



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านของพนักงาน ในจังหวัดนครปฐมในช่วงวิกฤตโควิด-19

Factors Affecting Effectiveness of Work from Home of Employees in Nakhon Pathom Province During the Covid-19 Crisis

จूरูวรรณ จันปลา¹ และ หทัยกานต์ กุลวชิรารณ²
Jureewan Janpla¹ and Hathaikarn Kulwachirawan²

Article History

Receive: July 1, 2022

Revised: August 22, 2022

Accepted: August 24, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะคิดต่อการทำงานที่บ้าน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน ศึกษาแบบ ข้อดีและข้อเสีย ความต้องการการสนับสนุนของพนักงาน ปัญหาอุปสรรค และความต้องการการทำงานที่บ้านในอนาคต เปรียบเทียบประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในจังหวัดนครปฐม จำนวน 413 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะคิดต่อการทำงานที่บ้าน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการทำงานที่บ้านในปัจจุบันเป็นแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านและที่ทำงาน ข้อดีของการทำงานที่บ้าน คือ ลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ข้อเสียของการทำงานที่บ้าน คือ ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การทำงาน พนักงานต้องการการสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่าย เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานที่บ้าน คือ ความพร้อมของเครือข่ายหรือสัญญาณการเชื่อมต่อต่างๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน และรูปแบบการทำงานที่ต้องการเมื่อสถานการณ์โรคระบาดคลี่คลาย คือ การทำงานที่บ้านและที่ทำงานผสมผสานกันไป 3) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยทักษะคิดต่อการทำงานที่บ้าน ลักษณะนิสัยด้านประสานพลังทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ลักษณะนิสัยด้านมีเป้าหมายชัดเจน การจัดการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และลักษณะนิสัยด้านทำตามลำดับความสำคัญ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 75.00 ($R^2 = 0.750$)

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน ; ทักษะคิดต่อการทำงานที่บ้าน ; ลักษณะนิสัย 7 ประการ ; ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ; การจัดการเปลี่ยนแปลง ; เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน

¹ อาจารย์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Lecturer, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart University

² อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, Lecturer, Faculty of Management Science, Panyapiwat Institute of Management

ABSTRACT

This research aimed to study the 7 habit factors, work adjustment, attitude towards working from home, change management, job characteristics, technology to support working from home and the effectiveness of working from home, to study types of remote working, advantages, disadvantages, support needs of employee, problems and obstacle, and the need of working from home in the future, to compare the effectiveness of working from home with different personal factors, and , to study factors affecting the effectiveness of working from home. The sample group comprised of 413 employees based in Nakhon Pathom using multi-stage sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, F-test, and stepwise multiple regression analysis. The research result found that 1. 7 habit factors included work adjustment, attitude towards working from home, change management, job characteristics, technology to support working from home, and the effectiveness of working from home were rated at a high level. 2. Currently working from home was hybrid working pattern between working at home and working at the office. The advantage of working from home was to reduce the risk of spreading and contacting the Covid-19 virus while the disadvantage of working from home was the increasing of expenses such as electricity bills, telephone bills, internet bills. The major problems of working from home was the availability of the internet or a signal connection that required for working. And the working pattern that employee preferred after the Covid situation eased up was a hybrid working pattern. 3. The sample group with different age, marital status, income, and education were affected when working from home was significantly different at the level of .05. 4. The attitudes towards work from home, habits of synergize, work adjustments, habit of being with the end in mind, change management, technology to support working from home, and habits of prioritizing were the factors that significantly affected the effectiveness of working from home of employees at level of .05. The 7 independent variables can mutually predict the effectiveness of working from home 75.00 percent ($R^2 = 0.750$).

Keywords : Effectiveness of Working from Home ; Attitude towards Working from Home; 7 Habits ; Work Adjustment ; Change Management ; Technology to Support Working from Home

