

แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่
ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ
A Model of Factors Contributing to the Effective Performance
of Remote Working

วรรณวิชนี ถนอมชาติ¹ * และ สุรพงษ์ คชชา²
(Wanvicechanee Tanoamchard and Suraphong Kotcha)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติมีประสิทธิภาพ และ 2) สร้างและยืนยันแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธีมีรูปแบบการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพภายใต้ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร จำนวน 39 ราย จากนั้นใช้การวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่พัฒนาหัวข้อคำถามและตัวแปรจากข้อค้นพบเชิงคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรูปแบบการทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการ จำนวน 360 ราย สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น และคำนวณขนาดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน 2) ความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร สำหรับผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ($\chi^2/df = 1.63$, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, CFI = 0.99, RMSEA = 0.05) สามารถยืนยันได้ว่าแบบจำลองมีความตรงเชิงโครงสร้างและสนับสนุนผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้

คำสำคัญ: การทำงานนอกสถานที่ตั้งองค์กร ไวรัสโคโรนา ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

Asst. Prof. Dr., Faculty of Management and Tourism, Burapha University, Chonburi 20131

²ฝ่ายวิชาการ, ชมรมผู้บริหารงานบุคคลอุตสาหกรรม ชลบุรี 20000

Academic Department, Management associate club, Chonburi 20000

Corresponding author: wanvice@buu.ac.th

ABSTRACT

This study aims at to 1) examine the factors that contribute to the effective performance of employees who work by remote working, and 2) develop and confirm the model of factors contributing to the effective performance of remote working with empirical data. This study was a mixed-method using the exploratory sequential design. A qualitative research was used by applying the grounded theory strategy in the begin phase. Data were collected through in-depth interviewing with 39 informants working remotely. A quantitative research was subsequently contributed by using questionnaires developed based on previous qualitative research findings with 360 people working remotely. The sample size was estimated using the method employed in the structural equation analysis, and participants were chosen using probability-based sampling. Data were analyzed using the Confirmatory Factor Analysis.

The results of the research found that the factors affecting the efficiency of employees working remotely consisted of three main factors: 1) flexibility in working, 2) environmental suitability, and 3) organizational supports. According to the quantitative investigation, the model's consistency indexes were accepted in all aspects. As a result, the model was well consistent with empirical data ($\chi^2/df = 1.63$, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, CFI = 0.99, RMSEA = 0.05). When considering the component weights of the variables in the model, it was found that all variables were statistically significant. It could be confirmed that the model was appropriate and that the structural validity could be confirmed and supported by the qualitative findings.

Keywords: Remote working, Covid-19, Effective performance

Article history:

Received 5 May 2022

Revised 28 July 2022

Accepted 1 August 2022

SIMILARITY INDEX = 2.89 %

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้องค์กรมีการปรับตัวในการทำงานในรูปแบบที่มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงการทำงานและการปรับรูปแบบการทำงานโดยไม่ยึดติดกับสถานที่เพื่อให้เข้ากับบริบทสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและความก้าวหน้าอย่างมากในด้านการจัดการความรู้ในองค์กร การใช้เทคโนโลยีส่วนบุคคล และการเชื่อมต่อทางดิจิทัลกำลังมีบทบาททำให้รูปแบบการทำงานจากเดิมใช้การทำงาน ณ ที่ตั้งขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ ทั่วโลก ต่างได้รับคำตอบในลักษณะเดียวกันว่าแท้จริงแล้วพนักงานไม่จำเป็นต้องทำงานร่วมกันที่ตั้งของสำนักงานขององค์กรอย่างเดียวนั่นเอง งานบางอย่างและภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปบางสถานการณ์ก็ไม่จำเป็นต้องอาศัยการทำงานจากที่เดียวกันเสมอไป

ในช่วงการล็อกดาวน์จากการระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ในปี ค.ศ. 2020 ทำให้องค์กรต่างๆ มีการปรับรูปแบบการทำงานจากที่สำนักงานหรือที่ตั้งมาเป็นการทำงานโดยไม่ยึดติดที่สถานที่ ซึ่งอาจจะเป็นการทำงานที่บ้านหรือในลักษณะของการทำงานผ่านออนไลน์ (Al-Habaibeh, Watkins, Waried, and Javareshk, 2021) รูปแบบการทำงานที่มาพร้อมแนวคิดการทำงานที่ไหนก็ได้ (Remote Working) ได้รับความนิยมจากองค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากภายในสำนักงาน สู่การทำงานนอกสถานที่ ไม่จำกัดว่าต้องทำงานที่สำนักงานหรือต้องทำงานที่บ้านเท่านั้น ขอเพียงการทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายของงาน และสนับสนุนให้องค์กรได้ผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพก็สามารถตอบสนองความคาดหวังขององค์กรในการดำเนินธุรกิจได้

ทั้งนี้ แม้ว่ารูปแบบการทำงานที่มาพร้อมแนวคิดการทำงานที่ไหนก็ได้ (Remote Working) เป็นแนวทางปฏิบัติขององค์กรในต่างประเทศและองค์กรข้ามชาติขนาดใหญ่ในหลายองค์กรมาตั้งแต่ก่อนปี ค.ศ. 2020 อย่างไรก็ตาม ยังเป็นรูปแบบการทำงานแบบใหม่สำหรับบางองค์กรในประเทศไทยที่เพิ่งนำมาปรับใช้เพื่อเป็นทางเลือกในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การทำงานภายใต้การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ใน 2-3 ปีที่ผ่านมา สำหรับประเทศไทยเริ่มมีการยืนยันจำนวนผู้ติดเชื้อปริมาณมากขึ้นสูงกว่า 100 คน ตั้งแต่ช่วงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม พ.ศ. 2563 และรัฐบาลได้ประกาศให้โควิด-19 เป็นโรคติดต่อร้ายแรงตามการกำหนดของพระราชบัญญัติโรคติดต่อพ.ศ. 2558 ในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ 2563 (กระทรวงสาธารณสุข, 2563) ซึ่งขณะนั้นองค์กรส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามแนวทางของกรมควบคุมโรคและรัฐบาลได้ออกประกาศมาตรการและแนวทางให้มีการปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (work from home) และปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) (กรมควบคุมโรค, 2563)

