การยืดหยุ่นในเรื่องสวัสดิการ หมายถึง การกำหนดสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ให้เหมาะกับแนวทางการใช้ชีวิต และความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดไว้ให้ เช่น บางคนใส่ใจเรื่องสุขภาพ ก็จะทำให้ความสำคัญกับสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล หรือบางคนเริ่มสร้างครอบครัวก็สนใจในเรื่องสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานแต่ละคนหรือแต่ละช่วงวัย อาจกำหนดเป็นชุดความต้องการ (Package) ให้พนักงานมีสิทธิเลือกสวัสดิการที่สนใจ โดยองค์กรกำหนดวงเงินงบประมาณไว้ ซึ่งการกำหนดสวัสดิการที่ดี คือ การจัดสวัสดิการที่ตรงใจและบุคลากรของหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การทำงานแบบยืดหยุ่น คือ การให้อิสระแก่พนักงานในการจัดเวลาการทำงานของแต่ละวัน ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ หรือการแต่งตัว ทั้งนี้ไม่กระทบกับการทำงาน และสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม

2.1 การวางแผนการทำงาน

สัญญา เคนาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิด และการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยการเลือกใช้ปัจจัยต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด กระบวนการวางแผนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การประเมินเป้าหมายและทางเลือก การเลือกเป้าหมายและแผนงาน การจัดทำแผนและแผนประจำปี การดำเนินตามเป้าหมายและแผนงาน การติดตามความก้าวหน้า การควบคุม และการประเมินผลแผน

ทฤษฎีการจัดการของ Louis A. Allen

A.Allen (1958) ที่ปรึกษาด้านการจัดการชาวอเมริกันได้เขียนหนังสือ Management and Organization ขึ้นในปี ค.ศ.1958 ได้ระบุหน้าที่พื้นฐานของการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ Planning Organizing Leading และ Controlling (หรือPOLC) โดย POLC ถือเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ที่ทำให้การทำงานมีระบบระเบียบ ตลอดจนมีประสิทธิภาพ และยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน หลักการจัดการ POLC ของ Louis A. Allen ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นหน้าที่แรกและสำคัญที่สุดของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น นักวางแผนเป็นผู้จัดการที่ตระหนักดีที่สุดถึงสภาวะแวดล้อมที่องค์กรของตนต้องเผชิญและสามารถวิเคราะห์และคาดการณ์สภาวะในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้จัดการควรเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจที่ดี การวางแผนเกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจวัตถุประสงค์ และการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้นต้องอาศัยการตัดสินใจ เช่น การเลือกแนวทางปฏิบัติในอนาคตจากทางเลือกอื่น

การวางแผนเป็นกระบวนการโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้

- การเลือกเป้าหมายสำหรับองค์กร
- การกำหนดเป้าหมายสำหรับแต่ละหน่วยงานย่อยขององค์กร
- การจัดตั้งโปรแกรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

2. การจัดองค์การ (Organizing) เมื่อผู้จัดการสร้างแผนการทำงานแล้วขั้นตอนต่อไปในวงจรการจัดการ คือการจัดระเบียบบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการตามแผน การจัดงานควรคำนึงถึงทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่มีเพื่อเพิ่มผลตอบแทนสูงสุด โดยมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำ อาจเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการในการจัดเตรียมและ

แจกจ่ายงานตามแผนอำนาจและทรัพยากรระหว่างสมาชิกขององค์กรเพื่อให้พวกเขาสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

การจัดการองค์กร เกี่ยวข้องกับขั้นตอนต่อไปนี้

- การสร้างโครงสร้างองค์กร กรอบขององค์กรถูกสร้างขึ้นภายในซึ่งมีการประสานความพยายามในการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โครงสร้างนี้มักจะแสดงด้วยแผนผังองค์กรซึ่งเป็นการแสดงภาพกราฟิกของสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร
- การตัดสินใจออกแบบองค์กร การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร
- การตัดสินใจออกแบบงาน มีการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบของงาน และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่

3. การนำ (Leading) องค์กรเมื่อเติบโตขึ้นพัฒนาโครงสร้างที่ซับซ้อนโดยมีความต้องการการประสานงานและการควบคุมที่เพิ่มขึ้น ในการรับมือและจัดการสถานการณ์ดังกล่าวความเป็นผู้นำจำเป็นที่จะต้องชักจูงผู้คนให้ร่วมมือกันไปสู่เป้าหมายร่วมกันและสร้างสถานการณ์เพื่อการตอบสนองร่วมกัน การเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับภารกิจกับการมีอิทธิพล และการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานที่จำเป็น นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับแหล่งอิทธิพลทางสังคมและทางการ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพนำผู้ใต้บังคับบัญชาผ่านแรงจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างก้าวหน้า

4. การควบคุม (Controlling) ผู้จัดการทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดการ และการควบคุม เทคนิคการควบคุมแบบดั้งเดิมสองประการคือการตรวจสอบงบประมาณและประสิทธิภาพ การตรวจสอบเกี่ยวข้องกับการตรวจร่างกายและการยืนยันบันทึกขององค์กรและเอกสารประกอบ การตรวจสอบงบประมาณให้ข้อมูลว่าองค์กรอยู่ที่ใดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนที่ปฏิบัติตามสำหรับการวางแผน และการควบคุมทางการเงินในขณะที่การตรวจสอบประสิทธิภาพอาจพยายามพิจารณาว่าตัวเลขที่รายงานนั้น สะท้อนถึงประสิทธิภาพที่แท้จริง การควบคุมเกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิภาพตามเป้าหมายและแผน และช่วยแก้ไขการเบี่ยงเบนจากมาตรฐานตามความเป็นจริงการควบคุมช่วยอำนวยความสะดวกในการบรรลุผลตามแผนโดยการตรวจสอบให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานไม่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

2.2 ความเชี่ยวชาญในงาน

บุษยมาศ แสงเงิน (2559) การสังสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การแสดงความสนใจ การติดตามความรู้อื่น ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยี

ใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการทำงาน การศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

เจริญ ดวงสุวรรณ (2560) กล่าวว่า ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการ คิดวิเคราะห์ พิจารณา โดยอาศัยการจัดการจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ ตาม ความสนใจ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ เหมาะสมกับความเป็นผู้เชี่ยวชาญเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพ แล้วนำมาใช้ตัดสินใจในสาระสำคัญของ ความเสี่ยง ตามลักษณะ ระยะเวลาขอบเขตของวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด และมาตรฐานของงาน

2.3 ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงาน

บังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) กล่าวว่า องค์กรต้องหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และเครื่องมือไอทีต่าง ๆ เพื่อปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบผสมผสาน เช่น อุปกรณ์อย่างไวท์บอร์ดแบบอินเตอร์แอคทีฟ กล้องวิดีโอ ไมค์ ลำโพงที่มีความคมชัด อินเทอร์เน็ตที่รวดเร็ว และมี สัญญาณที่เสถียร โปรแกรมที่ช่วยในการประชุมงานร่วมกัน และสื่อสารร่วมกันอย่างไมโครซอฟต์ ทีม (Microsoft Team), ซুম (Zoom) การทำงานร่วมกันของแอปพลิเคชัน และระบบการจัดเก็บ ข้อมูล เช่น ระบบคลาวด์รวมถึงการมีนโยบาย หรือมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยบนเครื่อง อุปกรณ์ของบุคลากรที่ทำงานที่บ้าน เพื่อป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ ปกป้องการเกิด การสูญหายของข้อมูล และการเข้าถึงไฟล์ที่สำคัญ

2.4 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

สมยศ นาวิการ (2544) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การ รับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของ แต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศของ องค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมใน การทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่ เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชาที่ขงขวัญกำลังใจ และพฤติกรรมของ ผู้ได้บังคับบัญชา

กฤษฎดา เขียววัฒนสุข, นิกร สีชาคำ และ มรกต จันทร์กระพ้อ (2562) สภาพแวดล้อม ในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน นั่นคือการทำงานจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมทาง กายที่เหมาะสม รวมไปถึงบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเป็นปึกแผ่นของสมาชิกในทีม และเพื่อเป็นประโยชน์เกื้อกูลกันและกัน

บรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดจากหลายปัจจัย (JobsDB, 2557) ดังต่อไปนี้

1. สร้างที่ทำงานให้น่าทำงาน การสร้างออฟฟิศให้น่าทำงาน การจัดโต๊ะทำงาน การจัดห้องทำงาน รวมถึงตัวอาคารสำนักงาน เช่น การทำสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา หรือ ติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี
2. สร้างความรักในงาน ทำให้พนักงานเกิดความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้น โดยมองหาแง่มุมที่ดีของงาน ข้อดีของการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานควรช่วยเหลือพนักงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านั้นให้เกิดขึ้น
3. สร้างสรรค์วิธีการทำงานแบบใหม่ หัวหน้างานต้องกระตุ้นให้พนักงานหมั่นคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ด้วยตัวเองเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ
4. สร้างมิตรภาพในที่ทำงาน และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้เด่นชัด เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน เป็นหนึ่งเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม
5. สร้างทัศนคติการทำงานในทางบวก การทำงานไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียด ต้องมีบางช่วงเวลาที่มีการผ่อนคลาย

2.5 การประสานงานภายในองค์กร

ทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB ของ Gulick & Urwick

Gulick & Urwick (1937) ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่าง ๆ เอาไว้ในหนังสือชื่อ "Paper on the Science of Administration: Notes of the Theory of Organization" โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า POSDCoRB อันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กร โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)
3. การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน (Staffing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

4. การอำนวยการ (Directing) เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision making) เป็นต้น

5. การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

6. การรายงาน (Reporting) เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์กรอยู่ด้วย

7. การงบประมาณ (Budgeting) เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

สรุปได้ว่า การทำงานแบบยืดหยุ่น คือ การให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน ทั้งในเรื่องเวลางาน วันทำงาน สถานที่ทำงาน วันลา หรือแม้กระทั่งสวัสดิการจากการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์โควิด-19 แพร่ระบาด ที่ต้องมีการยืดหยุ่นในเรื่องสถานที่ทำงาน เพราะจำเป็นต้องทำงานอยู่ที่บ้าน (Work From Home) ดังนั้นในการวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะยึดกรอบแนวคิดการวางแผนการทำงานของ สัจญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัฒพร (2560) เป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ความเชี่ยวชาญในงาน ความสนใจ การติดตามความรู้ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้กับงานในสาขาอาชีพของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ นุชยมาศ แสงเงิน (2559), การมีระบบปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อเพื่อต่อการทำงาน ตามแนวคิดของ บังอร เบ็ญจาทิกุล (2564), การที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศน่าทำงานที่จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2544) และมีการประสานงานภายในองค์กรที่ดีที่จะช่วยให้เกิดการสื่อสารที่ถูกต้อง เข้าใจง่าย และราบรื่น ตามทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB ของ Gulick & Urwick แต่ทั้งนี้ระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นจะได้รับผลลัพธ์ที่ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับระบบการทำงานของแต่ละองค์กร ในปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรเริ่มมีการปรับตัวเป็นการทำงานแบบยืดหยุ่นมากขึ้น สาเหตุหลักมาจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ทั้งนี้ก็เพื่อให้พนักงานหลีกเลี่ยงการเดินทาง และหลีกเลี่ยงการอยู่รวมกันในสำนักงาน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย “ประสิทธิภาพ” และ “การทำงาน” สำหรับความหมายของประสิทธิภาพการทำงานจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ว่า คือ “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกิจการงาน” ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งได้หลายด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

3.1 ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน

จิตติมา อัครนิติพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรที่มีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจ และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ความต้องการและกำลังการซื้อของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจและสังคม เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร
2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาที่กำหนดแนวทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศการทำงานในองค์กร
3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ ที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล
4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพึงพอใจของบอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิภาพด้านปริมาณของงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่า บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้เทคนิควิธีการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและเวลาน้อย ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานคือ บรรลุผลสำเร็จของการจัดหาปัจจัยทรัพยากร และมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดี

3.3 ประสิทธิภาพด้านเวลา

ศิริสุดา แก้วมณีชัย และ วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2562) กล่าวว่า เวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดและมีจำกัด ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้งานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายและทันต่อเวลา ลดความเครียด ลดความวิตกกังวล เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มผลผลิตหรือผลงานให้กับตนเองและหน่วยงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังมีเวลาเหลือพอที่จะทำกิจกรรมอื่นได้อีกมาก โดยการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบสำคัญ ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญ การจัดตารางเวลา การติดตามผลการใช้เวลา การจัดองค์การ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3.4 ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย

พิทยา บวรวัฒนา (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยนั้น ๆ

Millet & J.D (1954) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพึงพอใจพิจารณาจาก การให้บริการอย่างเท่าเทียม รวดเร็ว ทันเวลา และการให้บริการอย่างเพียงพอ

Gibson and other (1988) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คืออัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัว ดังนี้

1. อัตราการได้ผลตอบแทนในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิต
3. อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลืองของทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ทฤษฎีประสิทธิภาพในการบริหารงานของ Peterson & Plowman

Peterson & Plowman (1953) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต หมายถึงรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน ทำให้งานเกิดคุณภาพตามแนวคิดของ จิตติมา อัครฉัตรพงศ์ (2556) ประสิทธิภาพด้านปริมาณของงาน นั่นคือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานก็จะสามารถสร้างผลงานได้มาก ยึดกรอบตามแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ประสิทธิภาพด้านเวลา คือการทำงานที่มีประสิทธิภาพจะสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด ยึดกรอบตามแนวคิดของ ศิริสุดา แก้วมณีชัย และ วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ (2562) และประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายยึดแนวคิดของ พิทยา บวรวัฒนา (2552) ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านการจัดสรรเวลา และด้านต้นทุน ส่งผลดีต่อตัวพนักงาน องค์กร และทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าต่อไป

4. การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต

ความหมายของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต

ประกาย ธีระวัฒนากุล (2556) ได้กล่าวว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นจุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว ที่สร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว และชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของคนในครอบครัว และยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม เพราะสามารถจัดสรรเวลาในการเข้าสังคมและการมีส่วนร่วมในชุมชน

สาธิต สละจิต (2558) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การบริหารจัดการและจัดสรรเวลา ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองในการดำเนินชีวิต ทั้งการทำงาน การทำกิจกรรม การใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัว และสังคมให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมพอเหมาะพอดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในชีวิต และการทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

Greenhaus, Collins & Shaw (2003) อธิบายถึงองค์ประกอบของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสมดุลของเวลา (Time balance) เป็นองค์ประกอบด้านเวลาที่ทำให้ระหว่างชีวิตกับเวลาการทำงาน เช่น จำนวนที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน และความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน เป็นต้น

2. ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (Involvement balance) เป็นองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต เช่น การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และวัฒนธรรมการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันในองค์กร เป็นต้น

3. ความสมดุลของความพึงพอใจ (Satisfaction balance) เป็นองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานมิติต่างๆ เช่น ความสุขที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน หรือกฎระเบียบจากองค์กร มุมมองด้านความเหมาะสมในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มุมมองด้านความมั่นคงในการทำงาน มุมมองด้านค่าตอบแทน และความสุขโดยรวมกับการทำงาน เป็นต้น

Hyman & Summers (2004) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความหมายประกอบด้วย

1. งาน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่แตกต่างกัน จากสภาวะการจ้างงานหรือบางบุคคลอาจเป็นนายจ้างเอง แต่พวกเขาย่อมมีภาระความรับผิดชอบเป็นของตนเองอย่างชัดเจน อาจเกี่ยวข้องกับช่วงเวลาของการทำงานตามเวลางานปกติและทำนอกเวลางาน

2. ชีวิต หมายถึง ช่วงเวลาของการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว การมีเวลาที่อิสระจากการทำงานเพื่อใช้ในการพักผ่อนได้อย่างเป็นส่วนตัว

3. สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ความสมดุลที่เกิดขึ้นอยู่กับความสามารถของเฉพาะบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของแต่ละบุคคลนั้น ๆ และอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์

Kohli (2018) กล่าวถึงความแตกต่างของการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มคนวัย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) กลุ่มเจนเอชเอ็นเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial) ดังนี้

1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2488-2503 อยู่ในช่วงเวลาหลังสงครามโลกครั้งที่สอง พนักงานกลุ่มนี้ได้รับความเดือดร้อนจากความยากลำบากมากในวัยเด็ก จึงมุ่งเน้นการทำงาน มุมนานะเพื่อสร้างฐานะให้กับครอบครัว เคารพกฎกติกา ทุ่มเทให้กับงานและองค์กรมาก ด้วยเหตุนี้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานจึงไม่ได้เป็นสิ่งที่กลุ่มคนวัยนี้ให้ความสำคัญในลำดับแรก แต่ในทางกลับกันพนักงานในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์จะมีความภักดีต่อองค์กรสูง มักนิยมทำงานในองค์กรที่มั่นคง ชอบอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยพบว่าพนักงานหลายคน

