

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

จิรายุส บำรุงกิจ

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ปีการศึกษา 2565

WORK FROM HOME FACTORS AND THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTS THE
EFFICIENCY OF WORKING AT HOME AMONG JAPANESE COMPANIES
EMPLOYEES IN BANGKOK

Jirayus Bamrungkit



A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program
in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai - Nichi Institute of Technology

Academic Year 2022

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิต
การทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของ
พนักงานบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

โดย

จิรายุส บำรุงกิจ

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรากร ศรีเชวงทรัพย์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์รังสรรค์ เลิศไณสัจย์)

.....กรรมการ

(ดร.เอิบ พงษ์พอง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์)

จิรายุส บำรุงกิจ : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขต
กรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมบูรณ์,
101 หน้า.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครและ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ

ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และด้านบรรทัดฐานที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 11.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพระหว่างการทำงานที่บ้าน และสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาเชิงกลยุทธ์ให้กับองค์กรญี่ปุ่น โดยสนับสนุนด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยกับการทำงานที่บ้าน และองค์กรควรมีการอบรมพนักงานให้เข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่บ้านเพื่อให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างจากการทำงานที่สำนักงาน

บัณฑิตวิทยาลัย
สาขาวิชา บริหารธุรกิจญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อนักศึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญญาดา นาสมนุรต์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนติดตามการทำวิจัย รวมไปถึงตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่าน ที่ให้วิชาความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินการทำสารนิพนธ์ให้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ครอบครัว และเพื่อนๆ MBJ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความเมตตา และการสนับสนุนที่ดีตลอดมา จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

หากมีข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในส่วนใดเกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียวและจะขอปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

จิรายุส บำรุงกิจ

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญรูป	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบงานวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

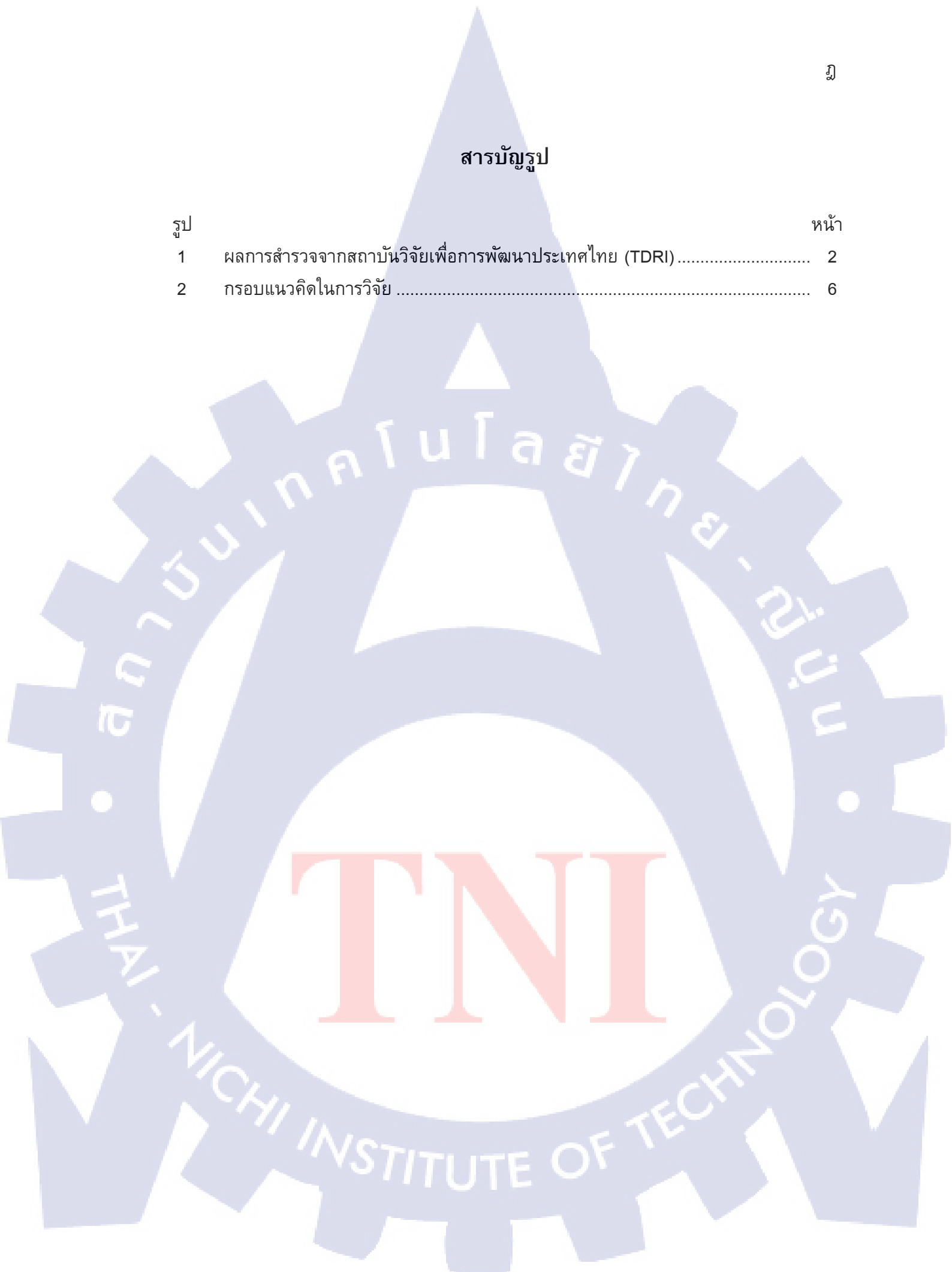
บทที่	หน้า
3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	33
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานที่บ้าน	37
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	38
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ...	39
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	39
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1	42
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2	45
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
สรุปผลการวิจัย	49
อภิปรายผลการวิจัย	53
ข้อเสนอแนะงานวิจัย	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	64
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม	65
ภาคผนวก ข. แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
ภาคผนวก ค. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	101

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ.....	34
2 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ.....	34
3 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	35
4 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	35
5 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพ	36
6 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	36
7 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามลักษณะงาน.....	36
8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน.....	37
9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	38
10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน.....	39
11 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย.....	40
12 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่าง ตัวแปรในการวิจัย.....	41
13 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน.....	43
14 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน.....	44
15 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน.....	45
16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน.....	46
17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	48
18 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ	94
19 ตารางค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน	99

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	ผลการสำรวจจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)	2
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6



บทที่ 1

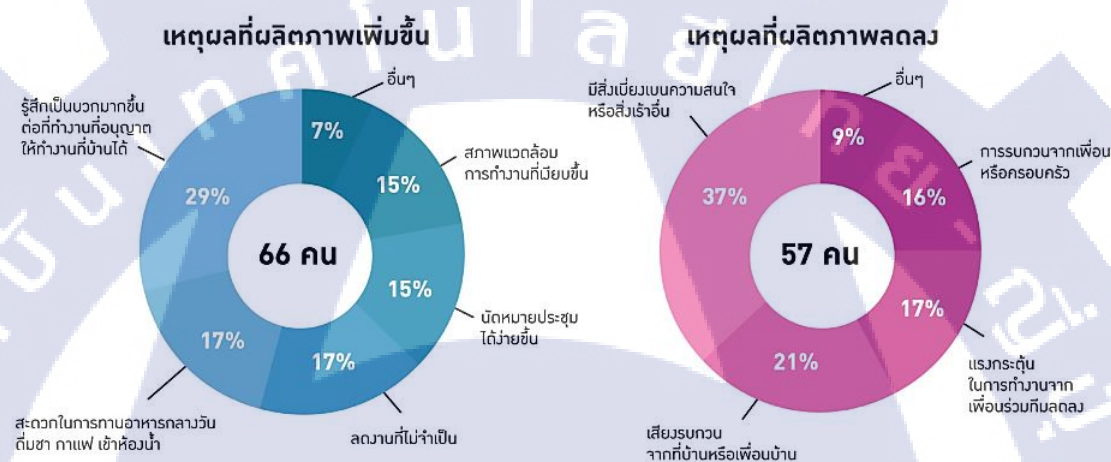
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่มีความรุนแรงตั้งแต่ต้นปี 2020 ที่ผ่านมา โดยความรุนแรงของการระบาดครั้งนี้ทำให้องค์การอนามัยโลกประกาศให้การระบาดครั้งนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ และยกระดับเป็นการระบาดใหญ่ทั่วโลก (World Health Organization. 2020) เช่นเดียวกับในประเทศไทย จนถึงปัจจุบัน ข้อมูล ณ วันที่ 24 มิถุนายน 2022 กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข รายงานว่า พบผู้ติดเชื้อสะสมในประเทศไทย 4,509,541 ราย และมีผู้เสียชีวิตกว่า 30,559 ราย (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. 2565) ทั้งนี้ตั้งแต่ช่วงเริ่มการระบาด รัฐบาลได้ออกมาตรการต่างๆออกมา เพื่อสกัดและควบคุมการแพร่กระจายของโรค ซึ่งมาตรการที่กำหนดออกมา เช่น การกำหนดให้ใส่หน้ากากตลอดเวลาที่ออกนอกเคหสถานรวมถึงการไปสถานที่สาธารณะต่างๆ การงดการเดินทางไปยังจังหวัดอื่นๆ การงดการร่วมงานสังสรรค์ต่างๆ การห้ามออกจากเคหสถานในเวลา ที่ภาครัฐกำหนด การปิดสถานบริการบางกิจการ เช่น ผับ บาร์ ร้านตัดผม รวมถึงการให้หน่วยงานเริ่มพิจารณาการจัดเหลื่อมของเวลาทำงานเพื่อลดความแออัด และเปลี่ยนรูปแบบเป็นการทำงานจากที่บ้าน จากมาตรการดังกล่าวของภาครัฐเป็นผลให้หน่วยงานราชการ และบริษัทเอกชนหลายแห่งได้ออกนโยบายปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาด โดยรูปแบบการทำงานใหม่ที่เรารู้จักกันดี ในคำว่า Work from home หรือการทำงานที่บ้าน เนื่องจากไม่สามารถออกมาทำงานที่สำนักงานได้ตามปกติเพราะเสี่ยงต่อการติดเชื้อ แม้ว่ารูปแบบการทำงานที่บ้านไม่ได้เป็นเรื่องใหม่ แต่ก็ยังไม่ได้เป็นที่แพร่หลายหรือยอมรับมากนักในประเทศไทย อีกทั้งองค์กรและบุคลากรต้องมีการปรับตัวในหลายด้าน เนื่องจากรูปแบบการทำงานที่บ้านประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง que ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงองค์กรจะวางแผน และกำหนดแนวทางเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน พบผลสำรวจที่น่าสนใจจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย TDRi (2563) เป็นการสำรวจผลกระทบของการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19 กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอโดยศึกษาช่วงเวลา 1 เดือนนับตั้งแต่เริ่มมีนโยบายให้พนักงานทำงานที่บ้าน ผลการศึกษพบว่าการทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และผลิตภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงาน ในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เหตุผลสำคัญที่การทำงานที่บ้านช่วยเพิ่มผลิตภาพคือ

พนักงานรู้สึกในทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ (ร้อยละ 29) รองลงมาคือการลดงานที่ไม่จำเป็น (เช่น การประชุมหรือนัดหมายที่ไม่จำเป็น) ความสะดวกในการรับประทาน อาหารกลางวัน ดื่มชา กาแฟ เข้าห้องน้ำ และการสามารถนัดหมายประชุมทั้งในและนอกองค์กร ได้ง่ายขึ้น ในขณะที่เดียวกันเหตุผลสำคัญที่พนักงานส่วนหนึ่งประเมินว่า การทำงานที่บ้านทำให้ ตนมีผลผลิตพลดลงคือ มีสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจหรือสิ่งรบกวน (เช่น การดูหนัง การเล่นเกม การ เล่นอินเทอร์เน็ต) (ร้อยละ 37) รองลงมาคือมีเสียงรบกวนที่บ้านหรือเพื่อนบ้าน มีแรงกระตุ้นใน การทำงานจากเพื่อนร่วมทีมลดลง และถูกรบกวนจากเพื่อนหรือครอบครัว เช่น ครอบครัวที่มี เด็กเล็กหรือไม่มีห้องส่วนตัว ดังแสดงจากผลการสำรวจด้านล่าง



รูปที่ 1 ผลการสำรวจจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) เกี่ยวกับเหตุผลที่ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากการทำงานที่บ้านในช่วงโควิด-19

ที่มา : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย TDRI. (2563). **ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19**. ออนไลน์

การทำงานที่บ้าน หรือ Work from home พบว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการ Work from home คือ Productivity มากขึ้น มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น อัตราการ Turnover ลดลง และสามารถลดต้นทุนของสำนักงานลงได้ ส่วนข้อเสียหรือสิ่งที่ต้องระวังจากการทำงานที่บ้านคือ การทำงานที่มากเกินไป เมื่อการทำงานไม่มีเวลาพักเบรกหรือไม่มีการพูดคุยเล่นกับเพื่อนร่วมงาน และไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง อาจจะส่งผลให้ทำงานอย่างขะมักเขม้น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและสะสมโดยไม่รู้ตัวทำให้อาจก่อให้เกิดความเครียด (ศูนย์วิจัยกรุงศรี. 2564) จากที่กล่าวมาข้างต้นประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน และองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการดูแล

พนักงานและการอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างจากการทำงานที่สำนักงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัยในหลากหลายแง่มุม เช่น ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำให้การทำงานที่บ้านสะดวกและราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านความพร้อมของเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงาน รวมไปถึงการใช้รูปแบบการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) มาใช้ในการทำงาน ซึ่งอาจได้รับการยอมรับจากพนักงานหากพบว่าระบบใหม่มีประโยชน์ (Davis. 1989) การทำงานระยะไกลสำหรับผู้บริหารและผู้บริหารงานด้าน HRM (Human Resource Management) อาจต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญคือต้องแน่ใจว่าพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน (Aitken; et al. 2020) และปัญหาสุขภาพจิตที่เชื่อมโยงกับแนวโน้มการทำงานจากที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 คือ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) คุณภาพชีวิตหมายถึงการประเมินวัตถุ อารมณ์ สังคม และร่างกาย ตลอดจนการพัฒนาของบุคคล และระดับเหตุการณ์สำคัญซึ่งทั้งหมดได้รับอิทธิพลจากค่านิยมส่วนบุคคล (Karimi; and Brazier. 2016) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ณัฐพร นายประเสริฐ. 2558)

บริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครมีมากกว่า 5,800 บริษัท (เจโทร JETRO. 2564) ต่างได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งองค์กรญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงานเป็นหลัก หลายบริษัทจึงมีนโยบายออกมาเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน (Work from home) เพื่อลดการแพร่เชื้อและตอบรับกับนโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตาม ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ COVID-19 อันเกิดขึ้นรวดเร็ว อาจจะทำให้พนักงาน หรือบุคลากรขององค์กรบางส่วนที่ไม่ได้รับการฝึกฝนหรือเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง จึงอาจประสบกับปัญหาหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานจากที่บ้าน จึงเป็นความท้าทายขององค์กรสัญชาติญี่ปุ่นในการวางกลยุทธ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสนับสนุนเกี่ยวกับอุปกรณ์ เทคโนโลยีในการทำงาน และการวางนโยบายขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในสถานการณ์ที่ไม่ปกติเพื่อให้องค์กรได้ทั้งคุณภาพงานและประสิทธิภาพของการทำงาน

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในสภาวะการแพร่ระบาดของ COVID-19 ในกลุ่มพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จึงมีเป้าหมายของการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (Work from home factors) และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และนำผลที่ได้ไปวางแผน กำหนดแนวทางการทำงานให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรญี่ปุ่นสมัยใหม่ที่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่ไม่อาจคาดเดาได้

ของสถานการณ์โควิด-19 และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่เกิดขึ้น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่ทำงานในองค์กรญี่ปุ่นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

1.3 สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสารวารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของกลุ่มพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (Work from home factors) (Ajzen; and Fishbein. 1975) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) (Walton. 1973) และประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson; and Plowman. 1989) ได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (Work from home factors) ของ เอจเซน และ ฟิชเบิน (Ajzen; and Fishbein. 1975) กล่าวว่างค์ประกอบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1.1 การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived usefulness)

1.2 การรับรู้ถึงความง่าย (Perceived ease of use)

1.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Resource and Technology facilitating condition)

1.4 บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure)

1.5 บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure)

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของ วอลตัน (Walton. 1973) กล่าวว่าองค์ประกอบของชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

2.3 ด้านการทำงานร่วมกัน

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น

2.5 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์สัน และ พอลแมน (Peterson; and Plowman. 1989) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพของการทำงานมี 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

3.1 คุณภาพของงาน (Quality)

3.2 ปริมาณงาน (Quantity)

3.3 เวลา (Time)

3.4 ค่าใช้จ่าย (Costs)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

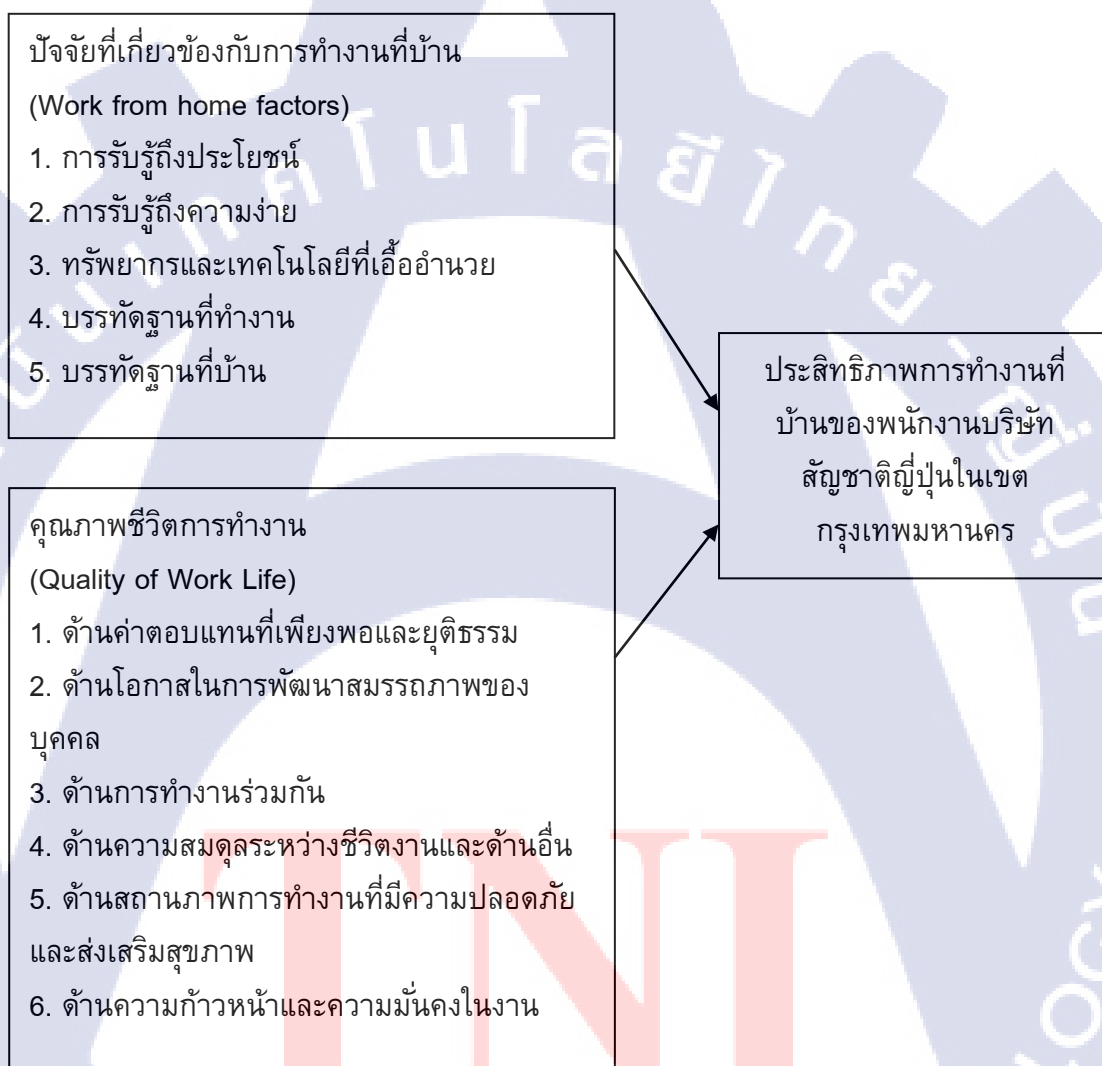
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้ทำงานที่บ้าน หรือเคยได้ทำงานที่บ้าน เนื่องจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane. 1967 : 886) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยทำการเลือกตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่ มิถุนายน 2565 ถึง กุมภาพันธ์ 2566

1.5 กรอบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านของ เอมเซน และ ฟิชเบิน (Ajzen; and Fishbein. 1975) คุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton. 1973) ประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์สัน และ พอลแมน (Peterson; and Plowman. 1989) แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในรูปที่ 2



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดในการศึกษา

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในรูปแบบการทำงานที่บ้าน โดยองค์กรสามารถนำไปใช้ในเรื่องการบริหารจัดการเกี่ยวกับนโยบายการทำงานที่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ
2. ทราบถึงแนวทางให้องค์กรสามารถปรับปรุงการบริหารงานเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น
3. ทราบถึงการปรับและการพัฒนารูปแบบการทำงานที่สามารถทำที่บ้านได้ โดยประสิทธิภาพและคุณภาพของงานไม่ลดลง

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานที่บ้าน (Work from home) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ทั้งยังสามารถเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ช่วงเวลาการทำงานได้ตามความสะดวกของแต่ละบุคคล โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาปฏิบัติงานที่สำนักงานอีกต่อไป

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (Work from home factors) หมายถึง ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคลและองค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวให้พนักงานทำงานที่บ้านและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ การยอมรับของพนักงาน ปัจจัยด้านสังคม ทัศนคติต่อพฤติกรรม และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม จึงเป็นส่วนสำคัญ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน คือ

2.1 การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived usefulness) หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงานที่บ้าน ว่าการทำงานที่บ้านก่อให้เกิดประโยชน์ และส่งผลให้งานหรือกิจกรรมประจำวันสำเร็จตามแผนที่กำหนด ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น

2.2 การรับรู้ถึงความง่าย (Perceived ease of use) หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลว่าการทำงานจากที่บ้าน ทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก ง่ายต่อกระบวนการทำงาน ง่ายต่อการส่งงาน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการศึกษาทำความเข้าใจมากนัก

2.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Resource and Technology facilitating condition) หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทรัพยากรและเทคโนโลยีที่องค์กรให้การสนับสนุนว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสมช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานต่อการทำงานที่บ้าน.

2.4 บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน

2.5 บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในครอบครัว เช่น บิดา มารดา พี่ น้อง และพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยขณะทำงาน รวมถึงพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน หรือปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลกับความรู้สึกรักและพอใจในการทำงาน ประกอบกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จนทำให้การทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน คือ

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

3.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

3.3 ด้านการทำงานร่วมกัน หมายความว่า งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนและได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

3.5 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องถูกสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทสะดวก และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

4. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ โดยใช้ระยะเวลาเร็วที่สุดและได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพดีที่สุด มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน คือ

4.1 คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานจะต้องมีคุณภาพสูง หมายถึง ผลการทำงานที่ได้มีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4.2 ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานคาดหวังไว้ โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

4.3 เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4.4 ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยแต่ได้กำไรมากที่สุด รวมถึงการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

TNI

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน
- 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

ความหมายของการทำงานที่บ้าน

การทำงานที่บ้าน หรือ Work from home หมายถึง ลักษณะการทำงานยุคใหม่ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีความยืดหยุ่นทางด้านเวลา และความยืดหยุ่นทางด้านสถานที่ สามารถบริหารจัดการตนเองเรื่องการทำงานได้อย่างอิสระภายใต้เงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้กับสำนักงาน รูปแบบการทำงานที่บ้านจึงเป็นรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นโดยการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ผ่านทางอุปกรณ์ส่วนตัวอย่างแล็ปท็อป สมาร์ทโฟนจากสถานที่ห่างไกล หรือสถานที่ซึ่งไม่ใช่สำนักงาน แทนการเดินทางไปปฏิบัติงานยังสถานที่จริง จึงช่วยรูปแบบการทำงานที่บ้านชัดเจนขึ้น สามารถทำงานและสื่อสารกันได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ การทำงานที่บ้านมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้ ทั้งนี้การตัดสินใจที่จะมอบสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ การสรรหา การพัฒนาและการรักษานักงานให้คงอยู่กับบริษัท ซึ่งถือเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันสำหรับธุรกิจ โดยสถานประกอบการที่สนับสนุนการทำงานที่บ้านจะสร้างโอกาสที่จะส่งผลให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานของพนักงานมากขึ้นโดยสามารถสรุปประโยชน์ได้ 6 ประเด็น คือ 1.สภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นที่สามารถตัดสินใจเลือกเวลาทำงานได้เองตามข้อตกลงกับนายจ้าง 2.การรบกวนและความเครียดที่น้อยลง 3.ความใกล้ชิดกับสมาชิกในบ้านและครอบครัว 4.ลดเวลาในการเดินทาง 5.สุขภาพที่ดีขึ้นรวมถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ดีขึ้นและ 6.ผลผลิตและความคิดสร้างสรรค์ที่มากขึ้น แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร แต่พบว่ายังแต่มีข้อกังวลใจที่อาจนำไปสู่การ

หลบหลีกจากบ้าน โดยสามารถสรุปข้อจำกัดหรือข้อเสียได้ใน 4 ประเด็น คือ 1.ความยากลำบากในการแยกงานออกจากบ้าน 2.ความยากลำบากในการแยกบ้านออกจากที่ทำงาน 3.ความกดดันในการทำงานอย่างไม่มีกำหนด 4.ความรู้สึกแปลกแยกจากการตัดสินใจครั้งสำคัญของบริษัทและการสนับสนุนในบางครั้ง

คูเกลแมส (Kugelmass. 1955) ระบุว่าการทำงานที่บ้านหรือการทำงานรูปแบบ Work from home หมายถึง การทำงานที่มีความยืดหยุ่นทั้งเรื่องของเวลา สถานที่ โดยพนักงานสามารถเลือกช่วงเวลาในการปฏิบัติงานได้ เลือกสถานที่ปฏิบัติงานเองได้โดยไม่จำเป็นต้องเข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงาน หรือไม่จำเป็นต้องเข้างานตามเวลาที่กำหนดเดิม อีกทั้งพนักงานยังสามารถปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานได้ตามความสะดวก เพื่อช่วยขจัดความเครียดในการทำงาน ทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้.