ถึงแม้ว่าจะเป็นที่ทราบกันดีว่า ข้อดีของการทำงานจากที่ไหนก็ได้จะเพิ่มความยืดหยุ่นทั้งทางด้านสถานที่ เวลา พนักงานมีชีวิตการทำงานที่สมดุลขึ้น ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการหลุดพ้นจากสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเดิมๆ ลดต้นทุนและโครงสร้างพื้นฐานทางธุรกิจแต่ก็สร้างข้อจำกัดให้กับบางองค์กรด้วยเช่นเดียวกัน (Crosbie and Moore, 2004) แม้ว่ารูปแบบการทำงานที่มาพร้อมแนวคิดการทำงานที่ไหนก็ได้ (Remote Working) จะเป็นรูปแบบการทำงานที่น่าสนใจ แต่ยังคงเป็นความท้าทายขององค์กรในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องค้นพบว่าการทำงานที่บ้านอาจสร้างให้เกิดข้อจำกัดในการแบ่งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานและทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Shirmohammadi, Chan AU, and Beigi, 2021) การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กรมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญสำหรับองค์กรต่างๆ

เนื่องจาก องค์การสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและในขณะเดียวกัน ก็จะทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ
2. สร้างและยืนยันแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม ออกแบบกลยุทธ์การวิจัยแบบเชิงสำรวจ เริ่มด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพที่ในระยะแรกจากนั้นใช้การวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่สองเพื่อยืนยันข้อค้นพบที่ได้ ตัวแปรที่กำหนดในการวิจัยนี้จะถูกศึกษาและรวบรวมจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเริ่มต้นด้วยการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์แบบการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี (Grounded theory) ซึ่ง Urquhart (2013) ระบุว่าได้บุกเบิกทฤษฎีโดย Glaser and Strauss ในปี ค.ศ.1916 งานวิจัยนี้ได้นำคำนิยามภาษาไทยที่สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินการวิจัยให้ไว้โดยจำเนียร จวงตระกูล (2553: 138) มาใช้ เรียกว่า “การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี” สำหรับแนวทางของการวิจัยหรือการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีนั้น มีความแตกต่างจากการวิจัยในเชิงคุณภาพรูปแบบอื่น ซึ่ง Glaser and Holton (2004) ได้แนะนำว่าในการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีนั้น ผู้วิจัยไม่ควรทำการทบทวนวรรณกรรมก่อนการลงมือเก็บข้อมูลวิจัย แต่ควรทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลในระหว่างช่วงการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมตั้งแต่แรกเริ่มจะทำให้เกิดการครอบงำทางด้านความคิดโดยจะทำให้ผู้วิจัยเกิดความคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษาซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทฤษฎีที่มาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล อย่างไรก็ตาม Strauss and Corbin (1998) มีความคิดเห็นต่างออกไป โดยเห็นว่าผู้วิจัยสามารถที่จะทำการทบทวนวรรณกรรมล่วงหน้าได้ แต่ควรดำเนินการเพียงเพื่อให้ทราบว่าได้มีการศึกษาเรื่องที่สนใจมาก่อนหรือไม่ หรือหากเคยมีการศึกษามาแล้วแต่ยังพบประเด็นที่ไม่ชัดเจนก็ควรจะทำการศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้ ไม่ควรทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเชิงลึกจนกระทั่งสร้างกรอบแนวคิดก่อนที่ผู้วิจัยจะลงมือทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

จากแนวคิดที่มีต่อการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีจากนักวิชาการที่มีชื่อเสียงทางด้านการวิจัยเชิงคุณภาพที่ดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ทราบถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเคยดำเนินการศึกษามาก่อนตลอดจนเพื่อทราบแนวคิดการค้นพบทฤษฎีและองค์ความรู้อย่างกว้างๆ ของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อให้มีทิศทางในการศึกษา โดยนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร

Cambridge Dictionary ได้ให้นิยามของคำว่า “Remote Working” หมายถึง การปฏิบัติของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร เช่นในสถานการณ์ที่องค์กรต่างๆ เปิดรับการทำงานทางไกลในช่วงล็อกดาวน์จากไวรัสโคโรนา โดยระบุว่าหนึ่งในความท้าทายที่ยิ่งใหญ่สำหรับการทำงานทางไกลคือการจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Cambridge Dictionary, 2022)

แนวคิดรูปแบบการทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกตินั้น ความจริงแล้วมีมาตั้งแต่ก่อนปี ค.ศ. 2020 โดยมีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการทำงานและการปรับรูปแบบการทำงานโดยไม่ยึดติดกับสถานที่เพื่อให้เข้ากับบริบทสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและความก้าวหน้าอย่างมากในด้านการจัดการความรู้ในองค์กร การใช้เทคโนโลยีส่วนบุคคล และการเชื่อมต่อทางดิจิทัล (Fried & Hanssan, 2013; Nickson & Siddons, 2003) องค์กรธุรกิจเริ่มตั้งคำถามว่า “เราจำเป็นต้องทำงานร่วมกันจริงๆ ในสำนักงานเพื่องานของเราหรือไม่” และทั่วโลกก็เริ่มได้รับคำตอบดังกล่าวอย่างชัดเจนในช่วงการล็อกดาวน์จากการระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ทำให้องค์กรต่างๆ เรียนรู้ที่เราไม่จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ไซต์งานหรือที่สำนักงานเพื่อทำงานของเรา บุคคล ที่งานทั้งหมดสามารถทำงานได้ดีในขณะที่อยู่กันคนละที่

รูปแบบการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้จากทั้งสถานที่ทำงานและที่บ้าน มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า Hybrid Working บางองค์กรอาจมีการเรียกต่างกัน โดยใช้คำว่า Remote Work ซึ่ง หมายถึงรูปแบบการทำงานที่ผสมผสานแนวคิดการทำงานที่ไหนก็ได้ โดยมีการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานจากภายในสำนักงาน สู่การทำงานนอกสถานที่ ไม่จำกัดว่าต้องทำงานที่สำนักงานหรือต้องทำงานที่บ้านเท่านั้น ขอเพียงการทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายของงานและสนับสนุนให้องค์กรได้ผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อดีของการทำงานจากที่ไหนก็ได้ คือ 1) เพิ่มความยืดหยุ่น (Flexible) ในการทำงาน ทั้งทางด้านเวลา และวิธีการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายมากยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นผลพลอยได้จากความยืดหยุ่นในการทำงาน ที่ไม่ได้อยู่ในกรอบหรือสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเดิมๆ การปรับเปลี่ยนการทำงานมาทำที่บ้านหรือที่อื่น อาจทำให้บุคคลพบกับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี และ 3) รองรับการขยายตัวของสำนักงาน เนื่องจากการทำงานที่ไหนก็ได้ ทำให้องค์กรสามารถรับคนเข้ามาทำงานได้มากขึ้น ไม่ติดข้อจำกัดเรื่องขนาดขององค์กรหรือสำนักงานที่ตั้งขององค์กร องค์กรจึงมีโอกาที่จะเติบโตได้แม้สำนักงานจะมีขนาดเท่าเดิมไม่มีการขยายหรือเปลี่ยนแปลง (AVL, 2021; Nickson & Siddons, 2003) นอกจากนี้ การทำงานในรูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร ยังช่วยส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และยังช่วยลดต้นทุนที่ใช้ในสำนักงานอีกด้วย (Fried & Hanssan, 2013)

การเติบโตของรูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Work) นั้น สาเหตุหนึ่งเกิดมาจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้การทำงานทางไกลนั้นมีความเป็นไปได้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อินเทอร์เน็ต การแชร์หน้าจอโดยใช้ WebEx การประสานงานหรือรายการสิ่งที่ต้องทำโดยใช้ Basecamp การสนทนาแบบเรียลไทม์โดยใช้ข้อความตอบโต้แบบทันที การดาวน์โหลดไฟล์ล่าสุดโดยใช้ Dropbox กิจกรรมเหล่านี้ ล้วนเกิดจากนวัตกรรมที่บุกเบิกในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา ประกอบกับการเรียนรู้ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ปัจจัยอีกประการที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานแบบ Remote Work ได้รับความนิยมก็คือช่วงวัย

ของคนในเจนเนอเรชันใหม่ที่ไม่ยึดติดกับการทำงานในกรอบ การทำงานในสภาพแวดล้อมเดิมๆ และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น (Fried & Hanssan, 2013)

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี การจัดการองค์ความรู้ที่ทันสมัยในองค์กร การเปลี่ยนแปลงของช่วงอายุคนทำงาน และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยกระตุ้นจากการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กรได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในหลายองค์กรทั่วโลก ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กรมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญสำหรับองค์กรต่างๆ เนื่องจากองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและในขณะเดียวกัน ก็จะทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างดียิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ ค้นพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านการทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นซึ่งไม่ใช่สถานที่ทำงานขององค์กร ในช่วงปี 2020 ตั้งแต่หลังการเกิดการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ที่น่าสนใจนำเสนอ ดังนี้

เมื่อปี ค.ศ. 2020 Aropah, Sarma, and Sumertajaya (2020) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระหว่างทำงานจากบ้าน ใช้การสุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของรัฐในสำนักงานจัดซื้อจัดจ้างแห่งชาติ (National Public Procurement Agency: NPPA) ของประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 128 คน ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานที่บ้านในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ในขณะที่การสนับสนุนองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ในขณะที่ Patanjali and Bhatta (2022) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การทำงานจากที่บ้านในช่วงโรคระบาด: ผลกระทบของปัจจัยองค์กรต่อผลผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมไอที โดยได้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมด้านไอที ผลการศึกษา พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่เพิ่มมากขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน ลดเวลาในการสื่อสารในการทำงานให้น้อยลง โดยมีปัจจัยทางด้านองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การมอบอำนาจและอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy and Empowerment) ความเป็นอิสระของพนักงาน (Independence) และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน (Supportive Environment) นอกจากนี้ยังพบว่าการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) อย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายเดือนทำให้เกิดความรู้สึกเมื่อยล้า

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเพื่อประเมินความยืดหยุ่นของการกระทบปริมาณงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานลัตเวียในกลุ่มทางสังคมและประชากรต่างๆ ในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉินของ COVID-19 ภายใต้กรอบของโครงการวิจัยแห่งชาติลัตเวีย "CoLife" ของ Lonska, Mietule, Litavniece, Arbidane, Vanadzins, Matisane, and Paegle ในปี ค.ศ. 2021 ที่ผ่านมามีข้อค้นพบที่ต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ โดยเปิดเผยว่า พนักงานทุกกลุ่มประสบปัญหาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉินของ COVID-19 ได้รับการยืนยันบางส่วน กล่าวคือ ผู้หญิงในกลุ่มอายุ 18-44 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเด็กเล็กในครัวเรือนมักประสบปัญหาเรื่องความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