ในกลุ่มนี้จะอยู่ในตำแหน่งระดับอาวุโสหรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบสูง และพบว่าพนักงานในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์จะมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง

2. กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2504-2522 เติบโตมากับการทำงานที่พ่อแม่ทุ่มเทเวลาการทำงานจนไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือมีในระดับที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากพ่อแม่ต้องทุ่มเทให้การทำงานจึงไม่มีเวลาให้กับครอบครัว กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์จึงได้รับผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัว เป็นผลให้คนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของตนเอง โดยจัดลำดับความสำคัญในการใช้เวลาไปกับครอบครัวและมีแนวโน้มที่จะใช้วันหยุดขององค์กรมากกว่า กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ ด้วยเหตุนี้กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ จึงมีแนวโน้มที่จะคิดถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานในฐานะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตการทำงาน และพนักงานกลุ่มนี้จะต้องการสวัสดิการที่ทำให้ชีวิตมีความสุขอย่างเพียงพอ

3. กลุ่มมิลเลนเนียล เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543 เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมากับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยี โดยจรรยาบรรณในการทำงานถือเป็นเรื่องรอง หรือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น สำหรับคนรุ่นใหม่ที่เกิดในช่วงเวลาของการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาที่รุนแรงที่สุดในประวัติศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าคนกลุ่มนี้จะมองหางานที่มั่นคงและยอมใช้จ่ายเงินจำนวนมากเพื่อให้ตนเองได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านที่อยู่อาศัยที่พุ่งสูงขึ้น ยังคงอยู่ในลำดับความสำคัญสูงสุด คนรุ่นนี้จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบเงื่อนไข ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าจะส่งผลต่อตนเองและองค์กรอย่างไร และไม่ผูกพันต่อองค์กร ไม่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการต่าง ๆ แต่ให้ความสนใจกับความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต (Lifestyle) ของตนเองหรือชีวิตนอกที่ทำงาน

Brown & Moberg (1980) กล่าวถึงความเครียดที่เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. เรื่องการงานอาชีพ ถ้าพนักงานมีปริมาณงานมากเกินไปหรือเป็นงานที่ยู่ยากกระทำได้ลำบาก หรืองานเหล่านั้นเป็นปัญหา รวมถึงเป็นอุปสรรคมาก ก็ส่งผลให้เกิดความเครียดขึ้นมาได้

2. เรื่องบทบาทหน้าที่และสัมพันธภาพในสังคม ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเหล่านั้นบางครั้งตั้งความคาดหวังไว้สูง แต่เมื่อไม่เป็นออกไปอย่างที่หวังก็เกิดความเครียดขึ้นมา

3. เรื่องสภาพสิ่งแวดล้อม สถานที่ทำงานแออัด คับแคบ รวมถึงขาดอิสระ จึงรู้สึกเครียดได้รวมถึงสภาพแวดล้อมที่มีสิ่งรบกวนทางกายภาพ เช่น ความร้อน เสียงดัง การมีฝุ่นรบกวน

4. เรื่องอุปนิสัยส่วนบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของแต่ละคนจะต้องปรับตัวไปตามการดำเนินชีวิต แต่ถ้ามีอุปนิสัยที่ปรับตัวยากรวมถึงมีนิสัยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง เช่น ใจร้อน โกรธง่าย ก็จะทำให้เกิดความเครียดง่าย

สรุปได้ว่า การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ และจัดสรรเวลาในการใช้ชีวิตในด้านต่าง ๆ ให้มีส่วนที่เหมาะสม พอเหมาะพอดี ดังนั้นในการวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะยึดกรอบแนวคิดของ สวรร สละจิต (2558) มากำหนดเป็นกรอบการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

4.1 เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นกุญแจสำคัญของการมีสุขภาพจิตที่แข็งแรงสมบูรณ์ สัมพันธภาพในครอบครัวเริ่มต้นจากความรัก ความอบอุ่นที่คนในครอบครัวมีให้ต่อกัน ซึ่งทุกคนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ครอบครัวจึงเป็นแหล่งความรัก ความอบอุ่นที่สำคัญและยั่งยืนกว่าสัมพันธภาพใด ๆ (BangkokPost, 2561) การสร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ความผูกพันในครอบครัว สมาชิกควรช่วยกันระดับประคองชีวิตครอบครัวให้ราบรื่นมั่นคง และช่วยกันเลี้ยงดูลูกด้วยความรักและเอาใจใส่ รวมทั้งควรทำกิจกรรมยามว่างร่วมกับครอบครัว เช่น ออกกำลังกาย เทียนอกบ้าน เป็นต้น

2. การเอาใจใส่ การให้ความสนใจและสนับสนุนตามความต้องการอย่างเหมาะสม นอกจากนี้การเอาใจใส่ต้องมีความเป็นธรรมชาติ สมาชิกในครอบครัวต้องได้รับความสำคัญเท่าเทียมกันทุกคน

3. ความเข้าใจ สิ่งที่ครอบครัวควรเข้าใจก็คือ ลักษณะนิสัยใจคอ ข้อดี ข้อบกพร่องของแต่ละคน เพื่อเป็นพื้นฐานการอยู่ร่วมกันหรือปรับตัวเข้าหากัน

4. การพูดจา เป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างหรือทำลายสัมพันธภาพอันอบอุ่นในครอบครัว นอกจากการพูดจาสุภาพและให้เกียรติกันแล้ว สมาชิกในครอบครัวควรรู้จักการแสดงความรู้สึกที่ดีต่อกัน หากเกิดความขัดแย้งขึ้น ควรหาโอกาสพูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจกัน

Beyer & Marshall (1981) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิด

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พลังอำนาจ และความสามัคคีซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and Trust)
2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Help)
3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual Support)
4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and Enjoyment)
5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team Efforts Toward Goal Achievement)
6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication)
8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from Threat)

4.2 การบริการจัดการความเครียด

ทฤษฎีสี่สิ่งร้าวของ Holmes and Rahe

Holmes & Rahe (1967) จิตแพทย์ชาวออสเตรเลียได้นิยามความเครียดไว้ว่า เหตุการณ์ชีวิตเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด และมีผลทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย หรือการเป็นโรคสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการนอน การกิน การเข้าสังคม การสังสรรค์ เรื่องส่วนตัว นิสัย และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความแตกต่างกันในระดับการปรับตัว เหตุการณ์และการใช้ชีวิตประจำวันมีผลต่อการเกิดความเครียดได้ และได้พัฒนามาตรตัวชี้วัดทางสังคม หรือ Social Readjustment Rating Scale (SRRS) เป็นการวัดปริมาณความรุนแรง และช่วงเวลาที่ใช้ในการปรับตัวโดยใช้เหตุการณ์มาจัดเรียงลำดับ และใช้วิธีการให้คะแนนโดยเกณฑ์นี้มีตารางที่วัดได้ทั้งสำหรับเด็กและผู้ใหญ่ เกณฑ์ตารางจิตเวชจะใช้ดูผลของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต เพื่อประเมินตรวจสอบว่าบุคคลนั้นมีระดับความเครียดมากน้อยเพียงใด และปัญหาที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่ปัญหาทั้งทางจิตใจและสภาพร่างกายได้

ประทุม ฤกษ์กลาง (2560) ให้นิยามความเครียดว่า ความเครียดเป็นการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองสถานการณ์ภายนอกซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดอาจเนื่องจากปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยกลุ่มทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ความเครียดจะส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย สภาพจิตใจ พฤติกรรม บุคคล สามารถจัดการความเครียดได้ดังนี้

1. วิธีการจัดการความเครียดในระดับบุคคล สามารถทำได้ตามความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละคน เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อน การทำสมาธิ การหลีกเลี่ยงความคิดฟุ้งซ่าน การควบคุมพฤติกรรมตนเอง เป็นต้น ส่งผลให้กลายเป็นคนคิดบวก และเป็นตัวช่วยในการใช้ชีวิตให้มีความสุข

2. วิธีการจัดการความเครียดขององค์กร เช่น การสร้างบรรยากาศสนับสนุน การออกแบบองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การกำหนดบทบาทให้ชัดเจนและลดความขัดแย้ง การวางแผนและพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความพอใจในงาน ลดอัตราการขาดงานและการลาออก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานยิ่งขึ้น

สมพร รุ่งเรืองกลกิจ (2553) กล่าวถึงลักษณะความเครียดที่พบในเพศชาย และเพศหญิงว่า ผู้ชายเกิดความเครียดได้บ่อยจากการถูกทำร้ายในความสามารถของตนเอง หรือบุคลิกภาพของผู้ชายไม่สอดคล้องกับบทบาทความเป็นผู้ชายที่สังคมกำหนด โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่ผู้หญิงเริ่มได้รับการยอมรับและมีบทบาทในการทำงานร่วมกับผู้ชาย ทำให้ผู้ชายบางคนรู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่ได้รับการยอมรับและนำมาสู่ความเครียด ส่วนผู้หญิงเป็นเพศที่ต้องดำรงหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน เช่น เป็นภรรยา แม่ ผู้ดูแลทำความสะอาดบ้าน เลี้ยงดูบุตร ทำอาหาร ดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วย และในสังคมปัจจุบันที่ผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้านด้วย ทำให้ผู้หญิงเกิดความเครียดได้ง่าย เพราะต้องจัดลำดับความสำคัญในการสวมบทบาทต่างๆ เมื่อรวมจำนวนชั่วโมงในการทำงานของผู้หญิงต่อวันมากกว่าผู้ชาย แต่จำนวนชั่วโมงในการนอนกลับน้อยกว่า นั่นหมายความว่าผู้หญิงทำงานมากแต่มีเวลาพักผ่อนน้อย นำมาสู่ความเสี่ยงในการเกิดความเครียด และมีโอกาสเกิดปัญหาสุขภาพจิตมากกว่า

4.3 ลดค่าใช้จ่าย

กมลทิพย์ ชันสังข์ (2561) ให้ความหมายว่า การใช้จ่าย คือ กระแสเงินสดที่อยู่ในรูปแบบการจ่ายเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต หรือสร้างความสะดวกสบาย หรือเพื่อสร้างความมั่นคงมั่นคง ซึ่งเกิดจากการตัดสินใจของบุคคล ดังนั้น หากบุคคลที่มีการจัดงบประมาณส่วนบุคคลและมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ดี จะทำให้การใช้จ่ายเกิดประโยชน์ และมีความคุ้มค่าสูงสุด

จักรพงษ์ เมษพันธุ์ (2563) แนะนำแนวทางการจัดการการเงินสู้ภัยโควิด-19 ได้แก่ การจัดงบประมาณใช้จ่ายล่วงหน้า 6 เดือน หารายได้จากช่องทางอาชีพเดิมและสร้างช่องทางหารายได้เพิ่ม ลดรายจ่ายส่วนตัว ลดภาระการผ่อนชำระที่เป็นค่าใช้จ่ายคงที่ รวมทั้งลดความเสี่ยง

ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ และที่สำคัญที่สุด คือการรักษาวินัยการเงิน ควบคุมการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผน

พุลียา วีระธัญศิริกุล (2563) กล่าวว่า ภาวะวิกฤตเป็นสถานการณ์ที่ไม่ปกติที่ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจทุกระดับ เช่น สถานการณ์การแพร่เชื้อไวรัสโควิด-19 ธุรกิจหลายแห่งต้องปิดกิจการหรือหยุดดำเนินงานชั่วคราวเพราะขาดสภาพคล่อง ทำให้ต้องเลิกจ้างหรือพักงานพนักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง การจัดการการเงินส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะในช่วงภาวะวิกฤต นั่นคือ การให้ความสำคัญกับการวางแผนการใช้จ่ายซึ่งประกอบด้วย

1. การลดค่าใช้จ่าย เป็นแนวทางที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง ในทางปฏิบัติเป็นไปได้ค่อนข้างยากเนื่องจากบุคคลมักจะใช้จ่ายตามความเคยชินที่ และมีพฤติกรรมการบริโภคที่เลียนแบบการบริโภคของสังคม ดังนั้นจึงต้องมีเครื่องมือช่วยให้บุคคลได้เห็นภาพกระแสเงินสดที่จะได้รับและเงินสดที่สามารถจ่ายได้ในแต่ละรายการ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการควบคุมค่าใช้จ่าย ระบุตัวการใช้จ่าย และควรตรวจสอบค่าใช้จ่ายของตัวเองอย่างสม่ำเสมอ

2. การวางแผนป้องกันความเสี่ยง หมายถึง การคำนึงถึงการประกันชีวิตและสุขภาพเพื่อป้องกันไม่ให้รายได้ลดลงและไม่ให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น โดยเลือกประเภทการประกันที่เหมาะสมทั้งความคุ้มครองและค่าเบี้ยประกัน การดูแลสุขภาพให้ดีและรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พักผ่อนให้เพียงพอ เพื่อลดความเสี่ยงเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษา รวมทั้งเรื่องสภาพคล่องทางการเงินโดยมีเงินสำรองเผื่อฉุกเฉินเพียงพอในการดำรงชีพในช่วงวิกฤต

3. การวางแผนหารายได้ โดยพยายามรักษาตำแหน่งหน้าที่การงานเดิมไว้ให้ดี และเริ่มหารายได้อื่นๆ เพิ่มเติม โดยมองหาโอกาสในช่วงวิกฤตจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนที่มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป

4. การวางแผนลงทุน ถึงแม้ในช่วงวิกฤตการมีงบการลงทุนถึงเรื่องการลงทุนในปริมาณที่น้อย แต่ก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นการเพิ่มค่าเงินออมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคตและเป็นโอกาสในการทำกำไรในอนาคต อาจวางแผนการลงทุนในระยะยาว หากสถานการณ์ทางการเงินยังไม่เอื้ออำนวยให้ลงทุนได้ การหาความรู้ทางการลงทุนเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจลงทุนในอนาคตก็เป็นสิ่งที่สามารถทำได้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีพบว่า หากเรามีปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น และสามารถควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานได้ เราก็จะสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตได้ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต นั่นคือ การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อร่วมงาน ยืดกรอบ

ตามแนวคิดของ Beyer และ Marshall (1981) การจัดการความเครียดและความวิตกกังวล ตามแนวคิดของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2560) และการลดค่าใช้จ่าย หรือควบคุมค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ตามแนวคิดของ พุฒินา วีระธัญศิริกุล (2563) โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีสถานการณ์การแพร่ระบาดของหนักของโรคโควิด-19 ถึงแม้ว่าจะส่งผลกระทบต่อชีวิตของทุกคนอย่างมาก แต่หากเราสามารถปรับตัว เปลี่ยนวิธีคิด วางแผนการใช้ชีวิตและค่าใช้จ่าย เราก็จะสามารถสร้างสมดุลของการใช้ชีวิต และสามารถดำเนินชีวิตต่อไปอย่างมีความสุขได้

5. ภาวะวิกฤติโควิด-19

ภาวะวิกฤติโควิด-19 คือ สภาพเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ สังคม ระบบเศรษฐกิจ และการจัดการทรัพยากรในระบบสาธารณสุขเพื่อรองรับผู้ติดเชื้อ ซึ่งนโยบายในการป้องกันการติดเชื้อจากภาครัฐส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง อีกทั้งมาตรการการเยียวยาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

โรคโควิด-19

ไวรัสโคโรนาเป็นไวรัสในวงศ์ใหญ่ที่เป็นสาเหตุของโรคทั้งในคนและสัตว์ ไวรัสโคโรนาหลายสายพันธุ์ทำให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจในคน ตั้งแต่โรคหวัดธรรมดาจนถึงโรคที่มีอาการรุนแรง เช่น โรคทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS) และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรง (SARS) จนล่าสุดทำให้เกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด-19 ซึ่งมีการระบาดในเมืองอู่ฮั่นประเทศจีนในเดือนเดือนธันวาคม 2019 อาการที่พบบ่อย คือ มีไข้ ไอ ลื่นไม่รับรส จมูกไม่ได้กลิ่น และอ่อนเพลีย อาการที่พบน้อยกว่า คือ ปวดเมื่อย ปวดศีรษะ คัดจมูก น้ำมูกไหล เจ็บคอ ท้องเสีย ตาแดง หรือผื่นตามผิวหนัง ผู้ป่วยส่วนมากหายป่วยได้โดยไม่ต้องเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล แต่ผู้ป่วยที่เป็นผู้สูงอายุและมีโรคประจำตัว เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคเบาหวาน โรคอ้วน หรือโรคมะเร็งมีแนวโน้มที่จะมีอาการป่วยรุนแรงกว่า โรคนี้สามารถแพร่จากคนสู่คนผ่านทางละอองน้ำมูก น้ำลายจากจมูกหรือปากเมื่อผู้ป่วยไอ จาม หรือพูด และได้จากการหายใจเอาละอองเข้าไปจากผู้ป่วย เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นต้องรักษาระยะห่างจากผู้อื่นอย่างน้อย 1 เมตร และต้องล้างมือบ่อย ๆ ด้วยน้ำและสบู่ หรือแอลกอฮอล์เจล (World Health Organization, 2564)