นิลส์ (Nilles. 1998) ให้ความหมายการทำงานทางไกล (Telework) เป็นการบริหารจัดการการทำงานให้มีความยืดหยุ่น มีมุมมองในเรื่องของการเคลื่อนย้ายงานไปหาผู้ปฏิบัติงาน แทนการให้ผู้ปฏิบัติงานเคลื่อนตัวเองไปหางาน และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็นสื่อกลางในการทำงาน ทั้งยังมีการออกแบบงานมาเพื่อให้ลดความตึงเครียดจากการทำงานรูปแบบเดิม ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผ่อนคลายมากยิ่งขึ้น.

ชาลิณี จุติโชติพิณชัย (2560) กล่าวว่า การทำงานทางไกล หมายถึง การทำงานจากบ้านโดยได้รับค่าจ้าง (Paid work from home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (Satellite office) และการทำงานจากสถานที่ทำงานระยะไกล (Telework Centre) รวมไปถึงการทำงานจากสถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานที่ทำงานปกติ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อกลางในการเชื่อมต่อข้อมูล และการสื่อสารในการทำงาน

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2563) กล่าวว่าการทำงานรูปแบบ Work from home เป็นการจ้างงานในรูปแบบให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่บ้านหรือในสถานที่ที่ตนเองสะดวกได้ โดยอาจจะเป็นได้ทั้งการจ้างรูปแบบ Work from home ตลอดการทำงาน หรือสลับเปลี่ยนระหว่างการเข้าสำนักงานกับการทำงานรูปแบบ Work from home ตามโอกาส เช่น กรณีมีโรคระบาดให้พนักงานปฏิบัติงานที่บ้านได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เมื่อสถานการณ์ดีขึ้นจะให้กลับมาทำงานที่สำนักงานตามปกติ ทั้งนี้การทำงานรูปแบบ Work from home ประกอบด้วย 1.การกำหนดลักษณะว่างานนั้นเป็นงานที่มีความเหมาะสมที่จะสามารถทำงานบ้านได้หรือไม่ 2.การกำหนดเวลาทำงานให้มีความสอดคล้องกับการทำงานในสำนักงาน มีเวลาเข้าออกงาน และยังต้องถือปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่เดิม 3.การระบุงานที่ต้องทำมีการมอบหมายงานที่พนักงานจะต้องรับผิดชอบขณะปฏิบัติงานที่บ้าน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงต้องมีการรายงานผู้บังคับบัญชากรณีต้องออกจากพื้นที่ทำงาน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการปฏิบัติที่กำหนดไว้ 4.การติดตามงานตามนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติในการติดตามงานอย่างชัดเจนเพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด 5.

การจัดสรรเงินช่วยเหลือพนักงานที่ทำงานที่บ้านเนื่องจากพนักงานจะต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าโทรศัพท์ ค่าไฟ เป็นต้น และ 6. การบริหาร จัดการ ดูแลอุปกรณ์สื่อสารหรือเทคโนโลยีให้มีความสะดวกในการใช้งาน เพื่อลดผลกระทบในการทำงาน ประชุม หรือการติดต่อสื่อสารกันระหว่างทำงาน

การทำงานที่บ้าน จึงหมายถึง รูปแบบการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และทำงานร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ทั้งยังสามารถเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน ช่วงเวลาการทำงานได้ตามความสะดวกของแต่ละบุคคล โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางมาปฏิบัติงานที่สำนักงานอีกต่อไป

2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

ความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน หมายถึง ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคลและองค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวให้พนักงานทำงานที่บ้านและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ การยอมรับของพนักงาน ปัจจัยด้านสังคม ทัศนคติต่อพฤติกรรม และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม จึงเป็นส่วนสำคัญ หากพนักงานไม่เกิดการยอมรับ การทำงานจากบ้านที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีก็จะล้มเหลว และไม่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ให้ประสบความสำเร็จได้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

กอร์ดอน (Gordon. 1999) ได้อธิบายว่า การยอมรับ คือ การที่บุคคลเห็นว่าสิ่งนั้นถูกต้องหรือเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ดับริน (Dubrin. 1993) ที่กล่าวว่า การยอมรับเป็นความเชื่อว่าสิ่งนั้นถูกต้องและควรปฏิบัติเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีแบบการจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ที่ถูกพัฒนาขึ้นโดยเอจเซน และ ฟิชเบิน (Ajzen; and Fishbein. 1975) โดยทฤษฎีนี้มีจุดประสงค์เพื่อคาดการณ์การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน โดยอธิบายว่าการยอมรับเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการคือ

1. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived usefulness) หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อความเชื่อในการทำงานที่บ้าน ว่าการทำงานที่บ้านก่อให้เกิดประโยชน์ และจะส่งผลให้งานหรือกิจกรรมประจำวันประสบความสำเร็จ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น
2. การรับรู้ถึงความง่าย (Perceived ease of use) การรับรู้ของแต่ละบุคคลว่าการทำงานจากที่บ้านนั้น ทำได้ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก

ซึ่งปัจจัยหลักสองปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการยอมรับระบบการทำงานจากบ้าน อีกทั้งมีความเชื่อมโยงต่อทัศนคติการใช้ระบบเทคโนโลยีผ่านการทำงานที่บ้าน เมื่อพนักงานเห็นว่ามิประโยชน์อาจใช้ความพยายามมากขึ้นและปฏิบัติงานได้ดีขึ้นโดยได้รับการสนับสนุนจาก TAM (Sanjeet. 2022)

นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านยังมีปัจจัยเพิ่มเติม ซึ่งจากการพัฒนาของ เอจเซน (Ajzen. 1985) พบว่าพฤติกรรม (Behavior) ของมนุษย์เกิดจากการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน (Theory of planned behavior: TPB) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่อธิบายได้ว่า มนุษย์จะใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์มิได้ถูกกำหนดโดยอารมณ์ จะเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทำหรือไม่ทำ พฤติกรรมใดโดยทั้งหมดเป็นผลมาจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดเจตนา ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคมหรือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) ทัศนคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior) และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) โดยปัจจัยด้านสังคมหรือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) เป็นผลรวมของความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอ้างอิงกับความคาดหวังของกลุ่มอ้างอิง (วัลลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. 2554) แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในที่ทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน จากการค้นคว้าจะเห็นว่าการส่งเสริมการกระตุ้นจากผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเห็นด้วยกับการทำงานจากที่บ้าน

2. บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในครอบครัว เช่น บิดา มารดา พี่ น้อง ที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน มีการศึกษาซึ่งได้ระบุว่า การได้รับการแรงใจ การเห็นด้วยจากครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งหากสมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจ โดยให้ความเคารพเวลาในการทำงานเมื่อทำงานอยู่ที่บ้าน การสนับสนุนจากครอบครัวจะสอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงาน Work from home

การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) เป็นความเชื่อว่ามีปัจจัยบวก (สิ่งที่สนับสนุน) หรือปัจจัยลบ (อุปสรรค) ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้นๆ เช่น การเห็นถึงความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงาน มีความชำนาญ และมองเห็นโอกาสในการปฏิบัติ สามารถบ่งชี้ว่าบุคคลทราบถึงเงื่อนไขของสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitating conditions) คือความสามารถที่จะเข้าใจได้ง่ายในเทคโนโลยีและทรัพยากรโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งจากทฤษฎี TPB (Ajzen. 1985) ได้อ้างถึงความพร้อมในโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสอดคล้องกับการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการส่งเสริมเทคโนโลยีและ

โครงสร้างพื้นฐานให้สะดวก ง่ายต่อการใช้งาน และพร้อมอยู่เสมอ มีผลต่อการตอบรับเทคโนโลยีที่เป็นไปได้มากขึ้นดังนั้นจึงสามารถมีได้หลายปัจจัย โดยในการศึกษาคครั้งนี้ได้เลือกปัจจัย คือ

1. ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource facilitating conditions) คือ ทรัพยากรที่องค์กรให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก สามารถรองรับ มีอุปกรณ์เพียงพอ หรือเหมาะสมสำหรับการทำงานที่บ้านเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ระบบปฏิบัติการ ที่เหมาะสมเหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน

2. ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions) เทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนให้การทำงานจากบ้าน มีความสะดวก รวดเร็ว และส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานจากการค้นคว้าข้อมูล จะเห็นได้ว่าผู้ที่ทำงานจากที่บ้านมีการสนับสนุนเทคโนโลยีที่เพียงพอจะมีความพึงพอใจ ให้การยอมรับการทำงาน Work from home มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เพียงพอ กล่าวได้ว่า การทำงานที่บ้านเป็นกิจกรรมที่ไม่มีขอบเขต (Unbounded activity) ที่จะดำเนินการได้ทุกที่ทุกเวลา (Anytime and anywhere) ดังนั้นการทำงานที่บ้านให้ได้ประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีสนับสนุนที่เหมาะสม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน หมายถึง ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคลและองค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวให้พนักงานทำงานที่บ้านและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ การยอมรับของพนักงาน ปัจจัยด้านสังคม ทัศนคติต่อพฤติกรรม และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมจึงเป็นส่วนสำคัญ ประกอบด้วย 1.การรับรู้ถึงประโยชน์ 2.การรับรู้ถึงความง่าย 3.ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย 4.บรรทัดฐานที่ทำงาน 5.บรรทัดฐานที่บ้าน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนาทักษะอาชีพและกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่บริษัทได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออก และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของสถานประกอบการลง สำหรับฝ่ายพนักงานนอกจากค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความสุขในชีวิตการทำงานจะส่งผลดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ทำให้คนทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินควบคู่กันไปกับชีวิตการ

ทำงานได้อย่างสมดุล ซึ่งชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นมีความสุขนี้เอง จะเป็นการสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามแนวความคิดของ วอลตัน (Walton. 1973) หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะความเป็นปัจจัยตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 6 ด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
3. ด้านการทำงานร่วมกัน หมายความว่า งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
5. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีนักวิจัยที่ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton. 1973) มาใช้ในการศึกษา เช่น

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความหมายที่ครอบคลุมไปในทุกด้าน เกี่ยวโยงกับชีวิตในการทำงานของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การทั้งทางร่างกายและ

จิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมถึงความคาดหวังในการทำงาน

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่พนักงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะงานสภาพแวดล้อม ความปลอดภัยขณะทำงาน รวมถึงพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนที่ทำงานร่วมกัน หรือปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งส่งผลกับความรู้สึกรักและพอใจในการทำงาน ประกอบกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน จนทำให้การทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน การใช้จำนวนคนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และผลยังสำเร็จโดยใช้คนและทุนต่ำเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ปีเตอร์สัน; และ พอลแมน (Peterson; and Plowman. 1989) สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานคาดหวังไว้ โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยแต่ได้กำไรมากที่สุด รวมถึงการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีนักวิจัยที่ได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของปีเตอร์สัน; และ พอลแมน (Peterson; and Plowman. 1989) มาใช้ในการศึกษา เช่น สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญของประสิทธิภาพ คือ การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าได้คุณภาพดีมากน้อยเพียงใด และปริมาณงานมากน้อยเพียงใด และใช้ทรัพยากรไปมากน้อยเพียงใด ก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพได้

อุทัย กนกวุฒิพงศ์ (2547) กล่าวว่า โดยการดำเนินงานขององค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวนั้น และการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของ “คน” เนื่องจากคนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กร หาก “คน” มีประสิทธิภาพ พร้อมผลักดันไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินกิจการ

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว และได้งานที่มีคุณภาพ 2. ประสิทธิภาพขององค์กร การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่างๆ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า องค์กรควรมีความสามารถใช้กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี วิธีการทำงานที่เหมาะสม อันจะก่อให้เกิดคุณภาพที่สูงขึ้น และเพื่อลดปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินงาน

ภักดี มะนะเวศ (2563) โดยประสิทธิภาพที่ดีนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือของทั้งสองฝ่าย ทั้งทางด้านผู้บริหารที่ต้องมีภาวะผู้นำ และสมาชิกในทีมก็ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ เช่น ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรับผิดชอบ

จากการทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องทำให้สรุปความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ โดยใช้ระยะเวลาเร็วที่สุดและคุณภาพที่ดีที่สุด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