สำหรับในประเทศไทย งานวิจัยของ ดวงพร บุญเม้ง และพิพัฒน์ ไทยอารี (2564) ซึ่งทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อการทำงาน Work Form Home ของบุคลากรในภาครัฐ พบว่า ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการ Work from home บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับที่ดี จึงสามารถปรับตัวและใช้ เทคโนโลยีในการทำงานได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ประสิทธิภาพการทำงานเท่าเดิมและลดลง คือ งาน สนับสนุนงานอำนวยการ งานธุรการ งานให้บริการประชาชน งานวิชาการ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย งานด้าน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (เพียงบางส่วนงาน) งานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานประชุมฝึกอบรม สัมมนา งานอื่น ๆ ตามลำดับ

ในขณะที่ ชนกนันท์ โตชูบุญ (2562) ทำการศึกษา เรื่อง การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติ การเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และ รายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศแตกต่าง กัน มีประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทเอกชน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) แตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานเพศชาย จะมีประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทเอกชน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มากกว่าพนักงานเพศ หญิง ส่วนเพศหญิงจะมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ทำงานมากกว่าเพศชาย เช่น เพศหญิงจะมีอุปกรณ์เครื่อง เขียนหลากหลายชนิดมากกว่าเพศชาย เป็นต้น พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการ ทำงานของบริษัทเอกชน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 ด้านคุณภาพของงาน (Quality) และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Time) แตกต่างกัน

ทั้งนี้ กรณ์ธัญญ์ กิมศุก (2563) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work From Home) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจ และปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความ เป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนอย่างทรัพยากรในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลให้พนักงาน แสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 พฤติกรรม อันได้แก่ 1) การพูดเกี่ยวกับ องค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในแง่บวก 2) ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตาม หน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และปัจจัยคุณภาพชีวิต เท่านั้น

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ในขณะที่การสนับสนุนองค์กร ไม่มีผล ต่อประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานที่บ้าน นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่เพิ่ม มากขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานที่บ้าน และลดเวลาในการสื่อสารในการทำงานให้น้อยลง โดยมีปัจจัยทางด้าน องค์กรที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การมอบอำนาจและอิสระในการ ตัดสินใจ ความเป็นอิสระของพนักงาน และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม พบว่า การปฏิบัติงานที่บ้านอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายเดือนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเมื่อยล้า นอกจากนี้ มี

พนักงานบางกลุ่มที่มีภาระเรื่องครอบครัวมักประสบปัญหาเรื่องความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเมื่อต้องทำงานมาทำที่บ้าน

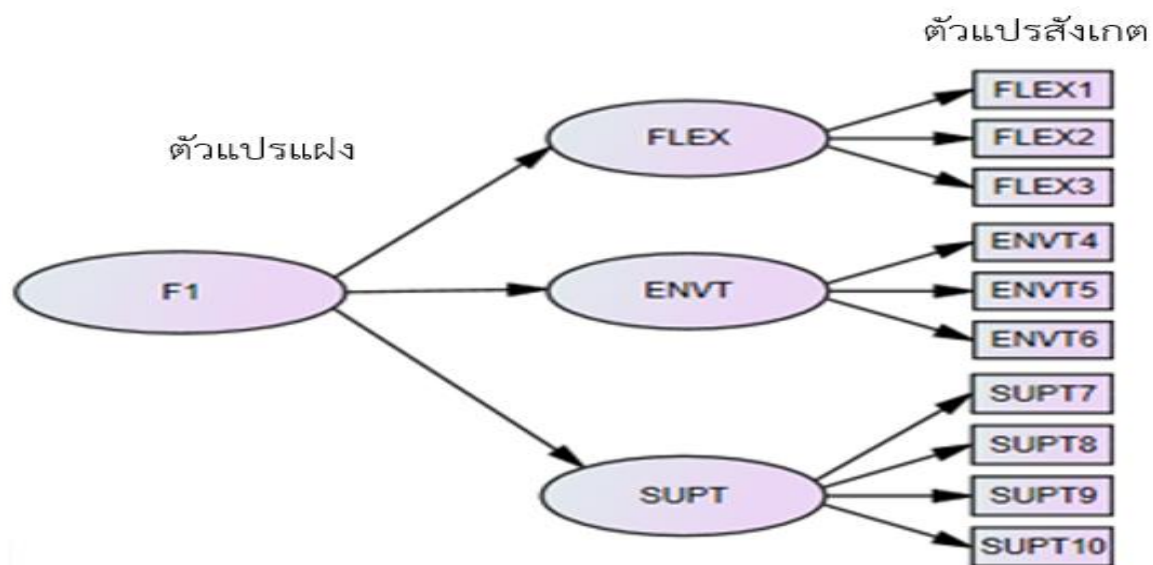
กรอบแนวคิดในงานวิจัยเชิงปริมาณ

งานวิจัยนี้ได้สังเคราะห์ตัวแปรมาจากข้อค้นพบในงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีตัวแปรแฝง จำนวน 3 ตัวแปร และตัวแปรสังเกต จำนวน 10 ตัวแปร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวแปรที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต
ความยืดหยุ่นในการทำงาน (FLEX)	วันและเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLEX1) สถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น (FLEX2) การแต่งกายที่ยืดหยุ่น (FLEX3)
ความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม (ENVT)	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย (ENVT4) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (ENVT5) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ENVT6)
การสนับสนุนจากองค์กร (SUPT)	การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยในการทำงาน (SUPT7) การมีความชัดเจนในเป้าหมายของงานและการวัดผล (SUPT8) การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน (SUPT9) การมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ (SUPT10)

สามารถเขียนความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในแบบจำลอง ได้ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

งานวิจัยนี้ใช้การศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 1 โดยใช้ยุทธศาสตร์แบบการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี (Grounded theory) เนื่องจากการหาแนวคิดและทฤษฎีมาอธิบายบริบทของปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ ยังคงเป็นเรื่องใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นและนำมาใช้อย่างแพร่หลายในหลายองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19) ในประเทศไทย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก องค์ความรู้ที่สะท้อนความจริงและตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจนมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหรือผู้เข้าร่วมวิจัย (Participants) ซึ่งถูกเลือกโดยใช้การสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical sampling) โดยเป็นลักษณะสำคัญของการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีตามแนวคิดของ Creswell (1998, 2012, 2013, 2014) และจำเนียร จวงตระกูล (2553) การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเชิงทฤษฎีนั้น งานวิจัยนี้ได้กำหนดเกณฑ์คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลว่าต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงและปฏิบัติงานที่บ้าน ปฏิบัติงานทั้งที่บ้านและที่ทำงานสลับกัน (Hybrid Working) หรือปฏิบัติงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) ทั้งในองค์กรของภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย ซึ่งถูกเลือกด้วยวิธีแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆ เมื่อค้นพบปรากฏการณ์และข้อสรุปที่เกิดขึ้นแล้วจะหยุดสัมภาษณ์เมื่อไม่มีข้อค้นพบใหม่ๆ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายต่อไปเพิ่มขึ้น ซึ่งในการวิจัยนี้ข้อมูลมีความอิ่มตัวโดยมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 39 ราย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง งานวิจัยนี้ใช้แบบฟอร์มบันทึกข้อมูลโดยมีการกำหนดชุดของหัวข้อคำถามในการสัมภาษณ์อย่างกว้างๆ เพื่อเสรีภาพในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลโดยไม่มีการครอบงำทางความคิด และมีการใช้คำถามแทรกประกอบกันตามแนวทางของจำเนียร จวงตระกูล สำหรับประเภทของคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในแบบฟอร์มแนวทางการสัมภาษณ์ได้ประยุกต์หลักการสร้างคำถามของ Patton (1990) ใน 5 ประเภท ได้แก่ คำถามที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมและประสบการณ์ คำถามที่มุ่งศึกษาความคิดเห็นและประเมินคุณค่า คำถามที่มุ่งศึกษาความรู้สึก คำถามที่มุ่งศึกษาความรู้ความจริง และคำถามพื้นฐานเกี่ยวกับประชากรศาสตร์และภูมิหลัง งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพของแบบแนวทางการสัมภาษณ์ ตามข้อเสนอแนะกระบวนการจัดทำแนวทางสัมภาษณ์ของจำเนียร จวงตระกูล โดยนำแบบฟอร์มการสัมภาษณ์ดังกล่าวเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญซึ่งพบว่ามีความเหมาะสมของข้อคำถามในทุกข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพถูกนำมาวิเคราะห์ผ่านโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้โปรแกรม Atlas Ti โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี ซึ่งแนะนำโดย Creswell, 1998 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล (2553: 400-403) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดประเภทของข้อมูล โดยวิธีการลงรหัสเปิด (Open coding) 2) เชื่อมโยงประเภทของข้อมูลเข้าด้วยกัน (Categories of information) ด้วยการลงรหัสรอบแกน (Axial coding) 3) สร้างเรื่องราวที่เชื่อมโยงกับประเภทของข้อมูลต่างๆ โดยการลงรหัสแบบคัดเลือก (Selective coding) และ 4) นำเสนอชุดของข้อเสนอทางทฤษฎีหรือการทำตารางแสดงเงื่อนไข (Conditional matrix) หรือ จำเนียร จวงตระกูล (2553) อ้างถึงสเตรสและคอร์บิน (Strauss and Corbin, 1990) เรียกว่า ประพจน์ทางทฤษฎี (Theoretical Propositions) ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิจัยนี้ ผู้วิจัย ดำเนินการลงรหัส

ข้อมูลด้วยการนำเอาประเภทข้อมูลที่เป็นศูนย์กลางของปรากฏการณ์ (Central phenomenon) มาเชื่อมโยงเข้ากับข้อมูลประเภทต่างๆ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์และดำเนินการปรับปรุงเป็นอันสิ้นสุด

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณกระทำหลังจากเสร็จสิ้นการวิจัยเชิงคุณภาพแล้ว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาเชิงปริมาณเป็นผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงและปฏิบัติงานที่บ้าน ปฏิบัติงานทั้งที่บ้านและที่ทำงานสลับกัน (Hybrid Working) หรือปฏิบัติงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) ทั้งในองค์กรของภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้แนวคิดการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่ง Hair, Black, Babin and Anderson (2010) แนะนำว่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 200 – 300 ราย หรือหากมีจำนวนตัวแปรแฝงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 7 ตัวแปร ขนาดตัวอย่างที่น้อยที่สุดควรเป็น 300 ราย เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของจำนวนขนาดตัวอย่างตามที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรแฝงที่สูงสุดในแบบจำลอง เท่ากับ 3 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ซึ่งควรกำหนดขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 ราย เพื่อให้เกิดความสามารถในการอ้างอิงกลับกลุ่มประชากร งานวิจัยนี้จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นจาก 300 ราย ร้อยละ 20 จึงมีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 360 ราย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งพัฒนาหวัข้อคำถามจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยและมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป มีการนำไปหาค่าความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามวิธีการของ Cronbach (1970) โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงและปฏิบัติงานที่บ้าน ปฏิบัติงานทั้งที่บ้านและที่ทำงานสลับกัน (Hybrid Working) หรือปฏิบัติงานจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) จำนวน 30 คน ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง โดยมีค่ามากกว่า 0.70

การวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและใช้การทดสอบสมมติฐานโดยสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ซึ่งมีดัชนีที่วัดความสอดคล้องตามแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญทางสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง จาก Bollen (1989), Schumacker and Lomax (2004), Hair et al. (2010), กัลยา วานิชย์บัญชา (2556) และยุทธ ไกยวรรณ (2556)

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ดัชนีวัดความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง
χ^2/df	≤ 2
RMSEA	≤ 0.05
CFI	≥ 0.95
GFI	≥ 0.95
AGFI	≥ 0.90
NFI	≥ 0.95

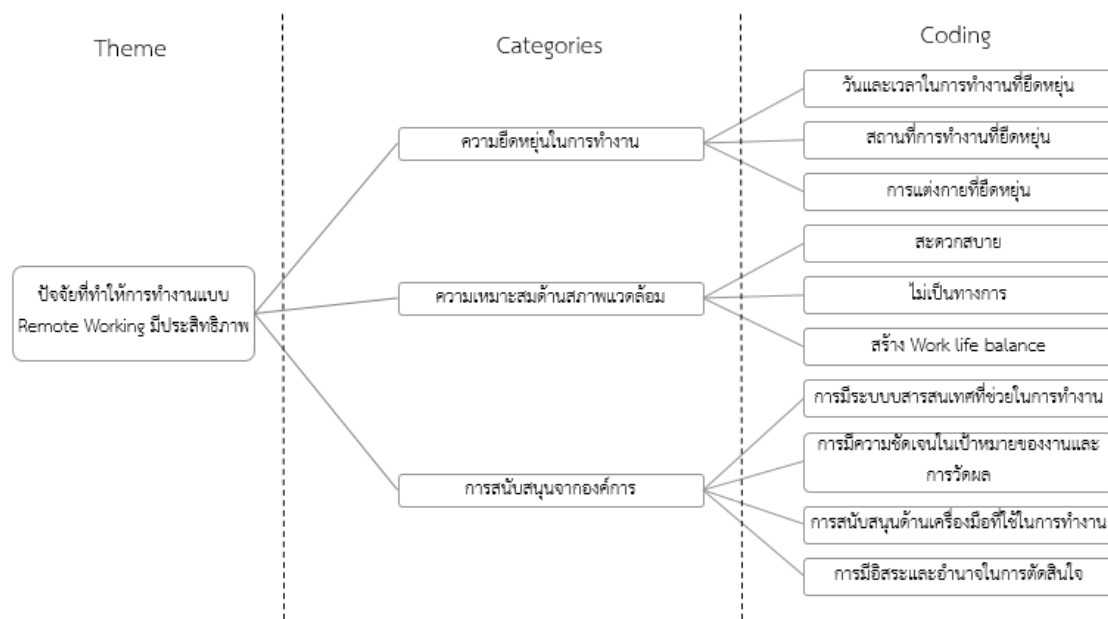
5.3 การวิจัยแบบผสมวิธี

การวิจัยครั้งนี้ ได้พัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ ซึ่งพัฒนามาจากการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะแรก จากนั้นนำตัวแปรจากการค้นพบดังกล่าวมากำหนดเป็นหัวข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้องและเพื่อยืนยันว่าแบบจำลองที่ได้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะของวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) มีรูปแบบการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (The exploratory sequential design) ทั้งนี้ สำหรับประเด็นที่ผลการวิจัยออกมาแตกต่างกันมาก ผู้วิจัยจะนำประเด็นนั้นไปไว้ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตต่อไป

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

งานวิจัยนี้ ได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและจนกระทั่งข้อมูลมีความอิ่มตัว จำนวน 39 คน โดยได้ดำเนินการถอดเทปและใส่รหัสข้อมูล (Coding) จัดกลุ่มข้อมูล (Categories) และนำเสนอเป็นชุดของข้อมูล (Theme) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน ประกอบไปด้วย วันและเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น สถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น การแต่งกายที่ยืดหยุ่น 2) ความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 3) การสนับสนุนจากองค์กร

ประกอบไปด้วย การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยในการทำงาน การมีความชัดเจนในเป้าหมายของงานและการวัดผล การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และการมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ

ทั้งนี้ ตัวแปรที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพถูกนำไปสร้างเป็นตัวแปรและข้อคำถามในแบบสอบถามปลายปิดแบบมีโครงสร้างและนำเสนออยู่ในรูปของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต ดังแสดงในกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ มีจำนวนทั้งสิ้น 318 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.3 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 224 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.4 เพศชาย จำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.5 ระดับปริญญาตรี จำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.7 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปจนถึง 5 ปี จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.2 และมากกว่า 5 ปี จำนวน 255 ราย คิดเป็นร้อยละ 80.2 ปฏิบัติงานอยู่ในภาคกลาง จำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.1 ภาคเหนือ จำนวน 55 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.3 ภาคตะวันออก จำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 35.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 27 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.5 และภาคใต้ จำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.9

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

งานวิจัยนี้ พบว่า แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลอง ดังนี้ พิจารณาค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) พบว่าเท่ากับ 1.63 และมีความน่าจะเป็นมากกว่า 0.05 ในขณะที่ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (goodness of fit index: GFI) เท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนปรับแก้ (adjusted goodness of fit index: AGFI) เท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) เท่ากับ 0.99 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 เป็นระดับที่เหมาะสมและดีที่สุดที่แบบจำลองควรจะถูกยอมรับ นอกจากนี้ ค่ารากกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (root mean square error of approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.05 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้เนื่องจากเป็นค่าที่เข้าใกล้ศูนย์ที่ดีที่สุด จึงยืนยันได้ว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรในแบบจำลอง พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) รายละเอียดของผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 3 และแผนภาพที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลอง

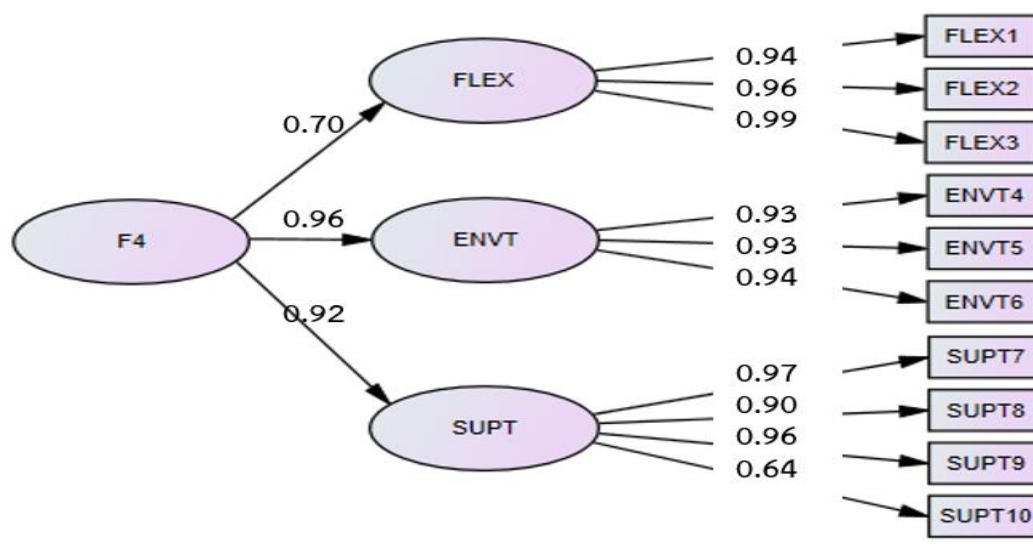
ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ		t	R ²
	b (SE)	β		
ความยืดหยุ่นในการทำงาน (FLEX)	1.00	0.70	<-->	0.50
วันและเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLEX1)	1.00	0.94	<-->	0.88
สถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น (FLEX2)	1.00 (0.05)	0.96	18.47**	0.70
การแต่งกายที่ยืดหยุ่น (FLEX3)	1.01 (0.03)	0.99	38.94**	0.98
ความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม (ENVT)	1.25 (0.09)	0.96	13.18**	0.92
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย (ENVT4)	1.00	0.93	<-->	0.86
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (ENVT5)	1.03 (0.03)	0.93	30.43**	0.86
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ENVT6)	1.03 (0.03)	0.94	32.12**	0.89
การสนับสนุนจากองค์กร (SUPT)	1.29 (0.09)	0.92	13.66**	0.85
การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยในการทำงาน (SUPT7)	1.00	0.97	<-->	0.94
การมีความชัดเจนในเป้าหมายของงานและการวัดผล (SUPT8)	0.90 (0.03)	0.90	32.33**	0.82
การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน (SUPT9)	0.99 (0.02)	0.96	42.06**	0.91
การมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ (SUPT10)	0.59 (0.04)	0.64	13.56**	0.41

$\chi^2/df = 1.63$, p-value = 0.00, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, CFI = 0.99, RMSEA = 0.05

หมายเหตุ

1. **P < 0.001 ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
2. <--> ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (Constrained Parameter)

สามารถนำเสนอในรูปแบบของแบบจำลองได้ดังภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานของ ปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ มีค่าเป็นบวกทุกด้านอยู่ระหว่าง 0.70-0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า ซึ่งค่าน้ำหนักขององค์ประกอบของปัจจัยความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม (ENVT) มีค่ามากที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 0.92 หรือหมายถึงสามารถใช้อธิบายว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความเหมาะสมในการอธิบายองค์ประกอบแบบจำลองถึงร้อยละ 92 รองลงมาคือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (SUPT) มีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 0.85 กล่าวได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความเหมาะสมในการอธิบายองค์ประกอบแบบจำลองร้อยละ 85 และตามด้วย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของปัจจัยความยืดหยุ่นในการทำงาน (FLEX) มีค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 0.50 ซึ่งหมายถึงปัจจัยดังกล่าวมีความเหมาะสมในการอธิบายองค์ประกอบแบบจำลองร้อยละ 50 ตามลำดับ

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยแบบผสมวิธี พบว่า ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยเชิงคุณภาพสามารถนำมาสร้างตัวแปรเพื่อพัฒนาแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ ได้ด้วยกันทั้งหมด 10 ตัวแปรสังเกต โดยจัดกลุ่มอยู่ในตัวแปรแฝงจำนวน 3 ชุด ประกอบไป 1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน ได้แก่ วันและเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น สถานที่การทำงานที่ยืดหยุ่น การแต่งกายที่ยืดหยุ่น 2) ความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 3) การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยในการทำงาน การมีความชัดเจนในเป้าหมายของงานและการวัดผล การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และการมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aropah, Sarma, and Sumertajaya (2020) ที่ค้นพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน แต่ขณะเดียวกัน มีข้อค้นพบของนักวิจัยดังกล่าวแตกต่างจากผลการวิจัยงานวิจัยนี้ คือ การสนับสนุนองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน ในขณะที่งานวิจัยของ ดวงพร บุญเมือง และพิพัฒน์ ไทยอารี (2564) ได้นำเสนอว่า พนักงานที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับดีจะสามารถปรับตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ ที่ว่าการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ การมีระบบสารสนเทศที่ช่วยในการทำงาน การสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน จะช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านได้