อาการของโรคโควิด -19



อาการรุนแรงของโรคโควิด 19 ที่จำเป็นต้องรักษาพยาบาลเร่งด่วน

หากมีอาการดังต่อไปนี้ โทรหาผู้ให้บริการสุขภาพของคุณ หรือติดต่อสถานพยาบาลเพื่อขอรับการรักษาพยาบาลทันที



หายใจขัด
หายใจลำบาก



สูญเสีย
ความสามารถใน
การเคลื่อนไหวร่างกาย
หรือสับสน



เจ็บหน้าอก

อาการที่พบได้บ่อย



ไข้



ไอ



อ่อนเพลีย



จมูกไม่ได้กลิ่น
ลิ้นไม่รับรส

อาการที่ไม่ได้พบบ่อยนัก



เจ็บคอ



ปวดศีรษะ



ปวดเมื่อย



ท้องเสีย



ผื่นผิวหนังหรือนิ้วมือ
นิ้วเท้าเปลี่ยนสี



ตาแดงหรือ
เคืองตา

หมายเหตุ

- หากอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีการระบาดของโอมิครอน ไข้, เลือดออกหรือโรคติดเชื้ออื่น ๆ และอาการข้างต้น ให้ไปรับการรักษาพยาบาลทันทีตามคำแนะนำของสาธารณสุขท้องถิ่น
 - ติดต่อกับผู้ให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในชุมชนสม่ำเสมอเพื่อให้ได้รับยาและคำปรึกษาทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง
- เอกสารประกาศวันที่ 2 มกราคม 2564 ซึ่งประกอบไปด้วยคำแนะนำฉบับเร่งด่วน ทั้งนี้หากมีข้อมูลเพิ่มเติม เอกสารนี้จะมีการปรับปรุงในภายหลัง

ภาพประกอบ 2 อาการของโรคโควิด-19

ที่มา : (World Health Organization, 2564)

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโรคโควิด-19

1. ผลกระทบด้านสุขภาพ

ผลกระทบโดยรวมของการระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสุขภาพที่ยั่งยืนในระยะสั้น นั่นคือระบบการดูแลสุขภาพของหลายๆ ประเทศที่กำลังเผชิญกับความท้าทายด้านสาธารณสุขที่สำคัญอยู่แล้ว เช่น โรคมาลาเรีย โรคหัด เอชไอวี และวัณโรค ต้องมีอุปสรรคในการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการระบาดครั้งใหม่เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังต้องจัดสรรทรัพยากรให้กับโรคอื่น ๆ ด้วย เช่น กลุ่มประเทศในทวีปแอฟริกา (สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, 2564)

ผลกระทบกับตัวผู้ติดเชื้อ อาการระยะยาวหลังพบเชื้อที่เกิดกับผู้ป่วยโควิด-19 คือการเสื่อมสมรรถภาพของการรับรู้บางอย่างซึ่งกระทบกับการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น มีอาการอ่อนเพลีย หายใจถี่ เจ็บหน้าอก บกพร่องทางการรับรู้ สมองล้า ปวดตามข้อ บางคนมีอาการรุนแรงกว่า เช่น อวัยวะภายใน ทั้งปอด หัวใจ และสมองทำงานผิดปกติ เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต, 2564)

2. ผลกระทบด้านสังคม

ผู้ที่ได้รับผลกระทบรุนแรงมากที่สุดในการระบาดของโรคโควิด-19 ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 เป็นต้นมา คือ กลุ่มประชาชนที่มีรายได้น้อย รวมถึงกลุ่มเปราะบางอื่น ได้แก่ เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ และคนเจ็บป่วย ซึ่งเป็นผลมาจากการสูญเสียรายได้ ถูกเลิกจ้าง งานน้อยลง อีกทั้งการลดลงของคุณภาพชีวิต เกิดจากการไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง โดยพบว่าการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์นั้น เด็กที่เกิดในครอบครัวยากจนไม่พร้อมเรียนเนื่องจากขาดแคลนอุปกรณ์ในการเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก หรือแท็บเล็ต รวมถึงไม่สามารถที่จะเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้ เกิดจากหลายสาเหตุ เช่น ความหิวแหว่ง ความเสี่ยงในการเดินทาง ออกนอกที่พักอาศัย ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการโดยสารรถรับจ้างแทนรถสาธารณะ รวมทั้งการปิดให้บริการของสถานพยาบาลบางแห่งที่ต้องรองรับผู้ติดเชื้อโควิด-19 เป็นต้น ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงผลจากการมีต้นทุนทางสังคมและเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน (สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, 2564)

นอกจากนี้ การสำรวจกลุ่มคนไร้บ้านในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 พบว่ามีแนวโน้มเกิดคนไร้บ้านเพิ่มขึ้นร้อยละ 20-30 หรือประมาณ 300-400 คน จากเดิมที่มีคนไร้บ้านอยู่ราว 1,500-1,600 คน สาเหตุหลักมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ผู้ประกอบการปิดกิจการ เลิกจ้าง ทำให้กลุ่มคนที่มีรายได้น้อยไม่มีเงินจ่ายค่าที่อยู่อาศัย กลายเป็นคนไร้บ้าน สอดคล้องกับข้อมูลของมูลนิธิกระจกเงา ที่พบว่ากลุ่มคนไร้บ้านทั้งหน้าเก่าและหน้าใหม่ ส่วนใหญ่เข้าไม่ถึงการช่วยเหลือเยียวยาจากภาครัฐ การช่วยเหลือโดยการเปิดศูนย์พักพิงให้กับคนไร้บ้านไม่มีความต่อเนื่อง และไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง นั่นคือการมีข้อจำกัดเรื่องเวลาเข้า-ออก ปัญหาจากอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม และไม่ได้ส่งเสริมให้มีการจ้างงาน เพราะสำหรับคนไร้บ้าน สิ่งที่ต้องการเป็นอันดับแรกคือการจ้างงาน เพื่อมีรายได้เลี้ยงชีพและเช่าที่อยู่อาศัย ทำให้คนที่เคยเข้าไปอยู่ในศูนย์พักพิง ตัดสินใจออกมาเป็นคนไร้บ้านอีกครั้ง

3. ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ

ผลกระทบจากมาตรการต่าง ๆ ของภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นมาตรการปิดเมือง (Lockdown) หรือการหยุดชะงักลง แม้ภาครัฐจะมีมาตรการเยียวยาเพื่อประคับประคองเศรษฐกิจก็ตาม ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ประเมินว่าการระบาดของโรคโควิด-19 กระทบต่อการจ้างงานแรงงานใน 9 สาขาการผลิต ครอบคลุมแรงงานมากกว่า 8 ล้านคน ซึ่งยังไม่รวมผลกระทบแรงงานในภาคเกษตรอีกหลายล้านคน โดยแรงงานในภาคการท่องเที่ยวและภาคบริการที่เกี่ยวข้อง เช่น การค้าภัตตาคารและโรงแรม ได้รับผลกระทบค่อนข้างรุนแรง มาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม การจำกัดเวลาปิด-เปิด และนั่งในร้านอาหาร ส่งผลให้ธุรกิจหลายประเภทต้องออกนอกระบบประกันสังคม ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ว่างงานจากระบบประกันสังคมตามมาตรการ (สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, 2564)

จากรายงานการสำรวจผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ด้านเศรษฐกิจ (23 เมษายน – 17 พฤษภาคม 2563) ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามากกว่าครึ่งมีรายได้ลดลง และร้อยละ 33 มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 14 มีหนี้สินในระบบเพิ่มขึ้น ร้อยละ 14.5 ตกงาน/เลิกจ้าง ร้อยละ 69.7 ได้รับผลกระทบด้านอาชีพและการจ้างงาน อีกทั้งผู้ประกอบการรายเล็กได้รับผลกระทบโดยยอดขายลดน้อยลงร้อยละ 21.8 และร้อยละ 12.6 ต้องปิดกิจการ ในขณะที่ ร้อยละ 12.9 โดนพักงาน หรือเลิกจ้างโดยไม่ได้เงิน นอกจากนี้ผลกระทบทางเศรษฐกิจต่อครัวเรือนที่มีต่อกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม ได้แก่ เด็กเล็ก คนพิการและคนป่วย ได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอื่น

ในด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวจากต่างประเทศ แม้ว่าภาครัฐจะมีการสนับสนุนมาตรการการท่องเที่ยวในประเทศแต่ยังคงค่อนข้างจำกัด และพบว่าธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเริ่มปิดกิจการ ซึ่งมากกว่าร้อยละ 50 ของคนที่ทำงานในภาคการท่องเที่ยวเป็นแรงงานนอกระบบ โดยมากกว่าร้อยละ 70 ของการจ้างงาน ในภาคการท่องเที่ยวอยู่ในกลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งเป็นภาคย่อยที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากการปิดกิจการ

ภาคการส่งออก มูลค่าการส่งออกของไทยทั้งปี 2563 หดตัวร้อยละ 6 ซึ่งต่ำสุดในรอบกว่า 10 ปี นับตั้งแต่วิกฤต Hamburger ในปี 2552 แต่จากตัวเลขเดือนธันวาคม 2563 พบว่ามูลค่าการส่งออกกลับมาขยายตัวได้อีกครั้งร้อยละ 4.7 ซึ่งนับเป็นการขยายตัวสูงสุดในรอบ 22 เดือน นอกจากนี้การส่งออกเดือน เมษายน 2564 ขยายตัวร้อยละ 13.1 เมื่อเทียบกับเดือนเดียวกันของปี 2563 การนำเข้าขยายตัวร้อยละ 29.8 ส่งผลให้ภาพรวมการส่งออก 4 เดือนแรกของปี 2564

ขยายตัวร้อยละ 4.78 การนำเข้าขยายตัว 13.85% โดยเป็นการขยายตัวจากกลุ่มสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ได้แก่ ยางพารา ผัก/ผลไม้สด ผลิตภัณฑ์มันสำปะหลัง เป็นต้น

จากการศึกษาถึงสาเหตุของโรคโควิด-19 และผลกระทบที่เกิดขึ้น พบว่าโรคโควิด-19 ส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ไม่เพียงแต่ในประเทศไทย แต่เกิดกับคนทั่วโลก ซึ่งมาตรการการช่วยเหลือจากภาครัฐไม่เพียงพอกับความต้องการของทุกคน ดังนั้นทุกคนจึงจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งต้องดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง คนในครอบครัว และคนรอบข้าง เพื่อให้สามารถผ่านวิกฤติต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า เพศของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 67 และเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 27-31 ปี มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้รวมต่อเดือน ประมาณ 10,000 – 25,000 บาท ระดับความคิดเห็นด้านสังคมที่มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการพิจารณาในด้านสังคม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จำแนกเป็นรายข้อ ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กร การสื่อสารทางสังคม การช่วยเหลือกันในองค์กร กิจกรรมทางสังคม และการได้รับการยอมรับ ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 จำแนกเป็นรายข้อ ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านครอบครัว ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับความสมดุลอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ด้านการเงิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

สุลวีลย์ หมีแตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-29 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ระยะเวลาการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่น้อยกว่า 5 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ

และวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีรูปแบบของวัฒนธรรมที่มีผู้นำสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับ หรือนำการ ตัดสินใจ นโยบาย แนวทาง และแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

ปาตินดา เลิศศิลาทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทย จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ 40 ปีขึ้นไป สถานะโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า รายได้อยู่ระหว่าง 30,000 – 40,000 บาท จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานต่อนโยบายระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น พบว่าพนักงานร้อยละ 90 มีความพึงพอใจกับนโยบายระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่บริษัทประกาศใช้ เพราะทำให้การจัดสรรเวลาในแต่ละวันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีข้อเสนอว่าบริษัทควรพัฒนาระบบที่ให้พนักงานสามารถเข้าไปดูได้ว่าวันนี้เข้างานกี่โมง เพื่อให้รู้ว่าเวลาออกงานของวันนี้ต้องกี่โมงเพื่อให้ครบกำหนดทั้งหมด 9 ชั่วโมง ในขณะที่พนักงานร้อยละ 75 ไม่มีข้อเสนอแนะใด ๆ เพิ่มเติม

กิตติ ชุณหศิริวงศ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ จากผลการวิจัยพบว่าระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์ประกอบที่มีระดับความสมดุล ของชีวิตการทำงานและครอบครัว สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน (2) การจัดการสุขภาพกายและสุขภาพจิต (3) การสนับสนุนที่ช่วยประหยัดเวลา ตามลำดับ ซึ่งน่าจะมาจากการที่บุคลากรในสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงส่วนใหญ่มีหน้าที่ในงานสอน การเขียนตำรา รวมถึงการทำงานวิจัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเป็นผลงานทางวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานที่ได้ถูกกำหนดไว้ในบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงนั้น โดยส่วนใหญ่ทางคณะต่าง ๆ เปิดโอกาสให้กับบุคลากรสายวิชาการนี้ มีการปฏิบัติงานที่ไม่เข้มงวดในการเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงาน หรือเป็นการเปิด โอกาสให้สามารถ ค้นคว้าหาความรู้ และปฏิบัติงานได้นอกสำนักงานนั่นเอง

อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า และ สุรสิทธิ์ ระวังวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานที่บ้าน : แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง จากกรณีวิเคราะห์และสรุป ประเด็นพบว่า แนวทางการจัดการการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 แนวทาง หลักที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) การจัดการตารางการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดี 3) การจัดพื้นที่การทำงานให้เหมาะสม 4) การเตรียมตัวให้พร้อมก่อนเริ่มทำงาน 5) การเตรียมอุปกรณ์ในการทำงานและการสื่อสารให้พร้อม 6) การจัดการกับสิ่งรบกวนอย่างมืออาชีพ และ 7) การดูแลร่างกายและจิตใจให้พร้อมต่อการทำงาน และเมื่อพิจารณาแนวทางการจัดการการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 7 แนวทางพบว่า การจัดพื้นที่การทำงานให้เหมาะสม (Arranging work areas appropriately) เป็นแนวทางที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด นอกจากนี้ การพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีสนับสนุนที่เหมาะสม สามารถช่วยขับเคลื่อนการทำงานที่บ้านให้ประสบผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น และสิ่งสำคัญที่สุดคือ องค์กรและพนักงานทุกคนต้องรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ และพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงชีวิตวิถีใหม่ (New normal) ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Kelliher & Anderson (2010) ได้ศึกษาเรื่อง คุณทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง แนวปฏิบัติในการทำงานแบบยืดหยุ่น และการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work) วารสารฉบับนี้ศึกษาประสบการณ์การทำงานแบบยืดหยุ่นที่ลดการในออฟฟิศ และลดชั่วโมงการทำงาน ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า พนักงานที่มีการทำงานแบบยืดหยุ่นมีระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมและมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรสูงกว่าเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้ทำงานอย่างยืดหยุ่น เพราะเมื่อลดชั่วโมงการทำงานระดับความเครียดก็ลดลง และช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางไปทำงานไปใช้สำหรับกิจกรรมที่ไม่ใช่ งาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำงานแบบยืดหยุ่นได้เพิ่มความพยายามซึ่งเกิดจากความรู้สึกผูกพัน จากหลักการของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมทำให้พนักงานรู้สึกขอบคุณนายจ้าง และตอบแทนด้วยความพยายามและเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างมากขึ้น

Shagvaliyeva & Yazdanifard (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของชั่วโมงการทำงานที่ ยืดหยุ่นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance) พบว่าความยืดหยุ่นช่วยให้พนักงานสามารถควบคุมเวลาทำงาน ช่วยปรับปรุงการจัดสรรงานและความรับผิดชอบในชีวิต ส่งผลให้ประสบความสำเร็จทั้งภายในและภายนอกหน้าที่การงาน นำไปสู่การหาสมดุลของชีวิตการทำงาน ซึ่งเพิ่มความพึงพอใจในชีวิต

โดยรวม อาจกล่าวได้ว่าการใช้แนวทางปฏิบัติในการทำงานที่ยืดหยุ่นมีผลในเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของพนักงาน ประสิทธิภาพของพนักงานดีขึ้น ความมุ่งมั่นต่อองค์กรมากขึ้น ท้ายที่สุดจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพและผลกำไรของบริษัท อีกประเด็นคือความเครียดเกี่ยวกับงานส่งผลกระทบต่อพนักงาน สร้างความยากลำบากในการหาสมดุลชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาทางจิตและทางร่างกายที่ร้ายแรงซึ่งส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสวัสดิภาพของพนักงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความเครียดจากการทำงานจะลดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ความเป็นอยู่ที่ดีช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับที่สูงขึ้น เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างในการสร้างสถานที่ทำงานเพื่อสุขภาพ สำหรับพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทุกวันนี้ทั้งผู้หญิงและผู้ชายต่างใช้วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยที่ทั้งพ่อและแม่มีบทบาทในครอบครัวที่เท่าเทียมกันและมีรายได้สองทาง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทั้งคู่ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบในชีวิตและบรรลุความสมดุลระหว่างงานและชีวิต