อัคราดี ชูถนอม (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และ โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ชมภูนุช เจริญปรีชา; ภัทริรา แด้มพิมาย; และกฤษณะ ทับถม (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ T-Test สถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว F-Test (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) จากการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

สรัญญา ชือสัตย์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย จำนวน 182 คน จากการศึกษพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน คือบรรทัดฐานที่บ้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมองว่า การทำงานจากบ้านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว รองลงมาเป็นด้านการรับรู้ถึงความง่ายและประโยชน์ในการใช้งานส่งผลให้สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก ทั้งยังมองว่าช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าอาหาร เสื้อผ้า และในส่วนปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยมีความเห็นด้วยอย่างมากว่า ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ รวมไปถึงปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยมีผลต่อการทำงานจากบ้านในระดับมาก

วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ จากการศึกษพบว่า ปัจจัยการทำงานจากบ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ปัจจัย

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ไม่ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างกัน

ลักษิกา นุชอุดม (2564) ศึกษาเรื่อง ทักษะคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค จำนวน 244 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ สถิติทดสอบที แบบกลุ่มตัวอย่างอิสระกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานจากบ้าน คือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ด้านเทคโนโลยี ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านการรับรู้ถึงความง่ายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ คนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ได้ทำงานที่บ้าน หรือเคยได้ทำงานที่บ้าน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านคือ ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ธิตติ ทองอำพัน; และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานเอกชน ราชการ รัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์การทำงานที่บ้าน จำนวน 621 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานที่บ้าน ประกอบด้วย 1.เทคโนโลยีที่ช่วยให้การทำงานที่บ้านสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและมีประสิทธิภาพ 2.อุปกรณ์ในการทำงานที่ช่วยในการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว 3.แรงจูงใจที่ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและระยะเวลา ในการเดินทางไปยังที่ทำงาน และ 4.องค์กรสนับสนุนโปรแกรมหรือสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานที่บ้าน หมายเหตุการสนับสนุนรวมถึงการจัดหาเทคโนโลยี การจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านประกอบด้วย ปัจจัยด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานเทคโนโลยีสำหรับการทำงานที่บ้าน องค์กรสนับสนุนให้ทำงานที่บ้านทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

กิตติศักดิ์ ทองหล้า (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลังกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่ม

ตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลังกรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติ ร้อยละและค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA), Correlation และ Multiple Regression Analysis จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคม สัมพันธ์ และด้านความอิสระจากงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ชนกนันท์ โตชูวงศ์ (2563) ศึกษาเรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิด โรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงตรวจสอบมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ Work from home อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านคุณภาพของ งาน ทำให้พนักงานมีแนวทางในการทำงานที่บ้านได้ดี ส่งผลต่อคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ งาน มีการกำหนดขั้นตอนที่ง่าย ปฏิบัติงานได้จริง สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ในการทำงาน มีการสร้างการรับรู้ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มีช่องทางรับฟัง ความคิดเห็น จะช่วยให้พนักงานใช้เวลาปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากการการทำงานรูปแบบเดิม และด้านค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น โดยหากมีการสร้างการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง ตรวจสอบ การวางแผนการเปลี่ยนแปลงและนำความเปลี่ยนแปลงจะมีผลให้ค่าใช้จ่ายในการ ทำงานที่บ้านไม่แตกต่างจากการทำงานที่สำนักงาน

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สายงานสนับสนุน จำนวน 312 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ จาก การศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด และการได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก

สุมาลี สุกใส (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ

ข้าราชการบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 450 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดค่อนข้างมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

วีรยา อิทธิพัฒนภากิน; และ อานนท์ ทับเที่ยง (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้วัยทำงานอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไปที่เคยทำงานจากที่บ้าน จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ทดสอบแบบ T-test, One-Way Anova และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้าน โดยการทำงานที่บ้านส่งผลต่อทัศนคติในเชิงบวก และพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่บ้าน กล่าวคือ การทำงานจากที่บ้านมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานได้ อีกทั้งยังสามารถดูแลสุขภาพจิตรอบคอบได้ตามความเหมาะสม เนื่องจากมีความยืดหยุ่นด้านเวลามากขึ้น และพนักงานสามารถเข้าถึงการทำงานจากที่บ้านได้

นาจรีย์ ทองวนิช (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อิมเมจโลโก้ จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท อิมเมจโลโก้ จำกัด จำนวน 135 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติแบบ T-Test, F-Test (ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งมี 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม

เฉลิมขวัญ เมฆสุข; และ ประสพชัย พสุนนท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทสยามฟิตติ้งส์ จำกัด โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทสยามฟิตติ้งส์ จำกัด จำนวน 280 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากการศึกษพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า

อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม จำนวน 373 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ จากการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

มาจา; และ เวสนา (Maja; and Vesna. 2022) ศึกษาเรื่องการจัดระบบงานอย่างเหมาะสมและความกังวลที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของ COVID-19 กรณีศึกษาในประเทศสโลวีเนีย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทที่เคยทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของ COVID-19 จำนวน 619 คน จากการศึกษพบว่า การจัดระบบการทำงานอย่างเหมาะสมระหว่างทำงานที่บ้านมีผลเชิงบวกต่อพนักงาน ไม่เพียงแต่ต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย ในทางกลับกันความกังวลของการระบาดของ COVID-19 ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน

เรมี; และคณะ (Remy; et al. 2022) ศึกษาเรื่อง COVID-19 และการทำงานทางไกลภาคบังคับจากที่บ้าน เพื่อปรับปรุงความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานที่สมรสแล้วในเขตจังหวัดโตเกียวและ 3 จังหวัดโดยรอบ โดยสำรวจก่อนและหลังการบังคับใช้การทำงานทางไกลจากที่บ้าน จากการศึกษพบว่า พนักงานมีความวิตกกังวลในระดับสูงกับแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขและความปลอดภัยที่ทางรัฐบาลกำหนด โดยส่วนใหญ่พบว่าพนักงานมีความพอใจกับการทำงานทางไกล

ชันจิต (Sanjeet. 2022) ศึกษาเรื่องการจัดการประสิทธิภาพของพนักงานในกิจการภาครัฐของอินเดียในช่วงการทำงานแบบผสมผสานที่เกิดจากการระบาดใหญ่ของ COVID-19 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานตำแหน่งผู้จัดการของหน่วยงานภาครัฐของอินเดียที่ทำงานแบบผสมผสานครั้งแรกจำนวน 240 คน จากการศึกษพบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ถึงประโยชน์ของดิจิทัลมีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบผสมผสานที่เกิดขึ้นระหว่างการแพร่ระบาดของ COVID-19

ซิลเวีย; และคณะ (Silvia; et al. 2022) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเวลาวิกฤต: จากความฟุ้งเฟ้อสู่ความจำเป็น บทบาทของการตอบสนองขององค์กรในช่วงล็อกดาวน์ COVID-19 การสำรวจแบบออนไลน์แบ่ง 3 ช่วงเวลา ระหว่างเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2020 ในประเทศสเปน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 คน จากการศึกษพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการตอบสนองต่อ COVID-19 ของ

องค์กรกับความผาสุกและประสิทธิภาพไม่มีนัยสำคัญกันโดยตรง ในทางกลับกันความพึงพอใจต่อการตอบสนองต่อ COVID-19 ขององค์กรทำให้ความผาสุกและผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นผ่านความพึงพอใจที่สูงขึ้นด้วยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

บาลาซ; และคณะ (Balazs; et al. 2021) ศึกษาเรื่องนักวิจัยที่ทำงานจากที่บ้าน: ประโยชน์และความท้าทาย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ นักวิชาการที่ทำงานที่บ้านจำนวน 704 คน จากการศึกษาพบว่าช่วงการประกาศปิดเมืองในระหว่างการแพร่ระบาดของ COVID-19 ประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยเกือบครึ่งหนึ่งลดลง แต่ประมาณหนึ่งในสี่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และพบว่าการทำงานเกี่ยวกับการเขียนต้นฉบับงานวิจัย งานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถทำจากที่บ้านได้ดีกว่าจากที่สำนักงาน.

คาซึ; และ ซาฮิล (Kazi; Zahir. 2020) ศึกษาเรื่องการทำงานจากที่บ้านในช่วงการระบาดของ COVID-19: ความพึงพอใจ ความท้าทายและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เป็นการสำรวจออนไลน์โดยใช้ชุดแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้ที่เคยทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของ COVID-19 จำนวน 100 คน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างพอใจกับการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดของ COVID-19 ความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความพึงพอใจยิ่งไปกว่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อ้างว่าการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตและการรักษาตารางเวลาทำงานปกติเป็นความท้าทายที่มากที่สุด และส่วนใหญ่รู้สึกที่สามารถทำงานได้มากขึ้นเมื่ออยู่ที่บ้านเมื่อเทียบกับอยู่ที่สำนักงาน

TNI

THAI -
NICHII INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรหรือกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) เนื่องจากประชากรของงานวิจัยมีขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ยามาเน่ (Yamane. 1967 : 886) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยทำการเลือกตารางแบบไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงเก็บตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 ตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability technique) โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มเฉพาะพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อคัดกรองเฉพาะผู้ที่เคยทำงานที่บ้านหรือเคยมีประสบการณ์ทำงานที่บ้าน และทำงานอยู่องค์กรญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ เอจเซน; และ ฟิชเบิน (Ajzen; and Fishbein. 1975) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 17 ข้อ ดังนี้

ข้อ	1-3	การรับรู้ถึงประโยชน์
ข้อ	4-6	การรับรู้ถึงความง่าย
ข้อ	7-11	ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย
ข้อ	12-14	บรรทัดฐานที่ทำงาน
ข้อ	15-17	บรรทัดฐานที่บ้าน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ วอลตัน (Walton. 1973) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 19 ข้อ ดังนี้

ข้อ	1-4	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
ข้อ	5-7	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
ข้อ	8-10	ด้านการทำงานร่วมกัน
ข้อ	11-13	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น
ข้อ	14-16	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
ข้อ	17-19	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของปีเตอร์สัน; และ พอลแมน (Peterson; and Plowman. 1989) เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ ดังนี้

ข้อ 1-3	ด้านคุณภาพงาน
ข้อ 4-6	ด้านปริมาณงาน
ข้อ 7-9	ด้านเวลา
ข้อ 10-12	ด้านค่าใช้จ่าย

การแปลความหมาย

กำหนดเกณฑ์การประเมินผลเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคอร์ท์ในส่วนที่ 3-5 มีลักษณะดังต่อไปนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ มาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริงในระดับ น้อยที่สุด

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับ มาก

2.61 – 3.40	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient of Correlation) ซึ่งจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง +1.00 ใช้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ -1 หรือ เข้าใกล้ +1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง และค่า 0.00 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรงหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงข้าม ในทางกลับกัน หากมีค่าเป็นบวกแสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2548 : 238)

ขนาดของความสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.90 - 1.00 (-.90 ถึง -1.00)	มีความสัมพันธ์กัน สูงมาก
0.70 - .90 (-.70 ถึง -.90)	มีความสัมพันธ์กัน สูง
0.50 - .70 (-.50 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ปานกลาง
0.30 - .50 (-.30 ถึง -.70)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำ
0.01 - .30 (.00 ถึง -.30)	มีความสัมพันธ์กัน ต่ำมาก
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ได้ทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษารวมถึงความเหมาะสมของภาษาจำนวน 3 ท่าน คือ

- ดร.เอิบ พงบุหงอ : อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์ : อาจารย์ประจำสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

- คุณชัชวาล ชิงคาซุ : กรรมการผู้จัดการบริษัท ชินเอ ทูลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากนั้นได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบ (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2549 : 140) โดยให้มีการกำหนดคะแนนแทนค่าคำตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้ศึกษานำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
 $\sum R$ แทน ผลรวมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดให้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่า ข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2549 : 140-141)

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ ตรวจสอบประเมินความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

ผลการตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้
 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการคำนวณค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการคำนวณค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ผลการคำนวณค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน ผลการคำนวณค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ผลการคำนวณค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1

ซึ่งข้อคำถามรายข้อทั้งหมดมีความตรงเชิงเนื้อหามากกว่า 0.50 ทุกด้าน ดังนั้นข้อคำถามทั้งหมดจึงเป็นข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้ จึงใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองสำรวจ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ชาวไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย จำนวนทั้งหมด 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ในการหาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของครอนบัท (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 ถ้าข้อคำถามใดได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่ำกว่า 0.70 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดสอบใหม่ก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	K	แทน	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
	s_i^2	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนในแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งหมด แสดงผล ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.719-0.858 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.717-0.875 และด้านประสิทธิภาพการทำงานค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.825-0.853 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงตามแผนการดำเนินการศึกษาต่อไป

3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขสมบูรณ์ลงในระบบออนไลน์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดย

1.1 ดำเนินการส่งลิงค์แบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) ให้กับแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้ทำการติดต่อไว้