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่มีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้น จึงทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบใหม่ๆ คือ การทำงานที่บ้าน (Work from Home: WFH) เพื่อให้มีการรักษาระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ลดโอกาสในการสัมผัสเชื้อและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค การทำงานที่บ้านเป็นการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรืออุปกรณ์การสื่อสารต่างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่บ้านได้ โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางไปทำงานที่องค์กร ซึ่งอาจทำงานที่บ้านเป็นบางวันหรือทุกวันก็ได้ตามแต่ที่องค์กรกำหนด (Sadangharn, 2020) แม้ว่าการทำงานที่บ้านจะทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ไม่มีสิ่งอื่นคอยดึงความสนใจไปจากงาน พนักงานมีอิสระในด้านเวลาในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพราะการทำงานที่บ้านไม่ต้องรีบออกจากบ้านเพื่อไปทำงาน และไม่ต้องรีบออกจากที่ทำงานเพื่อจะกลับบ้าน ทำให้มีเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น (Insawang and Maneekool, 2021) แต่การทำงานที่บ้านก็มีข้อเสีย ที่สำคัญคือที่ Wongwassana (2021) ได้สรุปประเด็นผลกระทบทางลบจากโควิด 19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านสภาพเศรษฐกิจ ได้แก่ มีรายได้และสวัสดิการจากการทำงานลดลง มีหนี้สินและรายจ่ายเพิ่มขึ้น และมีความไม่เป็นธรรมของปริมาณงานและค่าตอบแทน 2. ด้านสภาพสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การลดลง มีกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ร่วมกันในองค์กรลดลง และเกิดการแบ่งกลุ่มในการทำงานและความไว้วางใจที่ลดลง 3. สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ของคนในสังคมลดน้อยลง มีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันลดน้อยลง มีการใช้ชีวิต



แบบตึงเครียดและมีความระแวงมากขึ้น และมีการประสานงานกันน้อยลง และ 4. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ มีความไม่ปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และความสับสนในการทำงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับที่ จีอัส ดีบี (ประเทศไทย) ได้เปิดเผยผลสำรวจสำรวจดัชนีความสุขในการทำงานของแรงงานไทยโดยก่อนการระบาดของโควิด-19 พบอยู่ที่ร้อยละ 85 และในช่วงของการระบาดลดลงเหลือเพียงร้อยละ 59 พร้อมพบว่าดัชนีไม่มีความสุขเพิ่มขึ้น 3 เท่าเมื่อพนักงานต้องเปลี่ยนมาทำงานที่บ้าน สำหรับจังหวัดนครพนมนั้นสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครพนม ได้รายงานตัวเลขผู้ติดเชื้อรายใหม่ซึ่งพบผู้ติดเชื้อและผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้หลายๆ องค์กรในจังหวัดนครพนมยังคงต้องใช้มาตรการการทำงานที่บ้านเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายๆ อย่างในองค์กรที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพของการทำงานคือการที่พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งการกำหนดไว้ โดยประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่ทำให้เกิดรูปแบบการทำงานแบบใหม่สำหรับหลายๆ องค์กร ซึ่งบุคลากรก็จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการทำงานที่อาจแตกต่างไปจากเดิม (Sadangharn, 2020) และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานที่บ้าน (Nuch-udom, 2021) นอกจากนี้จากงานวิจัยของ Boonmeng (2021) ก็พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กร และด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน งานวิจัยของ Tochoowong (2019) พบว่าการจัดการการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 และงานวิจัยของ Van Zoonen et al (2021) พบว่าปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ความเป็นอิสระในการทำงานและความชัดเจนของเกณฑ์ในการทำงาน และปัจจัยบริบทของงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน และการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวทำนายที่สำคัญของการปรับตัวอย่างกะทันหันในการทำงานทางไกลของพนักงาน จากข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ชัดเจนว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านของพนักงานนั้นมีหลายปัจจัยทั้งปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ.2564 โดยจังหวัดนครพนมซึ่งเป็นพื้นที่ควบคุมสูงสุดและเข้มงวด (พื้นที่สีแดงเข้ม) ประกอบกับสภาพความเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานมาเป็นการทำงานที่บ้าน ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียดและความกดดันในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การระบาดของ Covid-19 ของพนักงาน อีกทั้งจังหวัดนครพนมยังเป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปขนาดใหญ่จำนวนมาก และมีอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการเติบโตที่สำคัญๆ เช่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมยางและผลิตภัณฑ์ยาง และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี คณะผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดนครพนมจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านของพนักงานในจังหวัดนครพนมในช่วงวิกฤตโควิด-19 โดยผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กรต่างๆ ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านของพนักงานให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านของพนักงานในจังหวัดนครพนมในช่วงวิกฤตโควิด-19
2. เพื่อศึกษารูปแบบ ข้อดีและข้อเสีย ความต้องการการสนับสนุนของพนักงาน ปัญหาอุปสรรค และความต้องการทำงานที่บ้านในอนาคตของพนักงานในจังหวัดนครพนมในช่วงวิกฤตโควิด-19
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานในจังหวัดนครพนมในช่วงวิกฤตโควิด-19 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานในจังหวัดนครพนมในช่วงวิกฤตโควิด-19