Dubey & Tripathi (2020) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานจากที่บ้านประสบการณ์ในช่วงโควิด-19 ระบาด (Analysing the Sentiments towards Work-From-Home Experience during COVID-19 Pandemic) วารสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความรู้สึกและอารมณ์ของผู้คนที่ติดต่อแนวคิดการทำงานจากที่บ้านในช่วงโควิด-19 ในระหว่างการศึกษ พบว่าผู้คนมากกว่า 73% มีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานจากที่บ้าน ในขณะที่ผู้คนเกือบ 27% มีทัศนคติเชิงลบต่อประสบการณ์ WFH จากผลลัพธ์ที่ได้ สรุปได้ว่าประสบการณ์การทำงานจากที่บ้านอยู่ในเชิงบวก สำหรับงานในภาคการศึกษาสามารถใช้เพื่อวิเคราะห์อารมณ์และความรู้สึกของผู้คนที่เปลี่ยนแปลงไป และตรวจสอบว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในพวกเขาในช่วงเวลาหนึ่งหรือไม่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นถึงความสำคัญของการทำงานแบบยืดหยุ่น และการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต โดยหวังว่ากลุ่มคนวัยทำงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพตัวเองให้แข็งแรงในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ผู้วิจัยจึงมองเห็นโอกาสในการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยรูปแบบของการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ด้วยรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจด้วยการใช้แบบสอบถาม (Survey Research) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีระเบียบวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. จัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีการทำงานแบบ Work From Home หรือมีการทำงานแบบยืดหยุ่น อายุ 21 - 60 ปี จำนวน 5,445,329 คน (กองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) โดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยแสดงการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยกำหนดค่า $n =$ จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N =$ จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

$e =$ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

ซึ่งแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{5,445,329}{1+5,445,329 (0.05)^2} = 399.97 \approx 400$$

จากการคำนวณตามสูตรเพื่อหากลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ 400 ตัวอย่าง จากประชากรจำนวน 5,445,329 คน (กองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นคนวัยทำงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการทำงานแบบ Work From Home หรือมีการทำงานแบบยืดหยุ่น อายุ 21 - 60 ปี การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามเขตของกรุงเทพมหานครเป็น 50 เขต ได้แก่

- | | | |
|---------------------|--------------------------|------------------|
| 1. เขตคลองสาน | 2. เขตคลองสามวา | 3. เขตคลองเตย |
| 4. เขตคันนายาว | 5. เขตจตุจักร | 6. เขตจอมทอง |
| 7. เขตดอนเมือง | 8. เขตดินแดง | 9. เขตดุสิต |
| 11. เขตตลิ่งชัน | 11. เขตทวีวัฒนา | 12. เขตทุ่งครุ |
| 13.เขตธนบุรี | 14. เขตบางกอกน้อย | 15.เขตบางกอกใหญ่ |
| 16. เขตบางกะปิ | 17. เขตบางขุนเทียน | 18. เขตบางคอแหลม |
| 19. เขตบางซื่อ | 20. เขตบางนา | 21. เขตบางบอน |
| 22. เขตบางพลัด | 23. เขตบางรัก | 24. เขตบางเขน |
| 25. เขตบางแค | 26. เขตบึงกุ่ม | 27. เขตปทุมวัน |
| 28. เขตประเวศ | 29. เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย | 30. เขตปญาไท |
| 31. เขตพระนคร | 32. เขตพระโขนง | 33. เขตภาษีเจริญ |
| 34. เขตมีนบุรี | 35. เขตยานนาวา | 36. เขตราชเทวี |
| 37. เขตราชบุรีบูรณะ | 38. เขตลาดกระบัง | 39. เขตลาดพร้าว |
| 40. เขตวังทองหลาง | 41. เขตวัฒนา | 42. เขตสวนหลวง |
| 43. เขตสะพานสูง | 44. เขตสัมพันธวงศ์ | 45. เขตสาทร |
| 46. เขตสายไหม | 47. เขตหนองจอก | 48.เขตหนองแขม |
| 49. เขตหลักสี่ | 50. เขตห้วยขวาง | |

โดยสุ่มจับฉลากจาก 50 เขต ให้เหลือเพียง 5 เขต ดังนี้

- | | | |
|---------------|----------------|-------------|
| 1. เขตคลองเตย | 2. เขตจตุจักร | 3. เขตวัฒนา |
| 4. เขตสาทร | 5. เขตห้วยขวาง | |

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำรายชื่อบริษัทที่อยู่ในเขตที่สุ่มไว้ใน ขั้นตอนที่ 1 มาทำการจับฉลากเพื่อเลือกสุ่มตัวแทนของบริษัทในแต่ละเขต

ตาราง 1 รายชื่อ เขต รายชื่อบริษัท และจำนวนตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละเขต

เขต	รายชื่อบริษัทที่ได้จากการสุ่ม	จำนวนตัวอย่าง
เขตคลองเตย	บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด	80
เขตจตุจักร	บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	80
เขตวัฒนา	ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)	80
เขตสาทร	บริษัท ไอโออี กรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน)	80
เขตห้วยขวาง	บริษัท ไทยพาณิชย์ โพรเทค จำกัด (สำนักงานใหญ่)	80
	รวม	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างของบริษัทในเขตต่าง ๆ จำนวน 80 ชุด เท่า ๆ กัน

ขั้นตอนที่ 4 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงเลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัท โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูล ณ บริษัทในแต่ละเขตที่ได้ทำการสุ่มไว้ในขั้นตอนที่ 2

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว โดยคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้

- 1.1 เพศชาย
- 1.2 เพศหญิง
- 1.3 LGBT
2. อายุ แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้
 - 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. สถานภาพ แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้
 - 3.1 โสด / แยกกันอยู่
 - 3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
 - 3.3 หม้าย / หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinary Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้
 - 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 4.2 ปริญญาตรี
 - 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้
 - 5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 5.2 15,001 – 30,000 บาท
 - 5.3 30,001 – 45,000 บาท
 - 5.4 45,001 – 60,000 บาท
 - 5.5 60,001 บาทขึ้นไป
6. ภาวะครอบครัว แบบสอบถามใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) มีคำตอบให้เลือก ดังนี้
 - 6.1 มีภาวะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว

6.2 ไม่มี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร สามารถออกแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างหา ความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้าน ค่าใช้จ่าย สามารถออกแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว การบริหารจัดการความเครียด และการลดค่าใช้จ่าย จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างหาความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและคนในครอบครัว การบริหารจัดการความเครียด และการลดค่าใช้จ่าย สามารถออกแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ได้แก่ ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต เพื่อสร้างแบบสอบถามให้มีความชัดเจนครอบคลุมวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบให้ถูกต้องตรงกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อแก้ไขปรับปรุงครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุดเท่าที่ยอมรับได้ และสามารถแจกแจงข้อเท็จจริงได้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ หากได้ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือมาก โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 ซึ่งผลทดสอบความเชื่อมั่นเรียงตามข้อมูลรายละเอียดแต่ละด้าน

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
<u>ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น</u>	
การวางแผนการทำงาน	0.778
ความเชี่ยวชาญในงาน	0.735
ระบบปฏิบัติการ	0.815
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.813
การประสานงานภายในองค์กร	0.912
<u>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</u>	
ด้านคุณภาพของงาน	0.943
ด้านปริมาณของงาน	0.823
ด้านเวลา	0.843
ด้านค่าใช้จ่าย	0.947
<u>การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต</u>	0.905

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักษณะของข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสาหรณิพนธ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยก่อนที่ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และมีการอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อนเริ่มต้นทำ จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาจัดทำข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องๆ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ประกอบการสร้างแบบสอบถาม รวมถึงเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว จึงได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวแปรที่ได้ทำการศึกษา

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ทำการบันทึกรหัสของแบบสอบถามลงในคอมพิวเตอร์ โดยประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science: SPSS) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทำการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง จากจำนวน 5,445,329 คน (กองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ผู้วิจัยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ประกอบด้วย การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการความเครียด และการลดค่าใช้จ่ายโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

เมื่อ P แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
 f แทน ความถี่หรือจำนวนที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
 n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 $n - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2. สถิติที่ใช้ในการคุณภาพเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

$$\text{Cronbach's alpha} = \frac{\overline{K \text{covariance}} \sqrt{\overline{\text{variance}}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} \sqrt{\overline{\text{variance}}}}$$

เมื่อ *Cronbach's alpha* แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent t-test (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546)

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546)

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

เมื่อ *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

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546)

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

โดยที่

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

เมื่อ 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 การทดสอบสมมติฐานในความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม

โดย df หรือชั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่มเท่ากับ $(k-1)$ และภายในกลุ่มเท่ากับ $(n-k)$ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% จึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Different) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545)

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung 2001) มีสูตรดังนี้

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

โดย $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_1^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่โดยใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์, 2543) ดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_W \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

MS_W แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

\bar{x}_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{x}_j แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่ม j

3.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

โดย r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X
$\sum Y$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y
$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum Y^2$	แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลัง 2
$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
n	แทน จำนวนคน หรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2544) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ ระดับความสัมพันธ์กำหนด ดังนี้

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.81-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.61-0.80 แสดงว่า มีความสัมพันธ์สูง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.41-0.60 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.21-0.40 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.01-0.20 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

ถ้าค่า r มีค่าระหว่าง 0.00 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แทนสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ประกอบด้วย การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการความเครียด และการลดค่าใช้จ่ายโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของ

ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงความถี่ ค่าร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	152	38.0
หญิง	222	55.5
LGBT	26	6.5
รวม	400	100.0
อายุ		
21 – 30 ปี	91	22.7
31 – 40 ปี	179	44.8
41 – 50 ปี	106	26.5
51 – 60 ปี	24	6.0
รวม	400	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด / แยกกันอยู่	207	51.7
สมรส / อยู่ด้วยกัน	163	40.8
หม้าย / หย่าร้าง	30	7.5
รวม	400	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	7.0
ปริญญาตรี	254	63.5
สูงกว่าปริญญาตรี	118	29.5
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	27	6.7
15,001 – 30,000 บาท	147	36.8
30,001 – 45,000 บาท	123	30.8
45,001 – 60,000 บาท	60	15.0
60,001 บาทขึ้นไป	43	10.7
รวม	400	100.0
ภาวะครอบครัว		
มีภาระรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	240	60.0
ไม่มี	160	40.0
รวม	400	100.0

จากตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 400 คน โดยจำแนกตามตัวแปร ดังนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และ LGBT จำนวน 26 คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

สถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/แยกกันอยู่ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมารายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 123 คน คิดร้อยละ 30.8 รายได้ 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 รายได้ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ภาวะครอบครัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาวะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และไม่มีภาระจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

ตาราง 3 แสดงความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	178	44.5
หญิง	222	55.5
รวม	400	100.0
อายุ		
21 – 30 ปี	91	22.7
31 – 40 ปี	179	44.8
41 – 60 ปี	130	32.5
รวม	400	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	282	70.5
สูงกว่าปริญญาตรี	118	29.5
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	174	43.5
30,001 – 45,000 บาท	123	30.8
45,001 – 60,000 บาท	60	15.0
60,001 บาทขึ้นไป	43	10.7
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการจัดกลุ่มใหม่ จำแนกตามตัวแปรดังนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ตามลำดับ

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา อายุ 41 - 60 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมา ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา รายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 123 คน คิดร้อยละ 30.8 รายได้ 45,001 – 60,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และรายได้ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการ เพื่อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 4 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ดังนี้

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การวางแผนการทำงาน			
1. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19	4.00	0.962	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน	3.99	0.795	มาก
3. มีการนำผลการการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข	3.84	0.843	มาก
การวางแผนการทำงานโดยรวม	3.94	0.723	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชี่ยวชาญในงาน			
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น	4.23	0.659	มากที่สุด
5. ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ	4.28	0.651	มากที่สุด
6. ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา	4.34	0.683	มากที่สุด
ความเชี่ยวชาญในงานโดยรวม	4.29	0.532	มากที่สุด
ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน			
7. องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น	4.18	0.761	มาก
8. มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน	4.08	0.804	มาก
9. ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้	4.05	0.703	มาก
ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวม	4.10	0.619	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน			
10. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.11	0.802	มาก
11. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้	4.19	0.676	มาก
12. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19	4.21	0.699	มากที่สุด
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวม	4.17	0.550	มาก
การประสานงานภายในองค์กร			
13. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน	4.17	0.718	มาก
14. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน	4.16	0.654	มาก
15. การทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี	4.18	0.775	มาก
การประสานงานภายในองค์กรโดยรวม	4.17	0.518	มาก
ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม	4.13	0.408	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

การวางแผนการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านการวางแผนการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านการวางแผนการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และมีการนำผลการทำงานที่บ้านมาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ความเชี่ยวชาญในงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านความเชี่ยวชาญในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านความเชี่ยวชาญในงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมา คือ ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิด

ปัญหาขณะทำงานที่บ้าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ตามลำดับ

การประสานงานภายในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ด้านการประสานงานภายในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการประสานงานภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านการประสานงานภายในองค์กร ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 5 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน			
1. ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	4.21	0.716	มากที่สุด
2. ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	4.20	0.700	มาก
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข	4.18	0.686	มาก
ด้านคุณภาพของงานโดยรวม	4.20	0.546	มาก
ด้านปริมาณของงาน			
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร	4.18	0.722	มาก
5. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้	3.99	0.772	มาก
6. ผลงานที่ออกมา มีความสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร	3.94	0.739	มาก
ด้านปริมาณของงานโดยรวม	4.03	0.578	มาก
ด้านเวลา			
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.30	0.697	มากที่สุด
8. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.814	มาก
9. องค์กรมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	4.02	0.880	มาก
ด้านเวลาโดยรวม	4.15	0.623	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าใช้จ่าย			
10. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร	4.15	0.678	มาก
11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.13	0.717	มาก
12. ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด	4.12	0.719	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม	4.13	0.503	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	4.13	0.453	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านคุณภาพของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือ ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ด้านปริมาณของงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านปริมาณของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านปริมาณของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านปริมาณของงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และผลงานที่ออกมา มีความสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

ด้านเวลา

ผลการวิเคราะห์ด้านเวลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านเวลา ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมา คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และองค์กรมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่าย

ผลการวิเคราะห์ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านค่าใช้จ่าย ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการความเครียด และการลดค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 6 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ดังนี้

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน			
1. การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	4.18	0.857	มาก
2. การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น	4.22	0.718	มากที่สุด
3. การที่ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน และการใช้ชีวิตมากขึ้น	4.29	0.629	มากที่สุด
การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานโดยรวม	4.23	0.583	มากที่สุด
การบริหารจัดการความเครียด			
4. เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านมักจะสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และคิดว่าทุกอย่างต้องผ่านพ้นไปอยู่เสมอ	4.20	0.682	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถแก้ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้ทุกครั้ง	4.13	0.663	มาก
6. เมื่อมีความเครียด ท่านมีวิธีที่จะคลายเครียดอยู่เสมอ เช่น การออกกำลังกาย ดูภาพยนตร์ ฯลฯ	4.17	0.631	มาก
การบริหารจัดการความเครียด	4.16	0.475	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การลดค่าใช้จ่าย			
7. การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร เป็นต้น	4.11	0.802	มาก
8. การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้สุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตใจแข็งแรง ลดค่าใช้จ่ายในเรื่องการรักษา	4.06	0.731	มาก
9. การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้ท่านรู้จักวางแผนค่าใช้จ่ายมากขึ้น	4.05	0.690	มาก
การลดค่าใช้จ่ายโดยรวม	4.07	0.577	มาก
การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตโดยรวม	4.15	0.431	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน และการใช้ชีวิตมากขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และการทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้

ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

การบริหารจัดการความเครียด

ผลการวิเคราะห์ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านการบริหารจัดการความเครียด ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านมักจะสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และคิดว่าทุกอย่างต้องผ่านพ้นไปอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมา คือ เมื่อมีความเครียด ท่านมีวิธีที่จะคลายเครียดอยู่เสมอ เช่น การออกกำลังกาย ดูภาพยนตร์ เป็นต้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถแก้ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้ทุกครั้ง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ตามลำดับ