ทั้งนี้ เมื่อนำแบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพดังกล่าวมาตรวจสอบด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า แบบจำลองตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า นอกจากนั้น ยังมีค่าดัชนีที่ยอมรับได้อย่างเหมาะสมทุกค่า เมื่อพิจารณาข้อคำถามหรือตัวแปรในแบบจำลองสามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามทุกข้อมีน้ำหนักองค์ประกอบที่ผ่านเกณฑ์ตาม Hair et al (1998) ระบุไว้ แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง มีความ

เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง จึงสามารถยืนยันได้ว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมและมีความตรงเชิงโครงสร้างสามารถยืนยันและสนับสนุนผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้ ผลการวิเคราะห์แบบผสมวิธีทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายตัวแปรสังเกตได้เป็นอย่างดีมีเอกภาพดี การประเมินโมเดลการวัดได้ให้หลักฐานที่ชัดเจนว่า ตัวแปรทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือในที่อื่นที่ไม่ใช่สถานประกอบการปกติขององค์กร (Remote Working) มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นในการทำงาน 2) ความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม และ 3) การสนับสนุนจากองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวนี้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความเหมาะสมด้านสภาพแวดล้อม เป็นอันดับสูงสุด โดยควรมุ่งสร้างให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สร้างให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าวนี้มากที่สุด เนื่องจากมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่บ้านอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายเดือนทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเมื่อยล้า นอกจากนั้น พนักงานบางกลุ่มช่วงอายุที่มีภาระทางด้านครอบครัวและการเลี้ยงดูบุตรมักประสบปัญหาเรื่องความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

งานวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการพิจารณาและศึกษาด้านข้อจำกัดของการทำงานที่บ้าน (Work from home) การทำงานแบบผสมระหว่างที่บ้านและที่สำนักงาน (Hybrid Working) หรือการทำงานที่ไหนก็ได้ (Remote Working) เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้ศึกษาและนำเสนอในด้านของปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานภายใต้สภาวะดังกล่าว หากมีการวิจัยที่ครอบคลุมไปถึงข้อจำกัดก็จะทำให้องค์กรต่างๆ สามารถนำข้อมูลมาพิจารณาและใช้ประโยชน์ร่วมกันกับงานวิจัยนี้ได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรณีธัญญ์ กิมศุภ. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home)**. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2556). **การวิเคราะห์สถิติ : สำหรับการบริหารและวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **ประสบการณ์ของประเทศไทยในการจัดการกับโควิด-19**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2565. จาก https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/eng/file/pub_doc/LDoc9.pdf.
- กรมควบคุมโรค. (2563). **โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2565. จาก https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/faq_more.php.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). **การวิจัยเชิงคุณภาพ: เครื่องมือสร้างองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- ชนกนันท์ โตชูบุญ (2562). **การจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2565 จาก <http://www.vl-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/150>.
- ดวงพร บุญเม้ง และพิพัฒน์ ไทยอารี. (2564). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่อ Work from home ของบุคลากรในภาครัฐ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 9(3), 15-27.**
- ยุทธ ไกยวรรณ (2556). **การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Aropah, V.D., Sarama, M., & Sumertajaya, I. M.(2020). Factors Affecting Employee Performance during Work from Home. *International Research Journal of Business Studies*, 13(2), 201-204.
- Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Waried, K., Javareshk, M.B. (2021). Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic. *Global Transitions*, 3, 99-108,
- AVL. (2021). **Remote Work รูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่องค์กรต้องปรับตัว**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2565, จาก <https://avl.co.th/blogs/remote-work-a-new-way-of-working/>.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equation with Latent Variable*. New York: John Wiley and Sons.
- Cambridge Dictionary. (2022). **Meaning of remote working in English: remote working**. Retrieved May,1, 2022, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/remote-working>.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. California: SAGE.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston: Pearson Education.

- Creswell, J. W. (2013). **Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches** (3rd ed.). United States of America: SAGE.
- Creswell, J. W. (2014). **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches** (4th ed.). London: SAGE.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work-life Balance and Working from Home. **Social Policy & Society** 3(3), 223-233.
- Fried, J., & Hanssan, D. H. (2013). **Remote: Office not required**. United States: Crown Business.
- Glaser, B. G., & Holton, J. (2004). Remodeling grounded theory. In Forum qualitative sozialforschung/forum: **qualitative social research** .5 (2).
<https://doi.org/10.17169/fqs-5.2.607>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (1998). **Multivariate Data Analysis**. Vol 5 No 3, 207-219, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., and Paegle, L. (2021). Work–Life Balance of the Employed Population during the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia. **Frontiers in Psychology**, 12, 1-15.
- Nickson, D., & Siddons, S. (2003). **Remote Working**. London: Routledge.
- Patanjali, S., & Bhatta, N. M. K. (2022). Work from Home During the Pandemic: The Impact of Organizational Factors on the Productivity of Employees in the IT Industry. **Vision**, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/09722629221074137>
- Patton, M. Q. (1990). **Qualitative Evaluation and Research Methods** (2nd ed.). California: SAGE.
- Schumacker, R.E. and Lomax, R.G. (2004). **A beginner's guide to structural equation modeling**. 2nd Edition, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah.
- Shirmohammadi, M., Chan AU, W., & Beigi, M. (2021). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. **Human Resource Development International**, 25(2), 163-181.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990). **Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). **Basic of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory** (2nd ed.). California: SAGE.
- Urquhart, C. (2013). **Grounded theory for qualitative research: a practical guide**. London. United Kingdom. SAGE.