1.2 ดำเนินการส่งลิงค์แบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) ลงสื่อออนไลน์ ซึ่งในแบบสอบถามจะมีคำถามเพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือเคยทำงานที่บ้าน และเป็นพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

2. ดำเนินการติดตามแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามออนไลน์ที่สมบูรณ์แบบกลับมาจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ทั้งหมด

3. ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและสรุปผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยฉบับนี้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้

3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) โดยนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และทำการคำนวณทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

6. การวิเคราะห์ความปกติ (Normality) ของข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความ

แปรปรวน (Variance) ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และค่าความสูงของการกระจาย (Kurtosis)

7. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน

8. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ซึ่งการวิเคราะห์จะใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Regression)

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ได้นำส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 400 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และได้รับการตอบกลับมาทั้งหมดจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และทั้งหมดเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานของการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์และผลการทดสอบสมมติฐานโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) และการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุ ใช้วิธี Stepwise

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวอย่างเพียร์สัน
F	หมายถึง	ค่าสถิติแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุในการพยากรณ์
SE_{Est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

SE_b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

เพื่อให้เกิดความสะดวกและการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรของการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

Y_1	แทน	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
X_{11}	แทน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์
X_{12}	แทน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงความง่าย
X_{13}	แทน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย
X_{14}	แทน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน
X_{15}	แทน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน
X_{21}	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
X_{22}	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
X_{23}	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน
X_{24}	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น
X_{25}	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ		
X_{26}	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	152	38.00
2. หญิง	196	49.00
3. ไม่ต้องการระบุ	52	13.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 20 ปี	27	6.75
2. 21 - 30 ปี	110	27.50
3. 31 - 40 ปี	176	44.00
4. 41 - 50 ปี	80	20.00
5. 51 ปีขึ้นไป	7	1.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคืออายุ 21 - 30 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 อายุ 41-50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ และกลุ่มที่น้อยที่สุดคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	67	16.75
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	211	52.75
3. ปริญญาโท	118	29.50
4. ปริญญาเอก	4	1.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 ตามลำดับ และกลุ่มน้อยที่สุดคือ ปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 จากประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 20,000 บาท	47	11.75
2. 20,001-40,000 บาท	191	47.75
3. 40,001-60,000 บาท	133	33.25
4. 60,001 บาทขึ้นไป	29	7.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ คือ 20,001-40,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมา คือ 40,001-60,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.75 และน้อยที่สุด คือ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	230	57.50
2. สมรส (มีบุตร)	136	34.00
3. สมรส (ไม่มีบุตร)	31	7.75
4. หย่าร้าง	3	0.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ สถานภาพส่วนใหญ่ คือ โสด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ สมรส (มีบุตร) จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 สมรส (ไม่มีบุตร) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75 และสถานภาพจำนวนที่น้อยที่สุด คือ หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	276	69.00
2. หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	81	20.25
3. ผู้จัดการ	34	8.50
4. ผู้บริหาร	9	2.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่ / พนักงาน จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมา คือ หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 ผู้จัดการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 และตำแหน่งงานจำนวนที่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. งานด้านทรัพยากรบุคคล	167	41.75
2. งานด้านบัญชี / การเงิน	66	16.50
3. งานด้านการตลาด / การขาย	100	25.00
4. งานด้านไอที / สารสนเทศ	46	11.50
5. งานด้านอื่นๆ	21	5.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ลักษณะงานส่วนใหญ่ คือ งานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมา คือ งานด้านการตลาด / การขาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 งานด้านบัญชี / การเงิน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 งานด้านไอที / สารสนเทศ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และลักษณะงานจำนวนที่น้อยที่สุด คือ งานด้านอื่นๆ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ของประชากรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (Work from home factors) ประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้าน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. การรับรู้ถึงประโยชน์	4.20	0.611	มาก	1
2. ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	4.13	0.533	มาก	2
3. บรรทัดฐานที่ทำงาน	3.99	0.607	มาก	3
4. การรับรู้ถึงความง่าย	3.92	0.637	มาก	4
5. บรรทัดฐานที่บ้าน	3.90	0.619	มาก	5
รวม	4.04	0.330	มาก	

จากตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.330) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.20 , S.D. = 0.611) รองลงมา คือ ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13 , S.D. = 0.533) ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.99 , S.D. = 0.607) ด้านการรับรู้ถึงความง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.92 , S.D. = 0.637) และด้านบรรทัดฐานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90 , S.D. = 0.619)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการทำงานร่วมกัน	4.10	0.613	มาก	1
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.09	0.593	มาก	2
3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.06	0.502	มาก	3
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น	4.02	0.613	มาก	4
5. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.96	0.670	มาก	5
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.86	0.665	มาก	6
รวม	4.02	0.295	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.295) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10 , S.D. = 0.613) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09 , S.D. = 0.593) ด้านค่าตอบแทนที่

เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.502) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.613) ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.670) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.665)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณงาน (Quantity) ด้านเวลา (Time) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แสดงผลการวิเคราะห์ด้วยการแปลผลและการจัดลำดับ สามารถสรุปและแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.07	0.603	มาก	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.06	0.596	มาก	2
3. ด้านเวลา	3.95	0.595	มาก	3
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.95	0.603	มาก	4
รวม	4.01	0.315	มาก	

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.315) และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.603) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.596) ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.595) และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.603)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

1. การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอย

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเงื่อนไขดังนี้

1.1 การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality)

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness (SK : ค่าความเบ้) กล่าวว่าช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง +3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบ

ปกติ (กรีซ แร่งสูงเนิน. 2554 : 101 ; อ้างอิงจาก Kline. 2005) หากค่า Skewness มากกว่า +3.0 แสดงว่าเบ้ขวา ค่า Skewness น้อยกว่า -3.0 แสดงว่าเบ้ซ้าย และค่า Kurtosis (KU : ค่าความโด่งของการกระจาย) กล่าวว่าช่วงค่าความโด่งไม่เกิน +10 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) ใกล้เคียงกับค่ามัธยฐาน (Median) จะถือว่าเป็นการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 191) ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร		Mean	Median	Mode	S.D.	Variance	SK	KU
การรับรู้ถึงประโยชน์	X ₁₁	4.20	4.33	4.33	0.611	0.373	-1.30	2.36
การรับรู้ถึงความง่าย	X ₁₂	3.92	4.00	4.00	0.637	0.406	-1.38	3.68
ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ เอื้ออำนวย	X ₁₃	4.13	4.20	4.20	0.533	0.284	-2.26	7.62
บรรทัดฐานที่ทำงาน	X ₁₄	3.99	4.00	4.00	0.607	0.369	-1.57	4.81
บรรทัดฐานที่บ้าน	X ₁₅	3.90	4.00	4.00	0.619	0.383	-1.28	2.56
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	X ₂₁	4.06	4.00	4.00	0.502	0.252	-1.23	3.65
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	X ₂₂	4.09	4.00	4.00	0.593	0.351	-1.69	5.31
การทำงานร่วมกัน	X ₂₃	4.10	4.17	4.33	0.613	0.375	-1.46	3.96
ความสมดุลระหว่างชีวิตและด้านอื่น	X ₂₄	4.02	4.00	4.00	0.613	0.376	-1.61	4.02
สถานภาพการทำงานที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	X ₂₅	3.96	4.00	4.00	0.670	0.448	-1.74	4.38
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	X ₂₆	3.86	4.00	4.00	0.665	0.442	-1.54	2.71
ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน	Y ₁	4.01	4.08	4.25	0.315	0.099	-0.97	1.25

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน จำนวน 5 ตัวแปร ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 6 ตัวแปร ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน จำนวน 1 ตัวแปร เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Skewness (ค่าความเบ้) ที่มีค่าอยู่ระหว่าง -3.0 ถึง +3.0 ซึ่งแสดงถึงการแจกแจงปกติ พบว่าค่าสถิติ Skewness (ค่าความเบ้) ของทั้ง 11 ตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง -3.0 ถึง +3.0 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปรมีการแจกแจงปกติ เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Kurtosis (ค่าความโด่งของการกระจาย) พบว่า ตัวแปรมีค่าเป็นบวกมากกว่า +3.0 ซึ่งสูงกว่าค่าความโด่งของโค้งปกติอยู่ 8 ตัวแปร โดยมีค่าความโด่ง

ของการกระจายระหว่าง 3.65 – 7.62 เมื่อพิจารณาค่าสถิติจากตารางข้างต้นพบว่า ตัวแปรทั้ง 12 ตัวแปร มีค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าฐานนิยม (Mode) ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งถือว่าการแจกแจงของข้อมูลค่อนข้างสมมาตร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ก่อนการตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และสมมติฐานข้อที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) ต้องตรวจสอบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จะถือว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันมากจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546 : 93)

1.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรที่จะนำไปใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร รวมทั้งหาค่าความสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์(X_{11}) การรับรู้ถึงความง่าย(X_{12}) ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย(X_{13}) บรรทัดฐานที่ทำงาน(X_{14}) และบรรทัดฐานที่บ้าน(X_{15}) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X_{21}) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล(X_{22}) การทำงานร่วมกัน(X_{23}) ความสมดุลระหว่างชีวิตและด้านอื่น(X_{24}) สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(X_{25}) และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน(X_{26}) กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน					ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน					
	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_{25}	X_{26}
X_{11}	1										
X_{12}	0.156**	1									
X_{13}	0.329**	0.051	1								
X_{14}	0.158**	0.199**	0.082	1							
X_{15}	-0.059	0.102*	0.086	0.206**	1						
X_{21}	0.207**	0.165**	0.259**	-0.034	-0.119*	1					
X_{22}	0.185**	0.172**	0.145**	0.196**	0.097	0.155**	1				

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปร	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน					ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน					
	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂₆
X ₂₃	0.053	0.037	0.151**	0.156**	0.107*	-0.043	0.088	1			
X ₂₄	0.141**	0.039	0.023	0.066	0.003	0.052	0.039	0.170**	1		
X ₂₅	0.046	0.009	0.029	0.180**	0.071	0.006	-0.008	0.034	0.214**	1	
X ₂₆	0.063	0.149**	0.253**	0.106*	0.065	0.257**	0.204**	0.072	0.002	0.062	1

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน จำนวน 5 ตัวแปร และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 6 ตัวแปรพบว่า ตัวแปรทั้ง 11 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านได้ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2. การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์(X₁₁) ด้านการรับรู้ถึงความง่าย(X₁₂) ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย(X₁₃) ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน(X₁₄) และด้านบรรทัดฐานที่บ้าน(X₁₅) ส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X₂₁) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล(X₂₂) ด้านการทำงานร่วมกัน(X₂₃) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น(X₂₄) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(X₂₅) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X₂₆) กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y₁)

ในการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการถดถอยเชิงพหุ ใช้วิธี Stepwise คือ การเลือกตัวแปรโดยคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้ตัวแบบที่ประหยัดที่สุด โดยจะพิจารณาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ และในขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการ สมควรที่จะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่ ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์(X₁₁) ด้านการรับรู้ถึงความง่าย(X₁₂) ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย(X₁₃) ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน(X₁₄) และด้านบรรทัดฐานที่บ้าน(X₁₅)

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

H_0 : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

H_1 : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี		R	R ²	Adjusted R ²	SE _{Est}	F	Sig.
รูปแบบ1	X ₁₁	0.253	0.064	0.061	0.305	27.110	0.001**
รูปแบบ2	X ₁₁ , X ₁₃	0.308	0.095	0.091	0.300	20.856	0.001**
รูปแบบ3	X ₁₁ , X ₁₃ , X ₁₄	0.343	0.118	0.111	0.297	17.624	0.001**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์หาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์(X₁₁) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y₁) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 6.40 (R² = 0.064) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.305

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย(X₁₃) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 9.50 (R² = 0.095) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.300 ลดลงจากเดิม 0.005 นั่นคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์(X₁₁) และด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย(X₁₃) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y₁) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 3.0

รูปแบบ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน(X₁₄) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 11.8 (R² = 0.118) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

เท่ากับ 0.297 ลดลงจากเดิม 0.003 นั่นคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์(X_{11}) ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย(X_{13}) และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน(X_{14}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 2.0

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์(X_{11}) ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย(X_{13}) และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน(X_{14}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	2.884	0.156		18.438	0.001**		
X_{11}	0.087	0.026	0.169	3.339	0.001**	0.875	1.143
X_{13}	0.108	0.030	0.182	3.644	0.001**	0.891	1.123
X_{14}	0.079	0.025	0.153	3.193	0.002**	0.974	1.027
R = 0.343 R ² = 0.118 SE _{est} = 0.297 F = 17.624							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 14 สัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปรสูง ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แฮร์; และคณะ (Hair; et al. 2014 : 200) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์(X_{11}) ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย(X_{13}) และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน(X_{14}) สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 11.8 ($R^2 = 0.118$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.297 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.343 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 2.884 และถ้าทราบค่าของตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 2.884 + 0.087(X_{11}) + 0.108(X_{13}) + 0.079(X_{14})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.169(X_{11}) + 0.182(X_{13}) + 0.153(X_{14})$$