การลดค่าใช้จ่าย

ผลการวิเคราะห์ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการลดค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านการลดค่าใช้จ่าย ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร เป็นต้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้สุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตใจแข็งแรง ลดค่าใช้จ่ายในเรื่องการรักษา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้ท่านรู้จักวางแผนค่าใช้จ่ายมากขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T - test) ดังนี้

ตาราง 7 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามเพศ)

การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และ การใช้ชีวิต (จำแนกตามเพศ)	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	0.085	0.771
2. การบริหารจัดการความเครียด	2.923	0.088
3. การลดค่าใช้จ่าย	1.172	0.280

จากตาราง 7 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามเพศ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.771 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample T – test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

การบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.088 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample T – test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

การลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.280 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample T – test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 8 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามเพศ)

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต	เพศ	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.(2tailed)
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	ชายและ	4.25	0.563	0.662	398	0.508
	LGBT					
	หญิง	4.21	0.598			
Equal variance assumed						
2. การบริหารจัดการ ความเครียด	ชายและ	4.22	0.497	2.080*	398	0.038
	LGBT					
	หญิง	4.12	0.452			
Equal variance assumed						
3. การลดค่าใช้จ่าย	ชายและ	4.04	0.584	0.855	398	0.393
	LGBT					
	หญิง	4.09	0.572			
Equal variance assumed						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามเพศ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

โดยใช้สถิติ Independent Sample T – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.508 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การบริหารจัดการความเครียด

โดยใช้สถิติ Independent Sample T – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.038 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการบริหารจัดการความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายและ LGBT มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลดค่าใช้จ่าย

โดยใช้สถิติ Independent Sample t – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.393 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามอายุ)

การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	5.680**	2	397	0.004
2. การบริหารจัดการความเครียด	4.051*	2	397	0.018
3. การลดค่าใช้จ่าย	6.809**	2	397	0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

การบริหารจัดการความเครียด พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของการบริหารจัดการความเครียดระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

การลดค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของการลดค่าใช้จ่าย ระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 10 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ Brown-Forsythe

ความสมดุลระหว่างการทำงาน และ การใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ)	Statistic ²	df1	df2	Sig.
1. เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	4.963**	2	380.262	0.007
2. การบริหารจัดการความเครียด	2.835	2	281.377	0.060
3. ลดค่าใช้จ่าย	2.173	2	377.655	0.115

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ) โดยใช้ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การบริหารจัดการความเครียด พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.060 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลดค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.115 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลทำให้ความสมดุล

ระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการลดค่าใช้จ่าย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุกับการสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน				
อายุ	\bar{x}	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 60 ปี
		4.27	4.13	4.32
21 - 30 ปี	4.27	-	0.144 (0.131)	-0.042 (0.890)
31 – 40 ปี	4.13		-	-0.186* (0.014)
41 – 60 ปี	4.32			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุกับการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามอายุ) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี และ 41 - 60 ปีมีค่า p-value เท่ากับ 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ทั้ง 2 ช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 41 - 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.186

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามสถานภาพ)

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	2.116	2	397	0.122
2. การบริหารจัดการความเครียด	4.038*	2	397	0.018
3. การลดค่าใช้จ่าย	2.179	2	397	0.115

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามสถานภาพ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.122 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อน

ร่วมงาน ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

การบริหารจัดการความเครียด พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของการบริหารจัดการความเครียดระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

การลดค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.115 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของการลดค่าใช้จ่ายระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 13 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้ Brown-Forsythe

ความสมดุลระหว่างการทำงาน และ การใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ)	Statistic ²	df1	df2	Sig.
การบริหารจัดการความเครียด	0.904	2	202.960	0.407

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

การบริหารจัดการความเครียด พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.407 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้ F-test

ความสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
การเพิ่มความสัมพันธ์	Between Groups	0.533	2	0.266	0.784	0.457
อันดีกับคนใน	Within Groups	134.876	397	0.340		
ครอบครัว และเพื่อน	Total	135.409	399			
ร่วมงาน						
การลดค่าใช้จ่าย	Between Groups	0.530	2	0.265	0.794	0.453
	Within Groups	132.368	397	0.333		
	Total	132.897	399			

จากตาราง 14 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามสถานภาพ) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.457 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.453 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T - test) ดังนี้

ตาราง 15 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามระดับการศึกษา)

การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และ การใช้ชีวิต (จำแนกตามระดับการศึกษา)	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนใน ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	6.279*	0.013
2. การบริหารจัดการความเครียด	0.160	0.689
3. การลดค่าใช้จ่าย	0.219	0.640

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามระดับการศึกษา) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample T-test จาก Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

การบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.689 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้ง

สองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample T - test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

การลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.640 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample T - test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามระดับการศึกษา)

การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต	ระดับการศึกษา	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.(2tailed)
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	4.25	0.524	0.866	173.739	0.388
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.703			
2. การบริหารจัดการความเครียด	ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	4.20	0.463	2.330*	398	0.020
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.08	0.494			
3. การลดค่าใช้จ่าย	ตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา	4.09	0.539	0.992	398	0.322
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.03	0.659			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามระดับการศึกษา) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

โดยใช้สถิติ Independent Sample T – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.388 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การบริหารจัดการความเครียด

โดยใช้สถิติ Independent Sample T – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.020 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการบริหารจัดการความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลดค่าใช้จ่าย

โดยใช้สถิติ Independent Sample T – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.322 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยจะทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 17 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)

การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	3.617*	3	396	0.013
2. การบริหารจัดการความเครียด	5.054**	3	396	0.002
3. การลดค่าใช้จ่าย	1.998	3	396	0.114

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

การบริหารจัดการความเครียด พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวน

ของการบริหารจัดการความเครียดระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

การลดค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า p-value เท่ากับ 0.114 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของการลดค่าใช้จ่าย ระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ Brown-Forsythe

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	1.515	3	310.205	0.211
2. การบริหารจัดการความเครียด	2.778*	3	332.997	0.041

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ Brown-Forsythe สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.211 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการบริหารจัดการ ความเครียด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 19 แสดงผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการสร้าง ความสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้วิธี ทดสอบแบบ Dunnett's T3

ด้านการบริหารจัดการความเครียด					
รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	45,001 – 60,000 บาท	60,001 บาทขึ้นไป
		4.21	4.10	4.11	4.27
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	4.21	-	0.107 (0.366)	0.099 (0.542)	-0.066 (0.858)
30,001 – 45,000 บาท	4.10		-	-0.008 (1.000)	-0.174 (0.065)
45,001 – 60,000 บาท	4.11			-	-0.166 (0.125)
60,001 บาทขึ้นไป	4.27				-

จากตาราง 19 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับการสร้าง ความสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ไม่พบคู่ใดมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้ F-test

ความสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน)		Sum of Sig. Square	df	Mean Square	F	Sig.
การลดค่าใช้จ่าย	Between Groups	2.493	3	0.831	2.524	0.057
	Within Groups	130.404	396	0.329		
	Total	132.898	399			

จากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต (จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ F-test สามารถอธิบายได้ดังนี้

การลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.057 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ไม่แตกต่างกัน

H_2 : ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T - test) ดังนี้

ตาราง 21 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามภาวะครอบครัว)

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และ การใช้ชีวิต (จำแนกตามภาวะครอบครัว)	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนใน ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	0.270	0.604
2. การบริหารจัดการความเครียด	6.601*	0.011
3. การลดค่าใช้จ่าย	0.123	0.726

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามภาวะครอบครัว) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.604 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

การบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample T - test จาก Equal variances not assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

การลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า p-value เท่ากับ 0.726 ซึ่งมีค่ามากกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของของประชากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample T - test จาก Equal variances assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามภาวะครอบครัว)

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต	ภาวะครอบครัว	t-test for Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.(2tailed)
1. การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน Equal variance assumed	มีภาวะครอบครัว	4.33	0.523	4.184**	398	<0.001
	ไม่มีภาวะครอบครัว	4.08	0.636			
2. การบริหารจัดการความเครียด Equal variance not assumed	มีภาวะครอบครัว	4.19	0.512	1.635	384.796	0.103
	ไม่มีภาวะครอบครัว	4.11	0.410			
3. การลดค่าใช้จ่าย Equal variance assumed	มีภาวะครอบครัว	4.10	0.546	1.168	398	0.244
	ไม่มีภาวะครอบครัว	4.03	0.621			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 22 พบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (จำแนกตามภาวะครอบครัว) สามารถอธิบายได้ดังนี้

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

โดยใช้สถิติ Independent Sample T – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่

กรุงเทพมหานคร ที่มีภาวะครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ไม่มีภาวะครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การบริหารจัดการความเครียด

โดยใช้สถิติ Independent Sample T – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.103 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการบริหารจัดการความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การลดค่าใช้จ่าย

โดยใช้สถิติ Independent Sample T – test พบว่า มีค่า Sig.(2tailed) เท่ากับ 0.244 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุล ระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

H_1 : ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
1. การวางแผนการทำงาน				
1.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19	0.173**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน	0.205**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข	0.300**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
การวางแผนการทำงานโดยรวม	0.268**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อัน ดีกับคนในครอบครัวและ เพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
2. ความเชี่ยวชาญในงาน				
2.1 ประสบการณ์ในการ ทำงาน ทำให้ท่านมีความ เชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น	0.327**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงาน ของตนอยู่เสมอ	0.198**	<0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
2.3 ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญ ในงานเป็นตัวสนับสนุนการ ทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถ ทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้ โดยไม่เกิดปัญหา	0.291**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ความเชี่ยวชาญในงาน โดยรวม	0.340**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อัน ดีกับคนในครอบครัวและ เพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน				
3.1 องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงานทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น	0.216**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน	0.274**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 ระบบปฏิบัติการในการทำงานจากการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้	0.154**	0.002	ต่ำมาก	เดียวกัน
ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวม	0.266**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อัน ดีกับคนในครอบครัวและ เพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน				
4.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	0.364**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
4.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีความปลอดภัย และสามารถ ป้องกันภัยจากอันตรายได้	0.270**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
4.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีระบบความปลอดภัยใน มาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด- 19	0.371**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน โดยรวม	0.445**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อัน ดีกับคนในครอบครัวและ เพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
5. การประสานงานภายในองค์กร				
5.1 เพื่อนร่วมงานของท่าน ยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ที่บ้าน	0.276**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
5.2 ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน อยู่เสมอ แม้ต้อง ทำงานต่างสถานที่กัน	0.232**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
5.3 การทำงานที่บ้านไม่เป็น ปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกัน อย่างดี	0.332**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
การประสานงานภายใน องค์กรโดยรวม	0.391**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการ ทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม	0.483**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อน

ร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.483 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ดังนี้

1. การวางแผนการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.173 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และ

ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.205 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.300 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในมีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไขเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การวางแผนการทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การวางแผนการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.268 ซึ่งตัวแปรทั้ง

สองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2. ความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบด้วย

2.1 ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.327 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.198 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้าง

สมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.291 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความเชี่ยวชาญในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.340 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3. ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไป ด้วยความราบรื่น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของ ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.216 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อ ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในองค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไป ด้วย ความราบรื่นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.274 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในมีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.154 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.266 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ประกอบด้วย

4.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่

กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.364 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.270 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจาก

เชื้อโควิด-19 มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.371 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.445 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

5. การประสานงานภายในองค์กร ประกอบด้วย

5.1 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.276 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในเพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

5.2 ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.232 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กันเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

5.3 การทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.332 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่

กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การประสานงานภายในองค์กรโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การประสานงานภายในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.391 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการประสานงานภายในองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด

H_1 : ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการ ความเครียด		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
	1. การวางแผนการทำงาน			
1.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19	0.162**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน	0.283**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข	0.299**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
การวางแผนการทำงาน โดยรวม	0.292**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการ ความเครียด		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
	2. ความเชี่ยวชาญในงาน			
2.1 ประสบการณ์ในการ ทำงาน ทำให้ท่านมีความ เชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น	0.355**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงาน ของตนอยู่เสมอ	0.363**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.3 ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญ ในงานเป็นตัวสนับสนุนการ ทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถ ทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้ โดยไม่เกิดปัญหา	0.282**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ความเชี่ยวชาญในงาน โดยรวม	0.415**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการ ความเครียด		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน				
3.1 องค์กรมมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงานทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น	0.288**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน	0.285**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 ระบบปฏิบัติการในการทำงานจากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้	0.311**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวม	0.359**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการ ความเครียด		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน				
4.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	0.212**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
4.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีความปลอดภัย และสามารถ ป้องกันภัยจากอันตรายได้	0.268**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
4.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีระบบความปลอดภัยใน มาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด- 19	0.240**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน โดยรวม	0.315**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการ ความเครียด		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
	5. การประสานงานภายในองค์กร			
5.1 เพื่อนร่วมงานของท่าน ยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ที่บ้าน	0.309**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
5.2 ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน อยู่เสมอ แม้ต้อง ทำงานต่างสถานที่กัน	0.382**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
5.3 การทำงานที่บ้านไม่เป็น ปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกัน อย่างดี	0.268**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
การประสานงานภายใน องค์กรโดยรวม	0.437**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการ ทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม	0.516**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

แสดงว่า ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.516 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ดังนี้

1. การวางแผนการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.162 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.283 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.299 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไขเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การวางแผนการทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การวางแผนการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.292 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2. ความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบด้วย

2.1 ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.355 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.363 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก

(H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหาเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความเชี่ยวชาญในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.415 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.288 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในองค์กรมีส่วนร่วมช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.285 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในมีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.311 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัย

ทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.359 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ประกอบด้วย

4.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.212 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า

กว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.268 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.240 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.315 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมในที่

ทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

5. การประสานงานภายในองค์กร ประกอบด้วย

5.1 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.309 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในเพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

5.2 ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.382 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กันเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

5.3 การทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.268 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การประสานงานภายในองค์กรโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่ามีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การประสานงานภายในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.437 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการประสานงานภายในองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อต่อการ ทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการ สร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย สามารถเขียนเป็น สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้าง สมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้าน การลดค่าใช้จ่าย

H_1 : ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุล ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลด ค่าใช้จ่าย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่ เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตด้านการลดค่าใช้จ่าย		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
1. การวางแผนการทำงาน				
1.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19	0.136**	0.007	ต่ำมาก	เดียวกัน
1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน	0.183**	<0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
1.3 มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข	0.314**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
การวางแผนการทำงานโดยรวม	0.249**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการลดค่าใช้จ่าย			
	r	Sig. (2-tailed)		
2. ความเชี่ยวชาญในงาน				
2.1 ประสบการณ์ในการ ทำงาน ทำให้ท่านมีความ เชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น	0.281**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงาน ของตนอยู่เสมอ	0.234**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.3 ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญ ในงานเป็นตัวสนับสนุนการ ทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถ ทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้ โดยไม่เกิดปัญหา	0.289**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ความเชี่ยวชาญในงาน โดยรวม	0.335**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ระบบปฏิบัติการเอไอเพื่อต่อการทำงาน				
3.1 องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงานทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น	0.396**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน	0.399**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้	0.354**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ระบบปฏิบัติการเอไอเพื่อต่อการทำงานโดยรวม	0.470**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการลดค่าใช้จ่าย			
	r	Sig. (2-tailed)		
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน				
4.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	0.223**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
4.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีความปลอดภัย และสามารถ ป้องกันภัยจากอันตรายได้	0.144**	0.004	ต่ำมาก	เดียวกัน
4.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีระบบความปลอดภัยใน มาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด- 19	0.321**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
สภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน โดยรวม	0.304**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน การทำงานแบบยืดหยุ่น	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต			ทิศทาง
	ด้านการลดค่าใช้จ่าย		ระดับ ความสัมพันธ์	
	r	Sig. (2-tailed)		
5. การประสานงานภายในองค์กร				
5.1 เพื่อนร่วมงานของท่าน ยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ที่บ้าน	0.208**	<0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
5.2 ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน อยู่เสมอ แม้ต้อง ทำงานต่างสถานที่กัน	0.179**	<0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
5.3 การทำงานที่บ้านไม่เป็น ปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่าน และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกัน อย่างดี	0.221**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
การประสานงานภายใน องค์กรโดยรวม	0.282**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการ ทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม	0.471**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการ

ทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.471 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นในปัจจุบันที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ดังนี้

1. การวางแผนการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.136 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.183 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผู้บริหารส่งเสริมให้

บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข มีความสัมพันธ์ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.314 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการนำผลการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การวางแผนการทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การวางแผนการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.249 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2. ความเชี่ยวชาญในงาน ประกอบด้วย

2.1 ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น

คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.281 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.234 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.289 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็น

ตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหาเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความเชี่ยวชาญในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.335 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3. ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงาน ประกอบด้วย

3.1 องค์การมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์การมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.396 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในองค์การมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่

กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.399 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในมีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.354 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.470 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า

ว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในระบบปฏิบัติการ เอื้อเพื่อต่อการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ประกอบด้วย

4.1 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.223 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.2 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.144 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่

กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.321 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.315 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

5. การประสานงานภายในองค์กร ประกอบด้วย

5.1 เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.208 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน

ระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในเพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

5.2 ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.179 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กันเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

5.3 การทำงานที่บ้านไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การทำงานที่บ้านไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.221 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการทำงานที่บ้านไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

การประสานงานภายในองค์กรโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า การประสานงานภายในองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.282 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในการประสานงานภายในองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่าย

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	สมมติฐานข้อที่ 2.1 ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน		สมมติฐานข้อที่ 2.2 ด้านการบริหารจัดการความเครียด		สมมติฐานข้อที่ 2.3 ด้านการลดค่าใช้จ่าย	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
1.การวางแผนการทำงาน	0.268**	<0.001	0.292**	<0.001	0.249**	<0.001
2.ความเชี่ยวชาญในงาน	0.340**	<0.001	0.415**	<0.001	0.355**	<0.001
3.ระบบระบบปฏิบัติการเพื่อ ต่อการทำงาน	0.266**	<0.001	0.359**	<0.001	0.470**	<0.001
4.สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.445**	<0.001	0.315**	<0.001	0.304**	<0.001
5.การประสานงานภายในองค์กร	0.391**	<0.001	0.437**	<0.001	0.282**	<0.001
ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม	0.483**	<0.001	0.516**	<0.001	0.471**	<0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่าย

สมมติฐานข้อที่ 2.1 พบว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.483 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 พบว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครด้านการบริหารจัดการความเครียด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.516 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 พบว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครด้านการลดค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.471 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

H_0 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

H_1 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ด้านคุณภาพของงาน				
1.1 ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	0.358**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
1.2 ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	0.406**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
1.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	0.232**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านคุณภาพของงานโดยรวม	0.428**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์ อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
2. ด้านปริมาณของงาน				
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความ คาดหวังขององค์กร	0.277**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่ เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้ กำหนดไว้	0.472**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
2.3 ผลงานที่ออกมา มีความ สมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร	0.335**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านปริมาณของงานโดยรวม	0.468**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์ อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
3. ด้านเวลา				
3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลา ที่กำหนด	0.350**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 ท่านสามารถจัดสรรเวลาใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0.518**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
3.3 องค์การมีการพัฒนาระบบการ ทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการ ทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	0.256**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านเวลาโดยรวม	0.476**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์ อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน			
	r	Sig. (2-tailed)		
4. ด้านค่าใช้จ่าย				
4.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วย ความคุ้มค่า และประหยัด ทรัพยากรขององค์กร	0.384**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้ แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน	0.131**	0.009	ต่ำมาก	เดียวกัน
4.3 ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถ เพื่อลด ค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผล กำไรสูงสุด	0.166**	0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
ด้านด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม	0.313**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม	0.529**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่ม

ความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.529 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วย

1.1 ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) < 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.406 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อ

ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.232 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านคุณภาพของงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านคุณภาพของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.428 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านปริมาณของงาน ประกอบด้วย

2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.277 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.472 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2.3 ผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่ม

ความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.335 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านปริมาณของงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านปริมาณของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.468 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านเวลา ประกอบด้วย

3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.350 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 มีท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.518 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3.3 องค์กรมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์กรมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.256 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในองค์กรมี

การพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านเวลาโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านเวลาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.476 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านเวลาโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ด้านค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

4.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร กับ การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.384 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.131 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.166 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว

และเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.313 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด

H_0 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด

H_1 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการบริหารจัดการความเครียด			
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ด้านคุณภาพของงาน				
1.1 ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	0.284**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
1.2 ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	0.412**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
1.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	0.313*	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านคุณภาพของงานโดยรวม	0.432**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการบริหารจัดการ			
	r	Sig. (2-tailed)		
2. ด้านปริมาณของงาน				
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความ คาดหวังขององค์กร	0.296**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่ เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้ กำหนดไว้	0.337**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.3 ผลงานที่ออกมา มีความ สมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร	0.301**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านปริมาณของงานโดยรวม	0.402**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3. ด้านเวลา				
3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลา ที่กำหนด	0.308**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.2 ท่านสามารถจัดสรรเวลาใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0.340**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 องค์กรมีการพัฒนาระบบการ ทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการ ทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	0.253**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านเวลาโดยรวม	0.382**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการบริหารจัดการความเครียด			
	r	Sig. (2-tailed)		
4. ด้านค่าใช้จ่าย				
4.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร	0.343**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	0.197**	<0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
4.3 ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด	0.242**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม	0.363**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	0.490**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.490 ซึ่งตัว

แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วย

1.1 ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.284 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.412 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.313 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านคุณภาพของงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านคุณภาพของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.432 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านปริมาณของงาน ประกอบด้วย

2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.296 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.337 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 ผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.301 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านปริมาณของงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า

Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านปริมาณของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.402 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3. ด้านเวลา ประกอบด้วย

3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.308 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 มีท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.340 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 องค์การมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์การมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.253 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในองค์การมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านเวลาโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านเวลาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.382 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านเวลาโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4. ด้านค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

4.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.343 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน กับการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.197 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด กับการสร้างสมดุลระหว่างการดำเนินงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่าน

ยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.242 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.363 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย

H_0 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย

H_1 : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะ

ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการลดค่าใช้จ่าย			
	r	Sig. (2-tailed)		
1. ด้านคุณภาพของงาน				
1.1 ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	0.179**	<0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
1.2 ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	0.326**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
1.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	0.287**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านคุณภาพของงาน โดยรวม	0.338**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุลระหว่างการ ทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการลดค่าใช้จ่าย			
	r	Sig. (2-tailed)		
2. ด้านปริมาณของงาน				
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความ คาดหวังขององค์กร	0.080	0.111	ต่ำมาก	เดียวกัน
2.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่ เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้ กำหนดไว้	0.351**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
2.3 ผลงานที่ออกมา มีความ สมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร	0.314**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านปริมาณของงานโดยรวม	0.323**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3. ด้านเวลา				
3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลา ที่กำหนด	0.174**	<0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
3.2 ท่านสามารถจัดสรรเวลาใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0.402**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
3.3 องค์กรมีการพัฒนาระบบการ ทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการ ทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น	0.315**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านเวลาโดยรวม	0.388**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	การสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต		ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
	ด้านการลดค่าใช้จ่าย			
	r	Sig. (2-tailed)		
4. ด้านค่าใช้จ่าย				
4.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร	0.436**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน
4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	0.185**	<0.001	ต่ำมาก	เดียวกัน
4.3 ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด	0.249**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ด้านด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม	0.403**	<0.001	ต่ำ	เดียวกัน
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	0.450**	<0.001	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมกับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.450 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

มีระดับความคิดเห็นในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง โดยอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วย

1.1 ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.179 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

1.2 ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.326 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

1.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลด

ค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.287 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านคุณภาพของงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านคุณภาพของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.338 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2. ด้านปริมาณของงาน ประกอบด้วย

2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.111 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.080 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถปฏิบัติงานที่

รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.2 งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.351 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้เพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

2.3 ผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.314 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในผลงานที่ออกมา มีความสมดุลกับอัตรากำลังคนในองค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านปริมาณของงานโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านปริมาณของงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และ

การใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.323 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านปริมาณของงานโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3. ด้านเวลา ประกอบด้วย

3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.174 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนดเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.2 มีท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.402 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

3.3 องค์การมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า องค์การมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.315 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในองค์การมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้นเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านเวลาโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านเวลาโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.388 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านเวลาโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4. ด้านค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

4.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.436 ซึ่งตัว

แปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กรเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4.2 ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.185 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4.3 ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.249 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุดเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย พบว่า มีค่า Sig.(2-tailed) <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ด้านค่าใช้จ่ายโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.363 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ หมายความว่า เมื่อประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นในด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมเพิ่มขึ้น จะทำให้ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการลดค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่าย

สมมติฐานข้อที่ 3	สมมติฐานข้อที่ 3.1		สมมติฐานข้อที่ 3.2		สมมติฐานข้อที่ 3.3	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน		ด้านการบริหารจัดการความเครียด		ด้านการลดค่าใช้จ่าย	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
1.ด้านคุณภาพของงาน	0.428**	<0.001	0.432**	<0.001	0.338**	<0.001
2.ด้านปริมาณของงาน	0.468**	<0.001	0.402**	<0.001	0.323**	<0.001
3.ด้านเวลา	0.476**	<0.001	0.382**	<0.001	0.388**	<0.001
4.ด้านค่าใช้จ่าย	0.313**	<0.001	0.363**	<0.001	0.403**	<0.001
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม	0.529**	<0.001	0.490**	<0.001	0.450**	<0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่าย

สมมติฐานข้อที่ 3.1 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.529 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3.2 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครด้านการบริหารจัดการความเครียด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.490 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3.3 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครด้านการลดค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.450 ซึ่งตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 31 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน

ลักษณะบุคคล	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.1 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน		
- เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	Independent Sample T - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การบริหารจัดการ ความเครียด	Independent Sample T - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ลดค่าใช้จ่าย	Independent Sample T - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 31 (ต่อ)

ลักษณะบุคคล	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.2 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลงระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน		
- เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การบริหารจัดการ ความเครียด	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ลดค่าใช้จ่าย	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.3 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลงระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน		
- เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การบริหารจัดการ ความเครียด	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ลดค่าใช้จ่าย	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.4 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลงระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน		
- เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน	Independent Sample T - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การบริหารจัดการ ความเครียด	Independent Sample T - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ลดค่าใช้จ่าย	Independent Sample T - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 31 (ต่อ)

ลักษณะบุคคล	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.5 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน		
- เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับ คนในครอบครัว และ เพื่อนร่วมงาน	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การบริหารจัดการ ความเครียด	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ลดค่าใช้จ่าย	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
1.6 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน		
- เพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับ คนในครอบครัว และ เพื่อนร่วมงาน	Independent Sample t - test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การบริหารจัดการ ความเครียด	Independent Sample t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ลดค่าใช้จ่าย	Independent Sample t - test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.1 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน		
- การวางแผนการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความเชี่ยวชาญในงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การประสานงานภายในองค์กร	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 32 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด		
- การวางแผนการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความเชี่ยวชาญในงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การประสานงานภายในองค์กร	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 32 (ต่อ)

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.3 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้านประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย		
- การวางแผนการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ความเชี่ยวชาญในงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- การประสานงานภายในองค์กร	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 33 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน		
- ด้านคุณภาพของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ตาราง 33 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารจัดการความเครียด		
- ด้านคุณภาพของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อการสร้างสมดุระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการลดค่าใช้จ่าย		
- ด้านคุณภาพของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณของงาน	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษา อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่บ้าน หรือปฏิบัติงานนอกสถานที่ และเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ กรุงเทพมหานครที่มีการทำงานแบบ Work From Home หรือมีการทำงานแบบยืดหยุ่น อายุ 21 - 60 ปี จำนวน 5,445,329 คน (กองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) โดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของ Taro Yamane โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามเขตของกรุงเทพมหานครเป็น 50 เขต และสุ่มจับฉลากจาก 50 เขต ให้เหลือเพียง 5 เขต

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำรายชื่อบริษัทที่อยู่ในเขตที่สุ่มไว้ใน ขั้นตอนที่ 1 มาทำการจับฉลากเพื่อเลือกสุ่มตัวแทนของบริษัทในแต่ละเขต

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างของบริษัทในเขตต่าง ๆ จำนวน 80 ชุด เท่า ๆ กัน

ขั้นที่ 4 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงเลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในบริษัท โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูล ณ บริษัทในแต่ละเขตที่ได้ทำการสุ่มไว้ในขั้นตอนที่ 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้มีลักษณะที่ง่ายต่อการตอบ ง่ายต่อการเข้าใจ อีกทั้งยังครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งเอาไว้โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) แบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) มีจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. เพศ: ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

2. อายุ: ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

3. สถานภาพ: ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

4. ระดับการศึกษา: ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน: ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

6. ภาวะครอบครัว: ลักษณะของแบบสอบถาม มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร จำนวน 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 12 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็นลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว การบริหารจัดการความเครียด และการลดค่าใช้จ่าย จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว เป็น

ลักษณะ Likert Scale และวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Method)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 แบบสอบถามส่วนที่ 4 เกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ประกอบด้วย การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการความเครียด และการลดค่าใช้จ่ายโดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัว มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ในการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยค้นคว้า ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 สถานภาพโสด/แยกกันอยู่ จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และเป็นผู้มีภาระรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า

การวางแผนการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีการนำผลการการทำงานที่บ้านมาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ความเชี่ยวชาญในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อระบบปฏิบัติการเพื่อต่อการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การประสานงานภายในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการประสานงานภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกัน

อย่างดี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านคุณภาพของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และงานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านปริมาณของงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านปริมาณของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลงานที่ออกมา มีความสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านเวลา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และองค์กรมีการพัฒนาระบบการทำงานที่

ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่าย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า

การเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน และการใช้ชีวิตมากขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และการทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การบริหารจัดการความเครียด

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านมักจะสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และคิดว่าทุกอย่างต้องผ่านพ้นไปอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เมื่อมีความเครียด ท่านมีวิธีที่จะคลายเครียดอยู่เสมอ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อเกิด

ปัญหา ท่านสามารถแก้ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้ทุกครั้งที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การลดค่าใช้จ่าย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการลดค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร เป็นต้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้สุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตใจแข็งแรง ลดค่าใช้จ่ายในเรื่องการรักษา ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้ท่านรู้จักวางแผนค่าใช้จ่ายมากขึ้น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ด้านการบริหารจัดการความเครียดแตกต่างกัน และด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน แต่ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน ด้านการบริหารจัดการความเครียดแตกต่างกัน และด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีผลทำให้การสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน แต่ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน ระบบปฏิบัติการเอื้อต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการประสานงานภายในองค์กร มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การวางแผนการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ

ความเชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคน

ในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ ด้านการบริหารจัดการความเครียดในระดับปานกลาง และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ

ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหารจัดการความเครียดในระดับต่ำ ส่วนด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ

การประสานงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำ ด้านการบริหารจัดการความเครียดในระดับปานกลาง และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพของงาน ความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหารจัดการความเครียดในระดับปานกลาง ส่วนด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ

ปริมาณของงาน ความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนใน

ครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ

เวลา ความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ

ค่าใช้จ่าย ความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปราย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ เพศ พบว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยประชากรวัยทำงานเพศชายและ LGBT มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียดมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเพศชายและ LGBT บทบาทหน้าที่หลักคือการทำงานนอกบ้าน ไม่ต้องรับภาระงานบ้านมากนัก เมื่อมีความเครียดส่วนใหญ่จะแก้ปัญหาโดยการออกกำลังกาย เล่นกีฬา เข้า Fitness ส่วนเพศหญิงนั้นเป็นเพศที่มีหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพร รุ่งเรืองกลกิจ (2553) ที่กล่าวว่า ผู้หญิงเป็นเพศที่ต้องดำรงหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน เช่น เป็นภรรยา แม่ ผู้ดูแลทำ ความสะอาดบ้าน เลี้ยงดูบุตร ทำอาหาร ดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วย และในสังคมปัจจุบันที่ผู้หญิงต้องทำงานนอกบ้าน ต้องจัดลำดับความสำคัญในการสวมบทบาทต่าง ๆ นำมาสู่ความเสี่ยงในการเกิดความเครียด และมีโอกาสเกิดปัญหาสุขภาพจิตมากกว่า อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญา อ่อนคง (2553) ที่กล่าวว่า เพศหญิง และเพศชาย มีความแตกต่างกันอย่าง

มากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทในสังคมนั้น ๆ จึงส่งผลให้มีความเครียด และการจัดการความเครียดแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ อายุ พบว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยประชากรวัยทำงานที่มีช่วงอายุ 41 - 60 ปี มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิด Kohli (2018) ที่กล่าวว่า กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2504-2522 เติบโตมากับการทำงานที่พ่อแม่ทุ่มเทเวลาการทำงานจนไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์จึงได้รับผลกระทบจากความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัว เป็นผลให้คนรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของตนเอง โดยจัดลำดับความสำคัญในการใช้เวลากับครอบครัวเป็นอันดับแรก และคิดถึงความสุขในชีวิตและการทำงานมากที่สุด