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดประสิทธิผลในการทำงานที่บ้าน

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประสิทธิผลขององค์กรแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยประสิทธิผลในการทำงานระดับบุคคลนั้นจะวัดผลจาก (1) คุณภาพผลงาน (2) ปริมาณผลงาน และ (3) ความตรงต่อเวลาในการทำงาน (Lawrence and Lorsch, 2010) ดังนั้นประสิทธิผลในการทำงานที่บ้าน คือ การที่พนักงานที่ปฏิบัติงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยอุปกรณ์การสื่อสารต่างๆ จากที่บ้านแล้วสามารถทำงานที่องค์กรมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และความตรงต่อเวลาในการทำงาน

ทั้งนี้ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ โดยปัจจัยสำคัญประการหนึ่งก็คือ ลักษณะนิสัยหรืออุปนิสัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดย Sroithong and Tantasane (2019) กล่าวว่าลักษณะนิสัยเป็นปัจจัยสำคัญในชีวิตของมนุษย์ ซึ่ง Stephen Covey (2004) ได้เสนอลักษณะนิสัย 7 ประการสู่การเป็นผู้มีประสิทธิผลสูง (The 7 Habits of Highly Effective People) โดยที่ลักษณะนิสัย 7 ประการนั้นมาจากลักษณะนิสัยที่มีของผู้ที่มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chee Kooi Lian et al (2021) ที่พบว่านิสัย 7 ประการส่งผลอย่างมากต่อผลการเรียนของผู้เรียน โดยนิสัย 7 ประการช่วยให้ผู้เรียนสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้และทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จะเอาชนะความท้าทายที่เผชิญอยู่ได้ นอกจากนี้ปัจจัยลักษณะนิสัยแล้วจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงานที่บ้านยังพบว่าประสิทธิผลในการทำงานที่บ้านของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อง ทั้งปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (Van Zoonen W. et al., 2021) ทักษะต่อการทำงานที่บ้าน (Nuch-udom, 2021; Tongumpun et al., 2021) การจัดการเปลี่ยนแปลง (Tochoowong, 2019; Boonmeng, 2021; Tongumpun et al., 2021) คุณลักษณะของงาน (Boonmeng, 2021; Systla Patanjali and Bhatta, 2022) และเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน (Boonmeng, 2021; Tongumpun et al., 2021; Kamnerdwam and Rawangwong, 2020) นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปัจจัยด้านภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal Background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical Characteristics) อันแสดงถึงลักษณะของบุคคล ได้แก่ เพศ (Sadangham, 2020; Tochoowong, 2019) อายุ (Sadangham, 2020; Nuch-udom, 2021) สถานภาพสมรส (Natruirote, 2017) รายได้ (Tochoowong, 2019; Nuch-udom, 2021) และระดับการศึกษา (Vichanyuttanakul, 2017) ก็ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่บ้านอีกด้วย

แนวคิดลักษณะนิสัย 7 ประการ

ลักษณะนิสัยเป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกเป็นประจำหรือการตอบสนองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการกระทำที่เคยชิน ซึ่ง Ongardwanich and Gumjudpai (2021) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนเป็นจำนวนไม่น้อยต้องตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงานที่ทำว่าไม่ใช่เรื่องทักษะและความรู้ในวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังมีปัญหาของเรื่องจิตใจร่วมอยู่ด้วย การเตรียมความพร้อมเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาจึงมีความจำเป็นต้องเตรียมทั้งความรู้ จิตนิสัย ทักษะที่ดีในการเจรจาประสานประโยชน์ รองรับความท้าทายจากการพลิกผันของสรรพสิ่ง และก่อเกิดคิดใหม่ ทำใหม่ เป็นคนใหม่ เพื่อสำเร็จในงานใหม่ตลอดเวลา ซึ่งจากการศึกษาของ Stephen Covey (2004) ได้เสนอว่าบุคคลที่มีประสิทธิผลต้องมีลักษณะนิสัย 7 ประการ (The 7 Habits of Highly Effective People) ประกอบด้วย 1. เริ่มต้นลงมือทำก่อน 2. มีเป้าหมายชัดเจน 3. ทำตามลำดับความสำคัญ 4. คิดถึงประโยชน์ทั้งสองฝ่าย 5. เข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจเรา 6. ประสานพลังทำงานเป็นทีม และ 7. พัฒนานตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้ลักษณะนิสัย 7 ประการจะช่วยสร้างและทำให้เกิดการวางแผนการทำงานที่ถูกต้อง ทำให้บุคคลแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เกิดความสมดุลระหว่างผลผลิตและความสามารถในการผลิต



แนวคิดความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน

การปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) คือ ความสามารถของพนักงานในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้กฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ได้อย่างมีความสุข ส่วนพนักงานที่ปรับตัวไม่ได้จะมีความขัดแย้งระหว่างความคิดเกี่ยวกับตนกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมาใหม่อย่างมาก ทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวล สับสน ไม่แน่ใจ สูญเสียความเป็นตัวเอง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนไปในทางลบ (Kunapan, 2018) โดยการปรับตัวในการทำงานถือเป็นคุณสมบัติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เนื่องจากมาตรการการทำงานที่บ้านเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนด้วยเหตุผลในการยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ทั้งองค์กรและผู้บริหารต่างก็ไม่ได้มีการเตรียมตัวมาก่อน ผู้ปฏิบัติต้องปรับตัวให้สามารถทำงานในรูปแบบที่ต่างไปจากเดิมอย่างกะทันหัน หากผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหาในการปรับตัวก็อาจมีผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบและจะเกิดผลเสียต่อองค์กรได้ (Sadangham, 2020) ทั้งนี้ Na-Nan (2014) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวในการทำงานว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1. การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ 2. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และ 3. การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน

ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลที่มีทิศทางในการแสดงออกในเชิงบวกหรือลบหรือแม้กระทั่งไม่แสดงออกใดๆ เลย ซึ่งทัศนคติเหล่านี้สามารถตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง พร้อมส่งผลต่อสภาวะแวดล้อมและพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ (Kanjanasatien, 2019; Homudomsap, 2019) กล่าวว่าทัศนคติในการทำงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การนั้นๆ องค์การใดก็ตามหากบุคลากรภายในองค์การมีทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงานก็เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่ำลง คุณภาพของงานลดลง ผลผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีอัตราการขาด ลา มาสาย และการออกจากงานของพนักงานสูง แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์การมีทัศนคติที่ดีในการทำงานก็จะมีผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยทัศนคติต่อการทำงานที่บ้านหมายถึงความรู้สึกในเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงานที่บ้าน ทั้งการมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความรักความผูกพันต่อองค์กร ซึ่ง Nuch-udom (2021) ได้อธิบายถึงทฤษฎีที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจต่อการทำงานที่บ้านคือ ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีและทฤษฎีพฤติกรรมตามแบบแผน

แนวคิดการจัดการเปลี่ยนแปลง

การจัดการเปลี่ยนแปลง (Change Management) คือ การวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและส่วนต่างๆ ในองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ คุ่มคำ ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยในการเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นต้องอาศัยการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบตามแผนที่ได้จัดทำไว้ ด้วยการวางแผนการจัดการบุคลากรอันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การเกิดการเรียนรู้และปรับตัว การพัฒนาศักยภาพใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง การประเมินผลกระทบที่อาจเกิดจากความเปลี่ยนแปลง การจัดการและลดการต่อต้าน กระบวนการสื่อสารอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของความเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมและการถ่ายทอดความรู้แก่บุคลากรเพื่อช่วยให้้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่องราบรื่น (Wangthanomsak et al., 2021) โดยกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 1. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง 2. การนำความเปลี่ยนแปลง 3. การปรับปรุงตรวจสอบ และ 4. การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการจัดการเปลี่ยนแปลงมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน เพราะหากองค์การมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยกำหนดรูปแบบการทำงานที่บ้านให้สอดคล้องกับศักยภาพขององค์การ และมีขั้นตอนการทำงานที่ง่าย สามารถปฏิบัติได้จริง อีกทั้งมีการนำความเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างผู้นำที่เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่บ้านอย่างแท้จริง จะช่วยให้พนักงานมีต้นแบบในการทำงานที่ดีและชัดเจนมากขึ้นกว่าการปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างเดียว ร่วมกับการติดตามปรับปรุงตรวจสอบที่เหมาะสมย่อมทำให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนถูกต้องมากขึ้น พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Tochoowong, 2019)