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X_{21}) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล(X_{22}) ด้านการทำงานร่วมกัน(X_{23}) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น(X_{24}) ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(X_{25}) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X_{26})

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

H_1 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์หาค่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ชุดของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี	R	R^2	Adjusted R^2	SE _{Est}	F	Sig.
รูปแบบ1 X_{23}	0.258	0.067	0.064	0.304	28.398	0.001**
รูปแบบ2 X_{23}, X_{21}	0.294	0.086	0.082	0.302	18.761	0.001**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์หาค่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน พบว่า

รูปแบบ 1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน(X_{23}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 6.70 ($R^2 = 0.067$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.304

รูปแบบ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X_{21}) เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 8.60 ($R^2 = 0.086$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.302 ลดลงจากเดิม 0.002 นั่นคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน(X_{23}) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X_{21}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 1.8

เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่า ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการทำนายประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) มีทั้งหมด 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน(X_{23}) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X_{21}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุ ดังแสดงผลในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	3.094	0.163		19.001	0.001		
X_{23}	0.136	0.025	0.264	5.501	0.001**	0.998	1.002
X_{21}	0.088	0.030	0.141	2.930	0.004**	0.998	1.002
R = 0.294 $R^2 = 0.086$ $SE_{est} = 0.302$ F = 18.761							

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 สัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า Variance

Inflation Factor (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปรสูง ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แฮร์; และคณะ (Hair; et al. 2014 : 200) และพบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) สรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน (X_{23}) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม(X_{21}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 8.60 ($R^2 = 0.086$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.302 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.294 ค่าของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถคาดคะเนประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน(Y_1) ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 3.094 + 0.136 (X_{23}) + 0.088(X_{21})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.264 (X_{23}) + 0.141(X_{21})$$

TNI

ตารางที่ 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน					ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน					
		การรับรู้ถึงประโยชน์	การรับรู้ถึงความง่าย	ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	บรรทัดฐานที่ทำงาน	บรรทัดฐานที่บ้าน	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	การทำงานร่วมกัน	ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น	สถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน
1	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน	✓	X	✓	✓	X	-	-	-	-	-	-
2	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน	-	-	-	-	-	✓	X	✓	X	X	X

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการศึกษารื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการศึกษาได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายของการศึกษาดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วนดังต่อไปนี้
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีอายุ 31-40 ปีมากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาอายุ 21-30 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 52.75 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ คือ 20,001-40,000 บาท จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 รองลงมา คือ 40,001-60,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ โสด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ สมรส (มีบุตร) จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่ / พนักงาน จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมา คือ หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.25 และจำแนกตามลักษณะงานส่วนใหญ่ คือ งานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมา คือ งานด้านการตลาด / การขาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่

บ้าน

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.330) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.611)
2. ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.533)
3. ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.607)
4. ด้านการรับรู้ถึงความง่าย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงความง่าย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.637)
5. ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.619)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (S.D. = 0.295) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านการทำงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.613)
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 (S.D. = 0.593)
3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.502)
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.613)

5. ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.670)

6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.665)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

จากผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.315) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.603)
2. ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.596)
3. ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.595)
4. ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.603)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน และด้านบรรทัดฐานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 11.8 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 2.884 + 0.087(\text{การรับรู้ถึงประโยชน์}) + 0.108(\text{ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย}) + 0.079(\text{บรรทัดฐานที่ทำงาน})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.169(\text{การรับรู้ถึงประโยชน์}) + 0.182(\text{ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย}) + 0.153(\text{บรรทัดฐานที่ทำงาน})$$

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 8.60 มีสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 3.094 + 0.136(\text{การทำงานร่วมกัน}) + 0.088(\text{ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม})$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.264(\text{การทำงานร่วมกัน}) + 0.141(\text{ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม})$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน พบว่าทั้ง 5 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการรับรู้ถึงประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านการรับรู้ถึงความง่าย และด้านบรรทัดฐานที่บ้านตามลำดับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าทั้ง 6 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานตามลำดับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และด้านบรรทัดฐานที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน แสดงให้เห็นว่าด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ พนักงานรับรู้ได้ถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานที่บ้าน เช่นเรื่องของการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา ชื้อสัตย์ (2564) ศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากที่บ้านส่งผลให้เกิดการยอมรับ และนำไปสู่ผลของการปฏิบัติงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจารณ์ อธิพัฒน์ภาคิน; และ อานนท์ ทับเที่ยง (2562) ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานที่บ้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านโดยส่งผลต่อทัศนคติในเชิงบวก กล่าวคือการทำงานจากที่บ้านมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานได้ อีกทั้งยังสามารถดูแลสมาชิกครอบครัวได้ตามความเหมาะสม เนื่องจากมีความยืดหยุ่นด้านเวลามากขึ้น

ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา, โทรศัพท์มือถือ ระบบติดต่อสื่อสาร จะทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านลดลง อาจจะเนื่องมาจากเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานจากที่บ้าน ดังนั้นการที่

องค์กรไม่ได้สนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเพียงพอ ก็เป็นสาเหตุให้ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านนั้นลดลง ทฤษฎีการต่างๆควรมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อพนักงานทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณชิรา เทียนประสิทธิ์ (2564) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ในที่นี้คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุนในการทำงานที่บ้าน และมีการปรับหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับลักษณะงานของการทำงานที่บ้าน และมีการสื่อสารกันตลอดเวลาระหว่างปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาได้ตลอด หรือเพื่อนร่วมงานที่ต้องคอยช่วยเหลือกันในทีมสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ดี จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บ้านได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษิกา นุชอุดม (2564) ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน หรือการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและความพึงพอใจของการทำงานทางไกล ซึ่งพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานจะมีระดับคุณภาพการทำงานที่ดี มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในงานมากขึ้น

ด้านการรับรู้ถึงความง่าย และด้านบรรทัดฐานที่บ้านไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ไม่สอดคล้องกับ สรัญญา ซื่อสัตย์ (2564) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานและประสิทธิภาพงานเพิ่มขึ้น และธิตี ทองอำพัน; และคณะ (2564) ที่ศึกษาพบว่าการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานที่บ้านมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน แสดงให้เห็นว่า

ด้านการทำงานร่วมกัน คือการติดต่อระหว่างกลุ่มงานต่างๆภายในองค์กรระหว่างการทำงานจากที่บ้าน แสดงให้เห็นว่าการทำงานที่บ้านจำเป็นต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อัคราวดี ชูถนอม (2565) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร มีการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งการ

มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ จะช่วยสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรและทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า (2564) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาจริย์ ทองวนิช (2560) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ไม่สอดคล้องกับอังคณา ธนาภาพพันธุ์; และคณะ (2564) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น และ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

จากผลการวิจัยและการอภิปรายข้างต้น ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

1) ประเด็นด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน องค์กรควรพัฒนาระบบสารสนเทศให้พนักงานเห็นถึงประโยชน์และประสิทธิภาพทั้งในแง่มุมมองของการเข้าถึงข้อมูลและความพร้อมของระบบ IT Support สนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา, โทรศัพท์มือถือ และระบบติดต่อสื่อสารที่รองรับการทำงานที่บ้านให้เพียงพอแก่พนักงานทุกคน และจัดทีมสนับสนุนทางด้านเทคนิคเพื่อให้ความช่วยเหลือในระหว่างการทำงานที่บ้านหากเกิดปัญหาในการทำงานผ่านอุปกรณ์ของบริษัท ส่วนด้านการรับรู้ถึงความง่าย องค์กรอาจเน้นเรื่องการจัดฝึกอบรมเรื่องการใช้ระบบสารสนเทศ เช่นการส่งงานระหว่างทำงานที่บ้าน ให้ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจและชำนาญในการใช้ระบบออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวมขององค์กร ส่วนด้านบรรทัดฐานที่บ้านอาจเป็นเรื่องที่

องค์กรเข้าไปทำได้ยากเนื่องจากมีเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวมาเกี่ยวข้อง องค์กรอาจทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจพื้นที่ทำงานที่บ้านของพนักงานว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งหากพบว่าสถานที่ทำงานที่บ้านไม่เหมาะสม อาจพิจารณาสับสนุนสิ่งที่เป็นให้กับพนักงาน เพื่อให้การทำงานได้ประสิทธิภาพสูงสุด

2) ประเด็นด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกัน องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องค่าตอบแทนและขวัญกำลังใจของพนักงาน พิจารณานโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานในด้านต้นทุนที่เพิ่มขึ้นระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าโทรศัพท์ และมีการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม และองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความคุ้นเคยและสามารถทำงานร่วมกันได้ ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล องค์กรอาจมีการจัดอบรมออนไลน์ในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น องค์กรอาจจัดทำตารางเวลาปฏิบัติงานและเวลาพักอย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานจะสามารถมีเวลาส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์กรอาจทำการสำรวจเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานไม่มีความพร้อมในด้านสถานที่ องค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนในด้านนั้นๆ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรอาจปรับหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมระหว่างทำงานที่บ้าน และปรับวิธีการประเมินผลงานของพนักงานเป็นวิธีการวัด KPI จากผลลัพธ์ของงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกมั่นคงว่าองค์กรจะประเมินพนักงานตามผลงานที่ออกมาจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มที่ไม่จำเพาะเจาะจง จึงทำให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ อาจมีการคลาดเคลื่อนของข้อมูล ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีศึกษาเพิ่มเติมเป็นกลุ่มของอุตสาหกรรม และการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2) ประเด็นด้านตัวแปร ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์หรืออาจจะส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน เช่น ความเครียด ทักษะติดต่อผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจในตัวแปรที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะสามารถนำมาปรับใช้ สามารถนำข้อเสียที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับปรุงคุณภาพ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. **MIS Quarterly** 13(3) : 319-340.
- Dubrin, A. J.; and Ireland, R. D. (1993). **Management and Organization**. 2nd ed. Ohio : Southwestern Publishing Company.
- Gordon, J. R. (1999). **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. 6th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Hair; et al. (2014). **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. California, CA : Sage Publications.
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and Employees' Mental Health: Stressors, Moderators and Agenda for Organizational Actions. **Emerald. Open Research**. 2(15) : 15.
- Karimi, M.; and Brazier, J. (2016). Health, Health-Related Quality of Life, and Quality of Life: What is the difference?. **PharmacoEconomics**. 34 : 645–649.
Retrieved November 8, 2022, from <https://doi.org/10.1007/s40273-016-0389-9>.
- Kazi, T. R.; and Md.Zahir, U. A. (2020). Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees. **International Journal of Trade and Commerce-IIARTC**. 9(2) : 282-294.
Retrieved November 5, 2022, from <https://www.researchgate.net/publication/346971534>.
- Kugelmass, J. (1955). **Telecommuting a Manager's Guide to Flexible Work Arrangements**. New York: Lexington Books.
- Maja, R.; and Vesna, C. (2020). Appropriately Organized Work and Employees' Concerns Related to Work from Home During the COVID-19 Pandemic: The Case in Slovenia. **The International Journal**. 44(7) : 63-80.
- Nilles, J. (1998). **Managing Telework Strategies for Managing The Virtual Workplace**. New York: Wiley.
- Norhasni, Z. A.; Irmohizam, I.; and Shahrul, A. (2022). A Literature Review of Work from Home Phenomenon During COVID-19 Toward Employees' Performance and Quality of Life in Malaysia and Indonesia. **Frontiers in Psychology**. 13 : 1-9.
- Peterson, E.; and Plowman, E. G. (1989). **Business Organization and Management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Publishing Company.

Remy; et al. (2022). COVID-19 and Mandatory Teleworking from Home in Japan: Taking Stock to Improve Satisfaction and Job Performance. **Emerald Open Research**. Retrieved December 17, 2022, from <https://www.emerald.com/insight/1934-8835.htm>.

Salima, H. (2021). Human Resource Management and the COVID-19 Crisis: Implications, Challenges, Opportunities, And Future Organizational Directions. **Journal of Management & Organization**. Retrieved August 15, 2022, from <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15>.

Sanjeet, K. S. (2022). Managing Employees' Performance in Indian Public Sector Undertakings During COVID-19 Pandemic-Induced Blended Working. **South Asian Journal of Business. Emerald Open Research**. Retrieved December 17, 2022, from <https://www.emerald.com/insight/2398-628X.htm>.

Silvia; et al. (2022). Work-Life Balance Satisfaction in Crisis Times: From Luxury to Necessity – The Role of Organization's Responses During COVID-19 Lockdown. **Emerald Open Research**. Retrieved December 18, 2022, from <https://www.emerald.com/insight/0048-3486.htm>.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.

Walton, R. E. (1973). Quality of Life at Work: What Is?. **Sloan Management Review**. 15(1) : 11-21.

World Health Organization. (2020). **Coronavirus Disease (COVID-19) Situation Reports**. Retrieved August 29, 2022, from <http://www.who.int>.