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ สถานภาพ พบว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เนื่องจากประชากรวัยทำงานในทุก ๆ สถานภาพ สามารถที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตได้เหมือน ๆ กัน ขึ้นอยู่กับการจัดระเบียบการใช้ชีวิต และการจัดระบบการทำงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สาทร สละจิต (2558) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการและจัดสรรเวลาในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองที่หลากหลายในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การทำกิจกรรม การใช้ชีวิตส่วนตัวกับครอบครัว และสังคมให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมพอเหมาะพอดี โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่ายที่ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ พุฒินา ธีระธัญศิริกุล (2563) ที่ได้กล่าวว่า การจัดการการเงินส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะในปัจจุบันที่สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ซึ่งการวางแผนการใช้จ่ายประกอบด้วย การลดค่าใช้จ่ายและควบคุมค่าใช้จ่าย การวางแผนป้องกันความเสี่ยงโดยการซื้อกรมธรรม์ประกันชีวิตและสุขภาพวางแผนหารายได้เสริม และการศึกษาข้อมูลเพื่อวางแผนการลงทุนในระยะยาว เป็นต้น

4. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา พบว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีลงมา มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการบริหารจัดการความเครียด มากกว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับสูง และได้รับค่าตอบแทนมากกว่า จึงได้รับภาระงานและความคาดหวังมากกว่า ต้องการการยอมรับมากกว่า ทำให้มีความกดดันและส่งผลกระทบต่อความเครียดมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown & Moberg (1980) ที่กล่าวถึงความเครียดที่เกิดจากบทบาทหน้าที่และสัมพันธภาพในสังคม ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเหล่านั้นบางครั้งตั้งความคาดหวังไว้สูง แต่เมื่อไม่เป็นอย่างไรอย่างที่หวังจึงเกิดความเครียดขึ้นมา จากแนวคิดของ ธัญญชยา อ่อนคง (2553) ที่ได้กล่าวว่า เป้าหมาย เป็นปัจจัยที่แตกต่างกันในแต่ละคน ดังนั้นความเครียดและการจัดการความเครียดจึงแตกต่างกัน ส่งผลต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตอีกด้วย

5. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประชากรวัยทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ก็สามารถที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตได้เหมือน ๆ กัน ขึ้นอยู่กับการวางแผนการใช้จ่ายของตนเองทั้ง รายได้ที่ได้รับจากองค์กรและค่าใช้จ่ายรายเดือน การจัดระเบียบการใช้ชีวิต และการตั้งใจ ปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนและโบนัส พิเศษที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภาวุธ พรหมาย (2545) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลถูกกำหนดด้วยแรงสนับสนุนจากหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง หรือรายได้อีกมีอิทธิพลต่อกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชา นั่นคือการมีรายได้ตอบแทนจากการทำงานที่ สมเหตุสมผลนั้น ทำให้พนักงานทุ่มเทและตั้งใจกับการทำงาน ลดความเครียดในเรื่องการทำงาน และค่าใช้จ่าย อีกทั้งลดปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวอีกด้วย

6. ผลการศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะครอบครัว พบว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ที่มีภาวะครอบครัวแตกต่างกัน มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และ การใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่มีภาวะครอบครัว มีการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน มากกว่าประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ไม่มีภาวะครอบครัว เนื่องจากผู้ที่มีภาวะครอบครัวจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่า มีแรงจูงใจ มีเป้าหมายในชีวิต เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว ทำให้มีความพยายามและมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความสำเร็จในที่นี้ นอกจากการมีสุขภาพที่ดี ยังรวมไปถึงการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองและผู้อื่น และสร้างความสำเร็จในชีวิตครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของ ธิญญชยา อ่อนคง (2553) ที่ได้กล่าวว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ในด้านเป้าหมาย เป็นปัจจัยที่แตกต่างกันในแต่ละคน

7. ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

7.1 การวางแผนการทำงาน ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านการวางแผนการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และ การใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการวางแผนการทำงาน คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ประเมินวางแผน และดำเนินการตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากมีการวางแผนการทำงานที่ดีก็จะทำให้สามารถลดความเสี่ยงในการเกิดปัญหา หรือสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด ลดการกระทบกระทั่งกับเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของทีมงาน ช่วยขจัดความเครียดและการเกิดค่าใช้จ่ายจากการแก้ปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ สัญญา เคนาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โภศลกิตติอัมพร (2560) ที่ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิด และการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยการเลือกใช้ปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงาน

ในอนาคตเป็นไปอย่างเรียบง่ายและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งรวมถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ส่งผลดีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต

7.2 ความเชี่ยวชาญในงาน ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านความเชี่ยวชาญในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ ปานกลาง และต่ำตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากหน้าที่พนักงานมีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพที่ดี และสามารถที่จะนำความเชี่ยวชาญที่มีมาพัฒนาทักษะและศักยภาพ พัฒนางานไปพร้อม ๆ กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และสร้างผลกำไรให้กับองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ บุชยมาศ แสงเงิน (2559) ที่ได้กล่าวว่า ความเชี่ยวชาญในงาน คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การแสดงความสนใจ การติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่การงาน การศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

7.3 ระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านระบบปฏิบัติการเอื้อเพื่อต่อการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ และปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค-19 ที่พนักงานจำเป็นต้องทำงานที่บ้าน (WFH) นั้น อุปกรณ์การทำงานและระบบปฏิบัติการที่เอื้อเพื่อต่อการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะจะช่วยลดความตึงเครียดจากความไม่พร้อมในการดำเนินการ และลดปัญหาในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานหรือส่วนงานต่าง ๆ นอกจากนี้ควรมีระบบเก็บข้อมูลที่ดีเพื่อลดการเสียค่าใช้จ่ายในการกู้ข้อมูลด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ บังอร เบ็ญจาทิกุล (2564) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรต้องหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเครื่องมือไอทีที่ต่าง ๆ เพื่อปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบผสมผสาน มีโปรแกรมที่ช่วยในการประชุมงานร่วมกัน และสื่อสารร่วมกัน มีระบบการจัดเก็บข้อมูล และมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยบนเครื่องอุปกรณ์ของบุคลากรที่ทำงานที่

บ้าน เพื่อป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ ปกป้องการเกิดการสูญหายของข้อมูล และการเข้าถึงไฟล์ที่สำคัญ

7.4 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง และต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการทำงานที่บ้าน (WFH) หรือการทำงานนอกสถานที่นั้น สภาพแวดล้อมแตกต่างกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทั้งในเรื่องการจัดที่นั่งทำงาน และบรรยากาศรอบ ๆ ตัว หากมีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลดความเครียดในการทำงาน และมีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2544) ที่ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน ซึ่งสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

7.5 การประสานงานภายในองค์กร ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านการประสานงานภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธอันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ ปานกลาง และต่ำตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด -19 ทำให้หลาย ๆ องค์กรต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานโดยให้พนักงานทำงานที่บ้าน (WFH) ดังนั้นองค์กรควรมีรูปแบบช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนให้กับคนในองค์กร เช่น เบอร์โทรศัพท์และอีเมลภายใน เพื่อใช้ประสานงานในแต่ละส่วนงาน ทั้งนี้ควรมีเจ้าหน้าที่ที่ดูแลช่องทางติดต่อสื่อสารโดยเฉพาะ เพื่อที่สามารถแก้ไขระบบได้ทันทีในกรณีเกิดปัญหา และเพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่น สอดคล้องกับทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB ของ Gulick & Urwick (1937) โดยกล่าวไว้ว่า การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ดังนั้นหากองค์กรมีระบบการประสานงานที่ดีจะช่วยให้พนักงานลดปัญหาในเรื่องการสื่อสารกับเพื่อน

ร่วมงาน ลดปัญหาการรับข้อมูลผิดพลาดและติดขัด และลดค่าใช้จ่ายในการใช้เครื่องมือสื่อสาร ส่วนตัวของพนักงานด้วย

8. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

8.1 คุณภาพของงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง และต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพของงาน คือผลลัพธ์ของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง ครบถ้วน ประณีต ทันเวลาและเป็นที่น่าพอใจ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานของตนเองและส่วนงาน อีกทั้งสร้างผลกำไรและความมั่นคงให้กับองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ จิตติมา อัครฉติพงษ์ (2556) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าสนใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร

8.2 ปริมาณของงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง และต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปริมาณงานเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้กับพนักงาน เป็นตัวชี้วัดการประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้ ซึ่งช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าพนักงานสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และทำผลงานออกมาได้ดีเพียงใด อีกทั้งสามารถคาดการณ์ผลกำไรจากผลงานของพนักงานได้อีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่า บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก และเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าสนใจ

8.3 เวลา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่

กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับปานกลาง และต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวชี้วัดประสิทธิผลของงานที่สำคัญ คือ เวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ ซีริสุดา แก้วมณีชัย และ วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2562) ที่ได้กล่าวว่า เวลาเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดและมีจำกัด หากมีการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้งานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย และทันต่อเวลา ซึ่งการจัดระเบียบงานในแต่ละวันอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้พนักงานรู้จักวางแผนการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบ สามารถลดความเครียดสะสม ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในผลงานและสร้างความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ การจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพยังช่วยให้พนักงานมีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อพนักงานและองค์กรอีกด้วย

8.4 ค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารจัดการความเครียด และด้านการลดค่าใช้จ่ายในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์กรอย่างเป็นระบบ เช่น มีการวางแผนการลงทุนที่เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กร มีการดำเนินการค่าใช้จ่ายอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีหน่วยงานที่กำกับดูแลในด้านค่าใช้จ่ายขององค์กรโดยเฉพาะ เมื่อมีการจัดการค่าใช้จ่ายอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สร้างผลประโยชน์และผลกำไรที่น่าพึงพอใจให้กับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถที่จะจ่ายค่าตอบแทนพิเศษหรือโบนัสให้กับพนักงานได้มากขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนพิเศษเหล่านี้เป็นเสมือนผลตอบแทนพิเศษจากการทุ่มเททำงานหนักของพนักงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานร่วมงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ยังช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและคนในครอบครัวดีขึ้น มีความสุขกับการทำงานและการใช้ชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ผลจากการวิจัย อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.) ในเรื่องของเพศ องค์กรต่าง ๆ ควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ของพนักงานเพศหญิง อาจมีการยืดหยุ่นเวลาทำงานหลายๆแบบ เช่น เข้าทำงานเช้าเลิกงานเร็วหรือเข้าทำงานสายเลิกงานช้า เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อพนักงานเพศหญิงที่ต้องไปส่งบุตรที่โรงเรียนหรือรับบุตรจากโรงเรียน ยิ่งในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 อาจมีการทำงานที่บ้าน (WFH) หรือสลับกันเข้าทำงานที่ออฟฟิศ เพื่อลดความเสี่ยงเกิดโรค และเพื่อลดความเครียดของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น

2.) ในเรื่องอายุ องค์กรต่าง ๆ ควรจัดกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงานงานทุกช่วงวัย และทุก ๆ ระดับตำแหน่งงาน นอกจากนี้อาจมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน จัดกิจกรรมพิเศษ วันหยุดพิเศษเพื่อให้พนักงานทุกช่วงอายุ ได้พักผ่อนหรือท่องเที่ยวเกี่ยวกับครอบครัว เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงานไปพร้อม ๆ กัน ในด้านของพนักงานเองก็ต้องปรับทัศนคติ ปรับความคิดที่ว่าชีวิตจะประสบความสำเร็จได้ต้องทุ่มเทกับงานเท่านั้น แต่ในความจริงแล้วควรแบ่งเวลาให้กับตัวเองและครอบครัว หางานอดิเรกทำเพื่อคลายเครียด หาเวลาเดินทางท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อน และใช้เวลากับเพื่อนและคนในครอบครัว สร้างความสุขให้ตัวเองด้วยความสมดุลระหว่างการงานและการใช้ชีวิต

3.) ในเรื่องสถานภาพ ถึงแม้ว่าสถานภาพจะไม่มีผลต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการงาน และการใช้ชีวิต แต่การใช้ชีวิตและการทำงานก็ยังคงดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ทุกคนยังต้องมีการจัดระเบียบชีวิตและจัดระบบการทำงานที่ดีต่อไป เพื่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีของตนเองและคนในครอบครัว องค์กรควรจะต้องมีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้กับพนักงาน เพื่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน

4.) ในเรื่องระดับการศึกษา ทุก ๆ องค์กรควรปลูกฝังว่าพนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสำคัญต่อองค์กร ภาระงานและผลงานของทุกคนส่งผลดีต่อองค์กรเท่ากัน ไม่ควรผลักภาระให้เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง องค์กรควรมีการจัดระบบการทำงาน เวลา อย่างเท่าเทียมเพื่อลดความเครียดของพนักงาน ในด้านของพนักงานเองควรมีการจัดระเบียบสิ่งสำคัญในชีวิตวางสิ่งใดควรทำอย่างเร่งด่วน สิ่งที่สามารถรอได้ และสิ่งใดควรปล่อยวาง จัดระเบียบความคิดโดยการเขียนออกมาเป็นข้อ ๆ เพื่อเห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจน อีกทั้งไม่ควรจริงจังกับทุกสิ่งทุกอย่างมากเกินไปไม่ว่าจะเป็นในเวลาหรือนอกเวลางานก็ตาม เพราะจะทำให้เกิดความเครียดสะสมได้ ควรจัดสรรเวลาให้ชีวิตสมดุล คิดเรื่องงานเฉพาะในเวลางาน ส่วนนอกเวลางานคือเวลาพักผ่อน

5.) ในเรื่องรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถึงแม้ว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะไม่มีผลต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิต แต่องค์กรควรมีการผลักดันในเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน รวมถึงมีการประเมินการทำงานอย่างเป็นธรรม และปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทให้กับการทำงาน ในด้านตัวของพนักงานเองก็ต้องมีการวางแผนการเงินเช่นกัน เพื่อให้รายรับรายจ่ายเกิดความสมดุล แบ่งรายได้บางส่วนมาใช้เพื่อตัวเองและคนในครอบครัว เช่น จัดสรรเวลาเพื่อพาครอบครัวไปเที่ยว เป็นการให้รางวัลกับตัวเองจากการทำงานหนัก

6.) ในเรื่องภาวะครอบครัว คนที่มีภาวะครอบครัว และคนที่ไม่มีภาวะครอบครัว นั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนชีวิตที่ดีเหมือนกัน ควรมีการแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเวลาที่ให้กับคนในครอบครัวอย่างชัดเจน มีการสร้างปฏิทินสำหรับครอบครัวและเพื่อน ๆ ระบุวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันเกิด วันครบรอบแต่งงาน วันจบการศึกษา วันครบรอบการทำงาน เป็นต้น เพื่อสร้างโอกาสในการมอบของขวัญพิเศษให้แก่กันและกัน หรือหาเวลาไปเที่ยวพักผ่อนและทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน

2. จากการศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านการวางแผนการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนทุก ๆ หน่วยงานให้มีการวางแผนการทำงานที่ดี มีระบบและเป็นระเบียบ ยิ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่พนักงานต้องทำงานที่บ้าน (WFH) ยิ่งมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนการทำงานที่ดี ทั้งนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ลดการเสียค่าใช้จ่ายในการแก้ปัญหา เช่น การเสียค่าใช้จ่ายในการแก้ไขระบบ หรือการจ่ายค่าล่วงเวลาเพื่อให้พนักงานแก่งานนอกเหนือเวลางาน เป็นต้น เมื่อองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานและสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตได้ ก็จะทำให้ผลงานออกมาเป็นที่พอใจ และอยากทำงานกับองค์กรอีกยาวนาน

3. จากการศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านความเชี่ยวชาญในงาน องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานที่ตนเองชอบและมีความเชี่ยวชาญ เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในผลงานของตน และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนางานของตนเองและทีม องค์กรอาจมีงบประมาณสนับสนุนการอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างประสบการณ์และความรู้ใหม่ ๆ แล้วนำมาพัฒนางานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ความเชี่ยวชาญในงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะถ้าพนักงานสามารถที่จะรับผิดชอบงานในส่วนของตนเองให้ดีได้ ก็ช่วยลดปัญหาจากการทำงานได้เป็นอย่างมาก

4. จากการศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านระบบปฏิบัติการ เพื่อต่อการทำงาน ในช่วงที่พนักงานต้องทำงานที่บ้าน (WFH) การประสานกับเพื่อนร่วมงาน หรือส่วนงานต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ หากมีการประสานงานที่ผิดพลาดจะทำให้เกิดผลเสียตามมา ดังนั้นองค์กรควรมีระบบปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำงานให้พนักงานอย่างครบครัน ควรจัดให้มีส่วนงานสารสนเทศที่พร้อมแก้ปัญหาทันทีกรณีเกิดปัญหาขัดข้อง เช่น เกิดปัญหาในการประชุมงานออนไลน์ หรือเกิดปัญหากับการทำงานผ่านระบบ VPN ทำให้ไม่สามารถดูข้อมูลส่วนกลางได้ เพื่อลดปัญหาในการประสานงาน และลดความเครียดในการทำงานของพนักงานด้วย

5. จากการศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน ก่อนที่จะให้พนักงานทำงานที่บ้าน (WFH) องค์กรควรมีการสอบถามความพร้อมของพนักงาน เพราะแต่ละบ้านของพนักงานมีความพร้อมในเรื่องสถานที่และการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานบางคนไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานที่บ้าน เนื่องจากบ้านอยู่ในแหล่งชุมชน มีมลภาวะทางเสียง หรือแสงสว่างไม่เพียงพอต่อการทำงาน องค์กรอาจมีการจัดการให้พนักงานสลับมาทำงาน หรือจัดสถานที่ที่พนักงานสามารถทำงานแบบวันระยะห่างได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อลดความเครียดในการทำงาน และสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนพนักงานที่มีความพร้อมทำงานที่บ้าน (WFH) ก็ควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้พร้อมสำหรับการทำงาน ควรแบ่งเวลาการทำงานและเวลาให้ครอบครัวอย่างชัดเจน เพราะนอกจากจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางแล้ว ยังมีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น เป็นการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีให้กับคนในครอบครัวด้วย

6. จากการศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ด้านการประสานงาน ภายในองค์กร องค์กรควรมีโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยในการประชุมออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานได้สามารถใช้ติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนความรู้ และประชุมงานได้อย่างราบรื่น เพื่อลดปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือส่วนงานอื่น ๆ ในองค์กร

7. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ช่วงที่พนักงานทำงานที่บ้าน (WFH) หัวหน้าส่วนงานควรมีการสื่อสาร และสอบถามถึงปัญหาในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ อีกทั้งองค์กรควรมีหน่วยงานตรวจสอบ ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานและคุณภาพงานของพนักงาน เพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดของงาน และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นไม่แตกต่างจากการทำงานที่ออฟฟิศ ลดการเกิดค่าใช้จ่ายในการแก้ปัญหา เช่น ค่าล่วงเวลางานที่ต้องจ่ายในกรณีที่ต้องแก้ไขงานนอกเวลาทำการ เป็นต้น

8. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน องค์กรควรมีตัวชี้วัดเป็นการกำหนดปริมาณให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เกิดขึ้น ควรกำหนดให้พอเหมาะไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพื่อให้พนักงานสามารถกำหนดเวลาการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างชัดเจน ไม่เครียดและกดดันกับการเร่งทำงาน และสามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

9. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา องค์กรควรมีการกำหนดเวลาการทำงานต่อวันให้กับพนักงานอย่างชัดเจน หรืออาจปรับช่วงเวลาการทำงานตามความเหมาะสม ทั้งนี้การทำงานแบบยืดหยุ่นหรือการทำงานที่บ้าน (WFH) ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จะช่วยให้พนักงานมีสมดุลระหว่างกันทำงานและการใช้ชีวิตมากขึ้น เนื่องจากใช้เวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและที่ทำงานในแต่ละวันน้อยลง และตัวพนักงานควรมีการจำแนกและจัดลำดับงานตามความสำคัญและความเร่งด่วน แบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างชัดเจน จัดสรรเวลาและค่าใช้จ่ายสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน เพื่อให้ร่างกายและสมองได้พักผ่อน และพร้อมสำหรับการทำงานในวันต่อ ๆ ไป

10. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ในด้านขององค์กรควรมีการจัดการค่าใช้จ่ายที่ดี จัดการรายรับและรายจ่ายขององค์กรอย่างเป็นถูกต้องและเป็นระบบ ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่หลาย ๆ องค์กรมีรายรับลดลง ซึ่งการทำงานที่บ้าน (WFH) ของพนักงานเป็นทางเลือกหนึ่งทีนอกจากจะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดโรคของพนักงานในองค์กรแล้ว ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายสำนักงานและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเครื่องใช้สำนักงานด้วย ในด้านของพนักงานก็จำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเช่นกัน ควรจัดสรรค่าใช้จ่ายไว้สำหรับซื้ออุปกรณ์การป้องกันโรค เช่น หน้ากากอนามัย แอลกอฮอล์ล้างมือ ATK สำหรับตรวจหาเชื้อ อีกทั้งค่าใช้จ่ายในการรักษาที่อาจต้องใช้ในการนี้เกิดอาการเจ็บป่วยทั้งของตนเองและคนในครอบครัว เพื่อลดความความเครียดและปัญหาการจัดการการเงินในภายหลัง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ที่ดีขึ้นอาจมีการวิเคราะห์ปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถ

สร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตได้ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและการใช้ชีวิตไม่ว่าในสถานการณ์ปกติ หรือในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมกับประชากรวัยทำงานในพื้นที่เขตอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 เขตพื้นที่ ที่ได้ทำการศึกษา หรือประชากรวัยทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ นอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบว่าประชากรวัยทำงานในแต่ละพื้นที่มีการสร้างสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตเหมือน หรือแตกต่างกันหรือไม่

3. ควรมีการศึกษาวิจัยโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ร่วมกับวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อข้อมูลที่ได้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ในแบบสอบถามควรเพิ่มคำถามแบบปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อนำข้อเสนอแนะนั้น ๆ ไปทำการพิจารณาและศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการพื้นฐานของประชากรวัยทำงานที่ส่งผลต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต และเพื่อเป็นแนวทางในการดูแลพนักงานขององค์กรต่าง ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- A.Allen, L. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill Inc.
- BangkokPost. (2561). สัมภาษณ์ภาพในครอบครัว.
<https://40plus.posttoday.com/lifestyle/23542/>
- Beyer, และ Marshall. (1981). The Interpersonal Dimension of Collegiality. *Nursing Outlook*, 29, 662-662.
- Brown, และ Moberg. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Dubey, A. D., และ Tripathi, S. (2020). Analysing the Sentiments towards Work-From-Home Experience during COVID-19 Pandemic. *Journal of Innovation Management*, 8(1), 13-19.
- Gibson and other. (1988). *Organizations: Structure, Process, Behavior*. Texas: Business Publications.
- Greenhaus, Collins, และ Shaw. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Griffeth R.W., Hom P.W., และ Gaertner. (2000). A Meta-Analysis Of Antecedents and Correlates Of Employee Turnover: Update Moderator Test and Research Implications for The Next Millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Gulick, และ Urwick. (1937). *Papers on the Science of Administration : Notes of the Theory of Organization*.
- Holmes, และ Rahe. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychomatic Research*.
- Hyman, J., และ Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418-429.
- JobsDB. (2557). 5 วิธีสร้างบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานอยากได้.
<https://th.jobsdb.com/th-th/articles/>
- JobsDB. (2564). การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible working) เทรนด์การทำงานตอบใจยุคคนรุ่นใหม่ของบริษัทควรรู้. <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/flexible-working/>

- Kelliher, C., และ Anderson, D. (2010, January). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Kohll, A. (2018). *The evolving definition of work-life balance*.
- Millet, และ J.D. (1954). *Management in the Public Service*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Peterson & Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. 3.
- POB PAD. (2564). ทำงานหนักเกินไป รับมืออย่างไรไม่ให้เสียสุขภาพ. <https://www.pobpad.com/>
- Shagvaliyeva, S., และ Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 20-23.
- World Health Organization. (2564). Coronavirus disease (COVID-19) questions and answer (general). <https://www.who.int/thailand/emergencies/novel-coronavirus-2019/q-a-on-covid-19/q-a-on-covid-19-general>
- กมลทิพย์ ชันสังข์. (2561). การวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจ มหบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). ผู้ป่วยโควิด-19 กับผลพวงด้านสุขภาพในระยะยาว.
- กฤษฎดา เขียววัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ, และ มรกต จันทร์กระพ้อ. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). สภาพแวดล้อมในที่ทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่มงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์ จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 219-230.
- กองบริหารจัดเก็บข้อมูลสถิติสำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). สัมภาษณ์ภาวะการทำงานของประชากร กรุงเทพมหานคร ไตรมาสที่ 1 : มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2564. สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 6. <http://www.nso.go.th/sites/>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). การวิเคราะห์: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สามลดา.

- กิตติ ชุณหศรีวงศ์. (2562, มีนาคม-เมษายน). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์, 7(2), 465-483.
- คทาภู พรหมาย. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1ฝ่าย2. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรรุวรรณ เมืองเจริญ, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2561, พฤษภาคม-สิงหาคม). ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 10(2), 117-127.
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา. (คณะวิทยาการจัดการ).
- เจริญ ดวงสุวรรณ. (2560). ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นมืออาชีพของศาลชั้นอุทธรณ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนในอนาคต. สำนักงานศาลยุติธรรม:
- ซีเอสอาร์-เอสอาร์. (2561). เปิดแนวทางสร้างสมดุลชีวิตและงานให้กับพนักงานในองค์กร.
<https://www.prachachat.net/csr-hr/news-136036>
- ธัญญา อ่อนคง. (2553). พฤติกรรมการชมภาพยนตร์ การเข้าร่วมและความพึงพอใจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองปริญญามหาบัณฑิต).
- บั้งอร เบ็ญจาทิกุล. (2564, กันยายน-ธันวาคม). ไฮบริด(Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 6(3), 52.
- บุษยามาศ แสงเงิน. (2559). การสังเคราะห์ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP).
<https://www.gotoknow.org/posts/437581>
- ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). WORK AND LIFE BALANCE: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต.
<https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2560). การจัดการความเครียด เพิ่มความสุข เพื่อประสิทธิผลในการทำงาน.
https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/april_june_11/pdf/aw13.pdf
- ปาลินดา เลิศศิลาทอง. (2561). การศึกษาผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นกรณีศึกษาเกี่ยวกับ. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3255/1/TP%20BM.069%202>

[561.pdf](#)

พิทยา บวรวัฒนา. (2552). ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: ศักดิโสภณาการพิมพ์.

ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

รุจิรัตน์ ชนะชัยวิบูลวัฒน์. (2562). การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work). วารสารข้าราชการ, 61(4), 19-20.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติ (พ. 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

ศิริสุดา แก้วมณีชัย, และ วาโร เฟิงส์สวัสดิ์. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา: ปัจจัยเชิงสาเหตุ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 13(2), 215-226.

สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทาคณะวิทยาการจัดการ, กรุงเทพฯ.

สมพร รุ่งเรืองกลกิจ. (2553). เพศภาวะกับสุขภาพจิต. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย, 55(1), 109-118.

สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.

สัญญา เคนาภูมิ, และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560, พฤษภาคม-สิงหาคม). กรอบแนวคิดการศึกษา การวางแผน และการบริหารแผน: Conceptual Framework of Planning and Plan Management. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 4(2), 389-411.

สาธิต สละจิต. (2558). ผลกระทบเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพากรภาค 12. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, ก. (2564). ส่องสังคมไทยหลังโควิด19 ตอกย้ำความสำคัญการกระจายอำนาจ ปูทางสู่การปฏิรูปประเทศ.

<https://www.nationalhealth.or.th/en/node/2242>

สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ. (2564).

สุลิวัดย์ หมีแตรตรี. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ

- วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- พุลิยา วีระธัญศิริกุล. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). เทคนิคการจัดการการเงินส่วนบุคคลในภาวะวิกฤติ: Personal finance management techniques in crisis. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ 150, 7(2), 150-163.
- อภิชาล ทองมั่ง กำเนิดว่า, และ สุรสิทธิ์ ระวังวงศ์. (2563, กันยายน-ธันวาคม). การทำงานที่บ้าน: แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม, 19(3), 119-130.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการวิจัย เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

โดยข้อมูลที่ได้จากคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และจะถูกเก็บไว้เป็นความลับซึ่งจะนำเสนอเพียงในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

(1) เพศ

ชาย

หญิง

LGBT

(2) อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 - 50 ปี

51-60 ปี

(3) สถานภาพ

โสด / แยกกันอยู่

สมรส / อยู่ด้วยกัน

หม้าย / หย่าร้าง

(4) ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

(5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

15,001 – 30,000 บาท

30,001 – 45,000 บาท

45,001 – 60,000 บาท

60,001 บาทขึ้นไป

(6) ภาระครอบครัว

มีภาระรับผิดชอบค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว

ไม่มี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว ดังต่อไปนี้

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

ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การวางแผนการทำงาน					
1. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของท่าน ร่วมกันวางแผนการทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19					
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้าน					
3. มีการนำผลการการทำงานที่บ้าน มาทำการวิเคราะห์ถึงประโยชน์และปัญหา และร่วมกันจัดการแก้ไข					
ความเชี่ยวชาญในงาน					
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานมากยิ่งขึ้น					
5. ท่านมีความสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับงานของตนอยู่เสมอ					
6. ท่านคิดว่าความเชี่ยวชาญในงานเป็นตัวสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ได้โดยไม่เกิดปัญหา					

ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน แบบยืดหยุ่น	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ระบบปฏิบัติการ (คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่าง ๆ, สัญญาณอินเทอร์เน็ต, ระบบการทำงาน และระบบจัดเก็บข้อมูล) เอื้อเพื่อต่อการทำงาน					
7. องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น					
8. มีเจ้าหน้าที่ IT คอยดูแลระบบและให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาขณะทำงานที่บ้าน					
9. ระบบปฏิบัติการในการทำงาน จากการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถรองรับการใช้งานจากผู้ใช้งานจำนวนมากได้					
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (ทำงานที่บ้าน/นอกสถานที่)					
10. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
11. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย และสามารถป้องกันภัยจากอันตรายได้					
12. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีระบบความปลอดภัยในมาตรการป้องกันจากเชื้อโควิด-19					
การประสานงานภายในองค์กร					
13. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาเมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานที่บ้าน					
14. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยินดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่เสมอแม้ต้องทำงานต่างสถานที่กัน					
15. การทำงานที่บ้านไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน เพราะท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีการปรึกษา และแบ่งงานกันอย่างดี					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 12 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว ดังต่อไปนี้

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

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผลงานของท่านถูกต้องและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
2. ผลงานของท่านเป็นที่น่าพอใจ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
ด้านปริมาณของงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามความคาดหวังขององค์กร					
5. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้					
6. ผลงานที่ออกมา มีความสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในองค์กร					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเวลา					
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จ ตามระยะเวลาที่กำหนด					
8. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9. องค์กรมีการพัฒนาระบบการทำงานที่ทันสมัย เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น					
ด้านค่าใช้จ่าย					
10. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากรขององค์กร					
11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
12. ท่านยินดีปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพื่อให้องค์กรได้ผลกำไรสูงสุด					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของ ประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 9 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว ดังต่อไปนี้

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

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น					
2. การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมกับคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมากขึ้น					
3. การที่ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัว ทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานและการใช้ชีวิตมากขึ้น					
4. เมื่อเกิดปัญหาในงาน ท่านมักจะสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และคิดว่าทุกอย่างต้องผ่านพ้นไปอยู่เสมอ					
5. เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถแก้ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้ทุกครั้ง					
6. เมื่อมีความเครียด ท่านมีวิธีที่จะคลายเครียดอยู่เสมอ เช่น การออกกำลังกาย ดูภาพยนตร์ ฯลฯ					

การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. การทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร เป็นต้น					
8. การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้สุขภาพร่างกาย และสุขภาพจิตใจแข็งแรง ลดค่าใช้จ่ายในเรื่องการรักษา					
9. การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ทำให้ท่านรู้จักวางแผนค่าใช้จ่ายมากขึ้น					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่
1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน	อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.ดร.นาฏอนงค์ นามบุตดี	อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ที่ อว 8718/2158



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท คอโอ อินดัสเทรียล (ประเทศไทย) จำกัด

เนื่องด้วย นางสาวชนาภรณ์ โสภภาพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุตตี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง "อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร" กับพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนตุลาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 992 6635

ที่ อว 8718/2158



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ปตท. จำกัด (มหาชน)

เนื่องด้วย นางสาวณารมภ์ โสภภาพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุตตี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง "อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร" กับพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนตุลาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตรชัย เอกปิยอุปาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 992 6635

ที่ ฉว 8718/2158



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

เนื่องด้วย นางสาวชนาภรณ์ โสภภาพล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุคคิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” กับพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนตุลาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย แดกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 992 6635

ที่ ฉว 8718/2158



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไอโออี กรุงเทพ ประกันภัย จำกัด (มหาชน)

เนื่องด้วย นางสาวธนาภรณ์ โสภาทล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุคคี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” กับพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนตุลาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 992 6635



ที่ อว 8718/2158

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไทยพาณิชย์ โพรเทค จำกัด (สำนักงานใหญ่)

เนื่องด้วย นางสาวนาภรณ์ ไสภาพล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.นาฏอนงค์ นามบุคดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร” กับพนักงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนกันยายน 2565 ถึงเดือนตุลาคม 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ธีรชัย แดกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 082 992 6635

ประวัติผู้เขียน