แนวคิดคุณลักษณะงาน

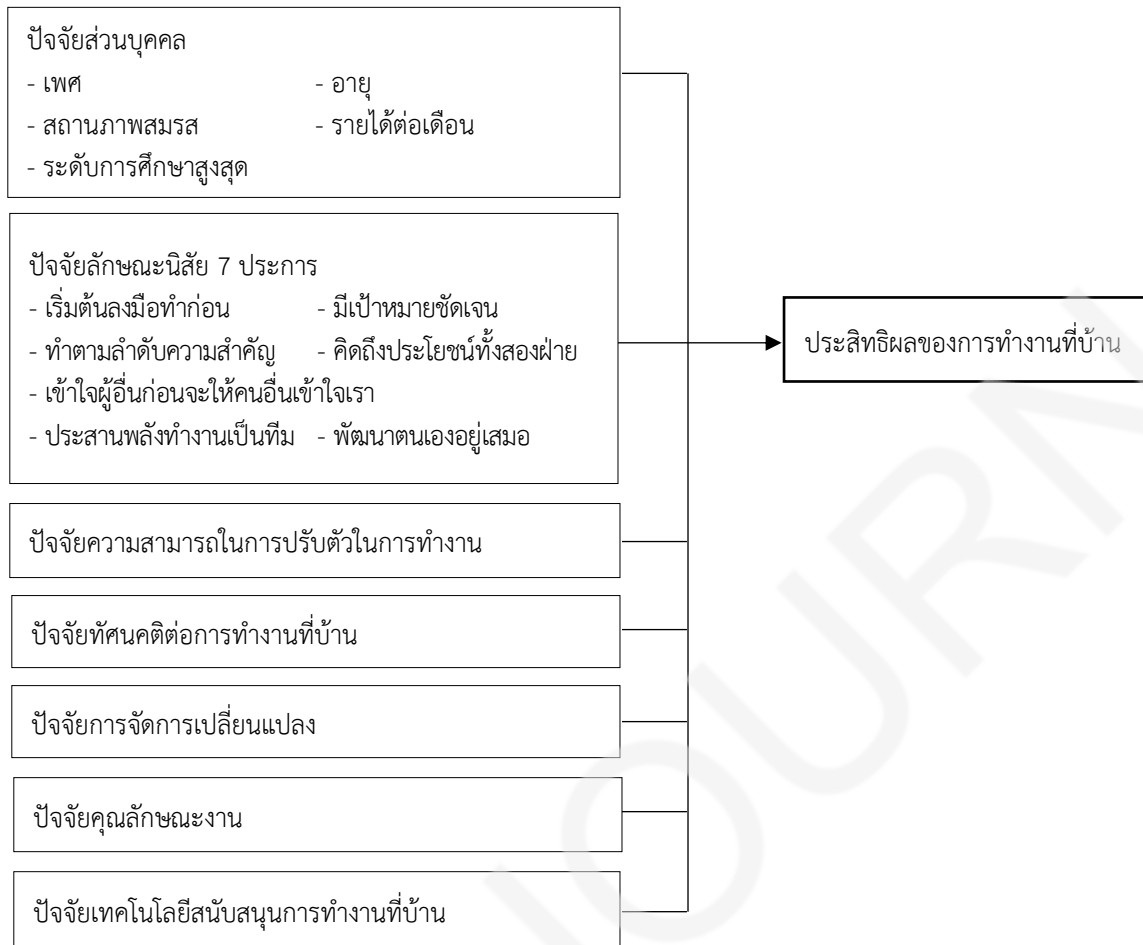
คุณลักษณะของงานเป็นคุณสมบัติต่างๆ ที่มีอยู่ในงานแต่ละงานที่รวมเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดเป็นงานชิ้นหนึ่งๆ โดยที่งานแต่ละงานมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะของงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ได้แสดงถึงมิติของงาน 5 มิติ ประกอบด้วย 1. ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน 2. ความมีเอกลักษณะของงาน 3. ความสำคัญของงาน 4. ความอิสระในการทำงาน และ 5. ผลป้อนกลับของงาน ซึ่งคุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติดังกล่าวจะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำลง โดยในการเตรียมความพร้อมหากหน่วยงานมีนโยบายในการดำเนินงานแบบ Work from Home การกำหนดนโยบายจะต้องพิจารณาแยกตามลักษณะงานเป็นหลัก เนื่องจากงานแต่ละประเภทจะมีลักษณะ เนื้อหา และความสำคัญที่ต่างกัน ในการเตรียมความพร้อมกรณีที่เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ วิธีการหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องก็จะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานนั้นๆ ด้วย (Boonmeng, 2021)

แนวคิดเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน

เทคโนโลยีมีผลกระทบอย่างมากต่อการทำงานที่บ้าน การทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีสนับสนุนที่เหมาะสม โดย Tunekkun and Khongmalai (2021) ได้กล่าวถึงความเครียดทางเทคโนโลยี (Technostress) คือ การที่พนักงานทำงานโดยใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดของผู้ใช้งาน ซึ่งในด้านจิตวิทยาความเครียดจากการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กรที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด และความหงุดหงิดจากการทำงาน ซึ่งจากความเครียดในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีใหม่นั้นจะส่งผลกระทบต่างๆ ต่อองค์กร ดังที่ Intasarho and Sornmanee (2022) ได้กล่าวว่าการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทำให้เกิดอุปสรรคในการใช้งานและงานล่าช้าได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ได้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ทุกคน ทั้งนี้ Kamnerdwam and Rawangwong (2020) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีที่สำคัญหลักๆ หรือเครื่องมือออนไลน์ที่พอจะยกเป็นตัวอย่างที่เป็นแนวทางในการพิจารณาเลือกใช้ตามความเหมาะสมที่จะช่วยให้สามารถทำงานที่บ้านได้อย่างราบรื่นได้แก่ 1. ด้านการประชุม 2. ด้านการสื่อสาร 3. ด้านการบริหาร และ 4. ด้านการแบ่งปันข้อมูล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยดังนี้ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Lawrence and Lorsch (2010) ส่วนตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้านของพนักงานนั้น ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาสูงสุด 2) ปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ ประยุกต์ใช้แนวคิดลักษณะนิสัย 7 ประการสู่การเป็นผู้มีประสิทธิผลสูงของ Stephen Covey (2004) 3) ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Na-Nan (2014) (4) ทักษะต่อการทำงานที่บ้าน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Nuch-udom (2021) 5) ปัจจัยการจัดการเปลี่ยนแปลง ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Tochoowong (2019) 6) ปัจจัยคุณลักษณะงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) และ 7) ปัจจัยเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Kamnerdwam and Rawangwong (2020) ทั้งนี้สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน
2. ปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน และเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในจังหวัดนครปฐม จำนวน 377,416 คน ซึ่งหากจำแนกตามสถานภาพการทำงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ 1. ลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 60,072 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ 2. ลูกจ้างเอกชน 317,334 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 (สถิติแรงงานจังหวัดนครปฐม ไตรมาสที่ 4 พ.ศ.2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในจังหวัดนครปฐมที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้านไม่น้อยกว่า 3 เดือน จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เก็บข้อมูลโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ดังนี้ จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จะแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามสัดส่วนของสถานภาพการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างรัฐบาล จำนวน 64 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างเอกชน 336 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างทั้ง 7 อำเภอในจังหวัดนครปฐม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างรัฐบาล 7 อำเภอๆ ละ 10 คน รวม 70 คน และลูกจ้างเอกชน 7 อำเภอๆ ละ 49 คน รวม 343 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 413 คน ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่ง

Link ของแบบสอบถามผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น Line Facebook ไปยังอาสาสมัครผู้รับการวิจัยที่เป็นพนักงานในอำเภอต่างๆ ในจังหวัดนครพนม ซึ่งจะเป็นการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถามเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 การทำงานที่บ้าน จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ จำนวน 21 ข้อ (เป็นแบบทดสอบที่พัฒนามาจากแบบทดสอบของ Jongprasert (2008)) ส่วนที่ 4 ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 5 ทักษะติดต่อการทำงานที่บ้าน จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 6 การจัดการเปลี่ยนแปลง จำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 7 คุณลักษณะงาน จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 8 เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 9 ประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้าน จำนวน 4 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามพบว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Srisa-ard, 2017) สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) นั้น คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดนันทบุรีซึ่งเป็นพื้นที่สีแดงเช่นเดียวกัน จำนวน 30 ชุด และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่ามากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เลขที่ COE64/188 ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2564 โดยคณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. คณะผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ซึ่งในแบบสอบถามออนไลน์จะประกอบด้วย (1) คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม (2) คุณสมบัติของผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม (3) คำชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัย (4) ช่องทางในการติดต่อคณะผู้วิจัยหากผู้ตอบแบบสอบถามต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการวิจัย (5) การแสดงเจตนายินยอมในการตอบแบบสอบถาม และ (6) แบบสอบถาม
2. คณะผู้วิจัยจัดส่ง Link ของแบบสอบถามผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เช่น Line Facebook ไปยังอาสาสมัครผู้รับการวิจัยที่เป็นพนักงานในอำเภอต่างๆ ในจังหวัดนครพนม ซึ่งจะเป็นการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถามเอง
3. คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ครบตามจำนวนและเงื่อนไขของการสุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ซึ่งหากพบความแตกต่างจะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะติดต่อการทำงานที่บ้าน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และประสิทธิภาพของการทำงานที่บ้านของพนักงานในจังหวัดนครพนมในช่วงวิกฤตโควิด-19 ดังตารางที่ 1 – ตารางที่ 2