TNI



ภาคผนวก

TNIT

ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญญาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 7 หน้า แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1	คำถามสำหรับคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม	มี 3	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 2	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	มี 7	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 3	คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน	มี 17	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 4	คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	มี 19	ข้อคำถาม
ส่วนที่ 5	คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	มี 12	ข้อคำถาม

จิรายุส บำรุงกิจ

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น

เบอร์โทร 086-566-5658

Email: ba.jirayus_st@tni.ac.th

ส่วนที่ 1 คำถามสำหรับคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ท่านเคยทำงานที่บ้านหรือไม่

☐ 1.1) เคย

☐ 1.2) ไม่เคย

2. ท่านทำงานในบริษัทสัญชาติใด

☐ 2.1) บริษัทสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น

☐ 2.2) บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น

☐ 2.3) บริษัทสัญชาติไทย

☐ 2.4) บริษัทสัญชาติอื่นๆ

3. ที่ตั้งบริษัทของท่าน

☐ 3.1) กรุงเทพฯ

☐ 3.2) กรุงเทพฯและจังหวัดอื่น

☐ 3.3) จังหวัดอื่นๆ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ไม่เกิน 20 ปี

☐ 2.2) 21-30 ปี

☐ 2.3) 31-40 ปี

☐ 2.4) 41-50 ปี

☐ 2.5) 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

☐ 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 3.2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ 3.3) ปริญญาโท

☐ 3.4) ปริญญาเอก

4. รายได้

- | | |
|--|---|
| ☐ 4.1) ไม่เกิน 20,000 บาท | ☐ 4.2) 20,001-40,000 บาท |
| ☐ 4.3) 40,001-60,000 บาท | ☐ 4.4) 60,001 ขึ้นไป |

5. สถานภาพ

- | | |
|--|---|
| ☐ 5.1) โสด | ☐ 5.2) สมรส (มีบุตร) |
| ☐ 5.3) สมรส (ไม่มีบุตร) | ☐ 5.4) หย่าร้าง |

6. ตำแหน่งงาน

- ☐ 6.1) เจ้าของที่ / พนักงาน
- ☐ 6.2) หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก
- ☐ 6.3) ผู้จัดการ
- ☐ 6.4) ผู้บริหาร

7. ลักษณะงาน

- ☐ 7.1) งานด้านทรัพยากรบุคคล
- ☐ 7.2) งานด้านบัญชี / การเงิน
- ☐ 7.3) งานด้านการตลาด / การขาย
- ☐ 7.4) งานด้านไอที / สารสนเทศ
- ☐ 7.5) อื่นๆ โปรดระบุ _____

TNI

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด (ร้อยละ 81-100)

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก (ร้อยละ 61-80)

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย (ร้อยละ 21-40)

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์						
1	ท่านคิดว่า ท่านได้ประโยชน์จากการทำงานที่บ้าน เช่น ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานของท่าน					
2	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3	การทำงานที่บ้านทำให้งานของท่านเสร็จตามแผนที่กำหนดไว้					
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย						
4	ท่านคิดว่าขั้นตอนการทำงานที่บ้าน ทำได้ง่าย ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน					
5	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง					
6	การทำงานที่บ้าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน เช่น สะดวกรวดเร็วในการส่งงาน การจัดเก็บไฟล์งาน					
ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย						
7	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่บ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ					

8	อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานที่บ้าน					
9	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงานทุกคน					
10	องค์กรของท่านมีระบบการติดต่อสื่อสารที่รองรับการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน					
11	ท่านไม่เคยเจอปัญหาด้านอุปกรณ์จากการทำงานที่บ้าน					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน						
12	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
13	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้การติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น การประชุมผ่าน VDO Conference การส่ง E-Mail ได้อย่างเหมาะสม					
14	ทีมสนับสนุนทางเทคนิคพร้อมให้ความช่วยเหลือเสมอระหว่างทำงานที่บ้าน หากท่านพบปัญหาในการทำงานผ่านอุปกรณ์ของบริษัท					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน						
15	ท่านมีการจัดพื้นที่ทำงานที่บ้านแยกจากพื้นที่ของครอบครัวอย่างชัดเจน					
16	การทำงานที่บ้านของท่าน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว					
17	สมาชิกในบ้านของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน					

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
4	ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม					
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล						
5	ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานในช่วงการทำงานที่บ้าน					
6	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน					
7	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถความรับผิดชอบมากขึ้น ในระหว่างการทำงานที่บ้าน					
ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกัน						
8	ทุกระดับงานมีการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีในช่วงการทำงานที่บ้าน					
9	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงานที่บ้าน					
10	ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างไม่มีปัญหาในช่วงการทำงานที่บ้าน					
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น						
11	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ในระหว่างการทำงานที่บ้านได้อย่างเหมาะสม					

12	ชั่วโมงการทำงานที่บ้านของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
13	ท่านไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาในช่วงหลังเลิกงาน ในระหว่างการทำงานที่บ้าน					
ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
14	สถานที่ทำงานที่บ้านของท่านมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการทำงานของท่าน					
15	สถานที่ทำงานที่บ้านของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
16	สถานที่ทำงานที่บ้านของท่าน ไม่มีเสียงรบกวนที่กระทบต่อการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
17	องค์กรของท่านมีการปรับหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมในระหว่างการทำงานที่บ้าน					
18	ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่านในช่วงระหว่างการทำงานที่บ้าน					
19	ท่านมีโอกาสดำเนินงานในสายงานของท่าน					

ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ในส่วนนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับความคิดเห็นของท่าน” โดยการประเมินเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ท่านพบในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ประสิทธิภาพการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน						
1	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากที่บ้าน อย่างมีคุณภาพตามที่องค์กรได้กำหนดไว้					
2	การทำงานจากที่บ้านของท่าน คุณภาพงานที่ได้มากขึ้นกว่าเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานจากที่สำนักงาน					
3	การทำงานที่บ้านของท่าน ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน					

ด้านปริมาณงาน						
4	ท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้					
5	ท่านทำงานได้ตามปริมาณที่สอดคล้องกับหน้าที่ที่กำหนดไว้					
6	ผลงานที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานที่บ้าน เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
ด้านเวลา						
7	ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะงาน					
8	ท่านสามารถทำงานเสร็จและส่งมอบได้ตามเวลาที่กำหนด					
9	ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น					
ด้านค่าใช้จ่าย						
10	ท่านสามารถทำงานจนสำเร็จ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ระหว่างการทำงานที่บ้าน					
11	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ได้รับจากองค์กรมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด					
12	ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงาน สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพงาน					

**** ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามนี้ ****

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ภาคผนวก ข.

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology
泰日工業大学

สำนักงานกวด แลตนิคปฏินัด สร่าวนิกระชัยร พลตนิทานบริหาร

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
 โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
 1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
 Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว. 0803-021-0563

22 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยา เลิศพุทธรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
 2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
 3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.จิรายุส บำรุงกิจ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” (WORK FROM HOME FACTORS AND QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING EFFICIENCY OF WORK FROM HOME IN JAPANESE COMPANIES ON BANGKOK) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญาดา นาสุมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ไคร์ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจิตร ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

จิรายุส บำรุงกิจ

E-mail : ba.jirayus_st@tni.ac.th Tel. 086-566-5658



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น สภาวิชาชีพวิศวกรรม
สภาวิชาชีพวิศวกรรม

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว. 0803-021-0563

22 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน ดร.เอิบ พงษ์ทอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.จิรายุส บำรุงกิจ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” (WORK FROM HOME FACTORS AND QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING EFFICIENCY OF WORK FROM HOME IN JAPANESE COMPANIES ON BANGKOK) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ไคร์ขอเรียนเชิญท่านฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจิตร ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

จิรายุส บำรุงกิจ

E-mail : ba.jirayus_st@tni.ac.th Tel. 086-566-5658



สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
Thai-Nichi Institute of Technology

泰日工業大学

สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น สหกรณ์การเกษตร จำกัด

1771/1 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพฯ 10250
โทรศัพท์: 0-2763-2600 โทรสาร: 0-2763-2700 Url: www.tni.ac.th
1771/1 Pattanakarn Road, Suanluang, Bangkok 10250 Thailand
Telephone: 0-2763-2600 Facsimile: 0-2763-2700 E-mail: tniinfo@tni.ac.th

บว. 0803-021-0563

22 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินแบบสอบถาม

เรียน นายซาคากิ ชิเงคาซุ (Mr.SAKAI SHIGEKAZU)
กรรมการผู้จัดการ บริษัทชินเอ ทูลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบประเมินแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. บทที่ 1 จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย น.ส.จิรายุส บำรุงกิจ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านและคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร” (WORK FROM HOME FACTORS AND QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING EFFICIENCY OF WORK FROM HOME IN JAPANESE COMPANIES ON BANGKOK) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ ไคร์ขอเรียนเชิญท่านๆ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในด้านความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถาม รวมถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร และขอความกรุณาแจ้งกลับนักศึกษาเพื่อมาขอรับแบบประเมินคืนเมื่อท่านได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้น จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิจิตร ภัคพรหมินทร์)

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ

ข้อมูลนักศึกษา

จิรายุส บำรุงกิจ

E-mail : ba.jirayus_st@tni.ac.th Tel. 086-566-5658

แบบประเมินเครื่องมือวิจัย – แบบสอบถาม

ชื่อ-สกุล
 ตำแหน่งงาน
 ตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี)
 ชื่อบริษัท/หน่วยงาน
 โทรศัพท์ E-mail:
 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

คำอธิบาย

แบบคำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามสำหรับคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์ COVID-19 สัญชาติบริษัทที่ทำงานอยู่ และตำแหน่งที่ตั้งบริษัทของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 3 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และลักษณะงาน รวมทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (Work from home factors) ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived usefulness) การรับรู้ถึงความง่าย (Perceived ease of use) ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Resource and Technology facilitating condition) บรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) บรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) รวมทั้งสิ้น 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมทั้งสิ้น 19 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs) ด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็น ข้อคำถามระดับความคิดเห็น แบบสอบถามคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด (ร้อยละ 81-100)

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง มาก (ร้อยละ 61-80)

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง ปานกลาง (ร้อยละ 41-60)

ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อย (ร้อยละ 21-40)

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือตรงกับความเป็นจริง น้อยที่สุด (ร้อยละ 1-20)

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	+1	0	-1	
1. ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ท่านเคยทำงานที่บ้านหรือไม่ 1.1) เคย 1.2) ไม่เคย				
2. ท่านทำงานในบริษัทสัญชาติใด 2.1) บริษัทสัญชาติไทย-ญี่ปุ่น 2.2) บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น 2.3) บริษัทสัญชาติไทย 2.4) บริษัทสัญชาติอื่นๆ				
3. ที่ตั้งบริษัทของท่าน 3.1) กรุงเทพฯ 3.2) กรุงเทพฯและจังหวัดอื่น 3.3) จังหวัดอื่นๆ				

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	เพศ 1.1) ชาย 1.2) หญิง 1.3) ไม่ระบุ				
2.	อายุ 2.1) ไม่เกิน 20 ปี 2.2) 21-30 ปี 2.3) 31-40 ปี 2.4) 41-50 ปี 2.5) 51 ปีขึ้นไป				
3.	การศึกษา 3.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3.3) ปริญญาโท 3.4) ปริญญาเอก				
4.	รายได้ต่อเดือน 4.1) ไม่เกิน 20,000 บาท 4.2) 20,001-40,000 บาท 4.3) 40,001-60,000 บาท 4.4) 60,001 ขึ้นไป				
5.	สถานภาพ 5.1) โสด 5.2) สมรส (มีบุตร) 5.3) สมรส (ไม่มีบุตร) 5.4) หย่าร้าง				

6.	ตำแหน่งงาน 6.1) เจ้าหน้าที่ / พนักงาน 6.2) หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก 6.3) ผู้จัดการ 6.4) ผู้บริหาร				
7.	ลักษณะงาน 7.1) งานด้านทรัพยากรบุคคล 7.2) งานด้านบัญชี / การเงิน 7.3) งานด้านการตลาด / การขาย 7.4) งานด้านไอที / สารสนเทศ 7.5) อื่นๆ โปรดระบุ _____				



TNI

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน

นิยาม : ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน หมายถึง ปัจจัยและกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคลและองค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวให้พนักงานทำงานที่บ้านและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ การยอมรับของพนักงาน ปัจจัยด้านสังคม ทักษะติดต่อพฤติกรรม และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ

การรับรู้ถึงประโยชน์					
<u>นิยาม</u> : การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่มีต่อการทำงานที่บ้าน ว่าการทำงานที่บ้านก่อให้เกิดประโยชน์ และส่งผลให้งานหรือกิจกรรมประจำวันสำเร็จตามแผนที่กำหนด ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองดีขึ้น					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย +1	ไม่เห็นด้วย 0	ไม่เห็นด้วย -1	
1.	ท่านคิดว่า ท่านได้รับประโยชน์จากการทำงานที่บ้าน เช่น ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานของท่าน				
2.	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพดีขึ้น				
3.	การทำงานที่บ้าน ทำให้งานของท่านเสร็จตามแผนที่กำหนดไว้				

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (ต่อ)

การรับรู้ถึงความง่าย

นิยาม : การรับรู้ของแต่ละบุคคลว่าการทำงานจากที่บ้าน ทำได้ง่าย ไม่ยุ่งยาก ง่ายต่อกระบวนการทำงาน ง่ายต่อการส่งงาน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการศึกษาทำความเข้าใจมากนัก

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
4.	ท่านคิดว่าขั้นตอนการทำงานที่บ้าน ทำได้ง่าย ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน				
5.	ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้าน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง				
6.	การทำงานที่บ้าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน เช่น สะดวกรวดเร็วในการส่งงาน การจัดเก็บไฟล์งาน				

ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย					
<u>นิยาม</u> : ความคิดเห็นของบุคลากรต่อทรัพยากรและเทคโนโลยีที่องค์กรให้การสนับสนุนว่ามีความเพียงพอหรือเหมาะสม ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานต่อการทำงานที่บ้าน					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่บ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา, โทรศัพท์มือถือ				
8.	อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานที่บ้าน				

9.	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงานทุกคน				
10.	องค์กรของท่านมีระบบการติดต่อสื่อสารที่รองรับการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ ให้แก่พนักงานทุกคน				
11.	ท่านไม่เคยเจอปัญหาด้านอุปกรณ์จากการทำงานที่บ้าน				

บรรทัดฐานที่ทำงาน

นิยาม : การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในที่ทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	+1	0	-1	
12. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย				
13. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้การติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น การประชุมผ่าน VDO Conference การส่ง E-Mail ได้อย่างเหมาะสม				
14. ทีมสนับสนุนทางเทคนิคพร้อมให้ความช่วยเหลือเสมอระหว่างทำงานที่บ้าน หากท่านพบปัญหาในการทำงานผ่านอุปกรณ์ของบริษัท				

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน (ต่อ)

บรรทัดฐานที่บ้าน

นิยาม : การที่บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังหรือความต้องการจากบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในครอบครัว เช่น บิดา มารดา พี่ น้อง และพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
15.	ท่านมีการจัดพื้นที่ทำงานที่บ้านแยกจากพื้นที่ของครอบครัวอย่างชัดเจน				
16.	การทำงานที่บ้านของท่านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว				
17.	สมาชิกในบ้านของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน				

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
นิยาม : การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
2.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน				
3.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบ				
4.	ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม				

ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
นิยาม : งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
5.	ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานในช่วงการทำงานที่บ้าน				

6.	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น ได้รับการสอนชี้แนะวิธีการทำงาน				
7.	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถความรับผิดชอบมากขึ้น ในระหว่างการทำงานที่บ้าน				

ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกัน					
นิยาม : งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
8.	ทุกระดับงานมีการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีในช่วงการทำงานที่บ้าน				
9.	ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงานที่บ้าน				
10.	ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างไม่มีปัญหาในช่วงการทำงานที่บ้าน				

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น					
นิยาม : การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนและได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
11.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ในระหว่างการทำงานที่บ้านได้อย่างเหมาะสม				
12.	ชั่วโมงการทำงานที่บ้านของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตส่วนตัว				
13.	ท่านไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาในช่วงหลังเลิกงานในระหว่างการทำงานที่บ้าน				

ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
นิยาม : สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องถูกสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทสะดวก และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย					
ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
14.	สถานที่ทำงานที่บ้านของท่านมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการทำงานของท่าน				
15.	สถานที่ทำงานที่บ้านของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน				

16.	สถานที่ทำงานที่บ้านของท่าน ไม่มี เสียงรบกวนที่กระทบต่อการ ปฏิบัติงาน				
-----	--	--	--	--	--

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน นิยาม : ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม				
ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
	+1	0	-1	
17.	องค์กรของท่านมีการปรับหน้าที่ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้เหมาะสมในระหว่างการทำงาน ที่บ้าน			
18.	ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานใน องค์กรของท่านในช่วงระหว่างการทำงาน ที่บ้าน			
19.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ของท่าน			

ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

นิยาม : ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้ โดยใช้ระยะเวลาเร็วที่สุดและได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพดีที่สุด ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา 4) ค่าใช้จ่าย (Peterson and Plowman. 1989)

ด้านคุณภาพของงาน

นิยาม : งานจะต้องมีคุณภาพสูง หมายถึง ผลการทำงานที่ได้มีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
1.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากที่บ้าน อย่างมีคุณภาพตามที่องค์กรได้กำหนดไว้				
2.	การทำงานจากที่บ้านของท่าน คุณภาพงานที่ได้มากขึ้นกว่าเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานจากที่สำนักงาน				
3.	การทำงานที่บ้านของท่าน ไม่ส่งผลผลกระทบต่อคุณภาพของงาน				

ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน (ต่อ)

ด้านปริมาณงาน

นิยาม : งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานคาดหวังไว้ โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
4.	ท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้				
5.	ท่านทำงานได้ตามปริมาณที่สอดคล้องกับหน้าที่ที่กำหนดไว้				
6.	ผลงานที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานที่บ้าน เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน				

ด้านเวลา

นิยาม : เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
7.	ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะงาน				
8.	ท่านสามารถทำงานเสร็จและส่งมอบได้ตามเวลาที่กำหนด				
9.	ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น				

ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน (ต่อ)

ด้านค่าใช้จ่าย

นิยาม : ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยแต่ได้กำไรมากที่สุด รวมถึงการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
		+1	0	-1	
10.	ท่านสามารถทำงานจนสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ระหว่างการทำงานที่บ้าน				
11.	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ได้รับจากองค์กรมาใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด				
12.	ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงาน สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพงาน				

ภาคผนวก ค.

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนดำเนินการวิจัยโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการประเมินความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 3 ท่าน ตามลำดับ ดังนี้

ท่านที่ 1 ผศ.ดร.ศรณยา เลิศพุทธรักษ์ : อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา

ท่านที่ 2 ดร.เอิบ พงษ์ทอง : อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

ท่านที่ 3 คุณชัชชาติ ชิงคาซุ : กรรมการผู้จัดการ
บริษัท ชินเอ ทูลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดค่าแทนความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1) ให้ค่าเป็น 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

2) ให้ค่าเป็น 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

3) ให้ค่าเป็น -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

ผลการตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายชื่อโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายชื่อ

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 1: คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม					
1.1) ในช่วงสถานการณ์ COVID-19 ท่านเคยทำงานที่บ้านหรือไม่	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 18 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
1.2) ท่านทำงานในบริษัทสัญชาติใด	1	1	1	1	ผ่าน
1.3) ที่ตั้งบริษัทของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 2: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม					
2.1) เพศ	1	1	1	1	ผ่าน
2.2) อายุ	1	1	1	1	ผ่าน
2.3) การศึกษา	1	1	1	1	ผ่าน
2.4) รายได้ต่อเดือน	1	1	1	1	ผ่าน
2.5) สถานภาพ	1	1	1	1	ผ่าน
2.6) ตำแหน่งงาน	1	1	1	1	ผ่าน
2.7) ลักษณะงาน	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 3: ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน					
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์					
3.1) ท่านคิดว่า ท่านได้รับประโยชน์จากการทำงานที่บ้าน เช่น ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
3.2) ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้านทำให้ท่านสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพดีขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
3.3) การทำงานที่บ้าน ทำให้งานของท่านเสร็จตามแผนที่กำหนดไว้	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย					
3.4) ท่านคิดว่าขั้นตอนการทำงานที่บ้าน ทำได้ง่าย ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน	1	1	1	1	ผ่าน
3.5) ท่านคิดว่าการทำงานที่บ้าน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง	1	1	1	1	ผ่าน
3.6) การทำงานที่บ้าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการทำงาน เช่น สะดวกรวดเร็วในการส่งงาน การจัดเก็บไฟล์งาน	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 18 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย					
3.7) ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานที่บ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา, โทรศัพท์มือถือ	1	1	1	1	ผ่าน
3.8) อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
3.9) องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานที่บ้านให้แก่พนักงานทุกคน					
3.10) องค์กรของท่านมีระบบการติดต่อสื่อสารที่รองรับการทำงานที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ ให้แก่พนักงานทุกคน	1	1	1	1	ผ่าน
3.11) ท่านไม่เคยเจอปัญหาด้านอุปกรณ์ จากการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน					
3.12) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	ผ่าน
3.13) ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาใช้การติดต่อสื่อสารระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น การประชุมผ่าน VDO Conference การส่ง E-Mail ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ผ่าน
3.14) ทีมสนับสนุนทางเทคนิคพร้อมให้ความช่วยเหลือเสมอระหว่างการทำงานที่บ้าน หากท่านพบปัญหาในการทำงานผ่านอุปกรณ์ของบริษัท	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน					
3.15) ท่านมีการจัดพื้นที่ทำงานที่บ้านแยกจากพื้นที่ของครอบครัวอย่างชัดเจน					
3.16) การทำงานที่บ้านของท่านไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว	1	1	1	1	ผ่าน
3.17) สมาชิกในบ้านของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 18 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ส่วนที่ 4: ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน					
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
4.1) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1	ผ่าน
4.2) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน	1	1	1	1	ผ่าน
4.3) ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1	ผ่าน
4.4) ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีอย่างยุติธรรม	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
4.5) ท่านมีโอกาสดำเนินความรู้ความสามารถของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานในช่วงการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
4.6) ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระหว่างการทำงานที่บ้าน เช่น ได้รับการสอน ชี้แนะวิธีการทำงาน	1	1	1	1	ผ่าน
4.7) ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถความรับผิดชอบมากขึ้น ในระหว่างการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกัน					
4.8) ทุกระดับงานมีการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีในช่วงการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
4.9) ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
4.10) ท่านสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างไม่มีปัญหาในช่วงการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น					
4.11) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว ในระหว่างการทำงานที่บ้านได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 18 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
4.12) ชั่วโมงการทำงานที่บ้านของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	1	1	1	1	ผ่าน
4.13) ท่านไม่จำเป็นต้องทำงานล่วงเวลาในช่วงหลังเลิกงาน ในระหว่างการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
4.14) สถานที่ทำงานที่บ้านของท่านมีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก เอื้อต่อการทำงานของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
4.15) สถานที่ทำงานที่บ้านของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ผ่าน
4.16) สถานที่ทำงานที่บ้านของท่าน ไม่มีเสียงรบกวนที่กระทบต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
4.17) องค์กรของท่านมีการปรับหน้าที่ตามความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมในระหว่างการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
4.18) ท่านรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์กรของท่าน ในช่วงระหว่างการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
4.19) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานของท่าน	1	1	1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 5: ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน					
ปัจจัยด้านคุณภาพของงาน					
5.1) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากที่บ้าน อย่างมีคุณภาพตามที่องค์กรได้กำหนดไว้	1	1	1	1	ผ่าน
5.2) การทำงานจากที่บ้านของท่าน คุณภาพงานที่ได้มากขึ้นกว่าเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานจากที่สำนักงาน	1	1	1	1	ผ่าน
5.3) การทำงานที่บ้านของท่าน ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน	1	1	1	1	ผ่าน

ตารางที่ 18 สรุปผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (ต่อ)

ข้อคำถาม	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	ผลการ คำนวณ ค่า IOC	ผลการ วิเคราะห์ IOC
ปัจจัยด้านปริมาณงาน					
5.4) ท่านมีปริมาณงานที่เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	1	ผ่าน
5.5) ท่านทำงานได้ตามปริมาณที่สอดคล้องกับหน้าที่ที่ กำหนดไว้	1	1	1	1	ผ่าน
5.6) ผลงานที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานที่บ้าน เป็นไปตาม เป้าหมายของหน่วยงาน	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านเวลา					
5.7) ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานอย่าง เหมาะสมตามลักษณะงาน	1	1	1	1	ผ่าน
5.8) ท่านสามารถทำงานเสร็จและส่งมอบได้ตามเวลาที่ กำหนด	1	1	1	1	ผ่าน
5.9) ท่านมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความ สะดวกและรวดเร็วขึ้น	1	1	1	1	ผ่าน
ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย					
5.10) ท่านสามารถทำงานจนสำเร็จ โดย ใช้ทรัพยากรที่ มีอยู่ระหว่างการทำงานที่บ้าน	1	1	1	1	ผ่าน
5.11) ท่านมีการนำทรัพยากรที่ได้รับจากองค์กรมา ใช้ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	ผ่าน
5.12) ท่านปฏิบัติงานโดยมีค่าใช้จ่ายสอดคล้องกับงาน สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพงาน	1	1	1	1	ผ่าน

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความตรง (Validity) ผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายชื่อของแบบสอบถามทั้งหมด แสดงค่าดังต่อไปนี้

ตารางที่ 19 ตารางค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้าน

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน		
ด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	3	0.792
ด้านการรับรู้ถึงความง่าย	3	0.719
ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	5	0.858
ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	3	0.840
ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	3	0.775
คุณภาพชีวิตการทำงาน		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4	0.875
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3	0.765
ด้านการทำงานร่วมกัน	3	0.850
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและด้านอื่น	3	0.717
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3	0.812
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3	0.852
ประสิทธิภาพการทำงาน		
ด้านคุณภาพของงาน	3	0.825
ด้านปริมาณงาน	3	0.853
ด้านเวลา	3	0.825
ด้านค่าใช้จ่าย	3	0.831