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 มีอายุ 38-56 ปี (เจเนอเรชั่นเอ็กซ์) จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 49.88 มีสถานภาพโสด จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 รายได้ต่อเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 21.31 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10



ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ

ลักษณะนิสัย 7 ประการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. เริ่มต้นลงมือทำก่อน	4.08	0.55	มาก
2. มีเป้าหมายชัดเจน	4.16	0.61	มาก
3. ทำตามลำดับความสำคัญ	4.03	0.61	มาก
4. คิดถึงประโยชน์ทั้งสองฝ่าย	4.11	0.59	มาก
5. เข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจเรา	4.14	0.60	มาก
6. ประสานพลังทำงานเป็นทีม	3.97	0.58	มาก
7. พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.00	0.66	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะนิสัยด้านมีเป้าหมายชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเข้าใจผู้อื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจเรา ส่วนลักษณะนิสัยประสานพลังทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะคิดต่อการทำงานที่บ้าน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านของพนักงานในจังหวัดนครปฐม

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	4.02	0.52	มาก
ทักษะคิดต่อการทำงานที่บ้าน	4.11	0.65	มาก
การจัดการเปลี่ยนแปลง	3.54	0.77	มาก
คุณลักษณะงาน	3.89	0.67	มาก
เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน	3.74	0.72	มาก
ประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน	4.13	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะคิดต่อการทำงานที่บ้าน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษารูปแบบ ข้อดีและข้อเสีย ความต้องการการสนับสนุนของพนักงาน ปัญหาอุปสรรค และความต้องการทำงานที่บ้านในอนาคตของพนักงานในจังหวัดนครปฐมในช่วงวิกฤตโควิด-19

2.1 รูปแบบการทำงานที่บ้านในปัจจุบัน คือ แบบผสมระหว่างการทำงานที่บ้านและที่ทำงาน จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 62.23 รองลงมาคือ การทำงานที่บ้าน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 37.77

2.2 ข้อดีของการทำงานที่บ้าน 3 ลำดับแรก คือ 1. ลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดหรือการติดโรคระบาดโควิด-19 คิดเป็นร้อยละ 18.62 2. ประหยัดเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 14.89 และ 3. ประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าเสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย คิดเป็นร้อยละ 12.77 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasomsap et al (2021) ที่ศึกษา Work from Home (WFH): “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข ผลการวิจัยพบว่าการทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทางที่ลดลง และประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงานในรูปของเวลาในการเดินทางที่ประหยัดได้ ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงานจากการทำงานที่บ้าน คือ สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในรูปของตัวเอง

ส่วนข้อเสียของการทำงานที่บ้าน 3 ลำดับแรก คือ 1. ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 20.32 2. ความไม่พร้อมของอุปกรณ์ต่างๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 14.52 และ 3. ที่อยู่อาศัย สถานที่พัก สภาพแวดล้อมไม่เหมาะกับการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 10.32 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongwassana (2021) ที่ศึกษาถึงปัจจัยผลกระทบทางลบจาก COVID-19 ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายการโดยสาร กรณีศึกษา บริษัท บางกอกโฟลท์เชอร์วิสเซส จำกัด (BFS) ผลการวิเคราะห์ระดับ

ปัจจัยผลกระทบจาก COVID-19 ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเศรษฐกิจของพนักงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทำให้รายได้จากการทำงานลดน้อยลง ทำให้ได้รับสวัสดิการจากการทำงานลดน้อยลง และทำให้มีความสามารถในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันลดน้อยลง ด้านสภาพสังคมของพนักงานมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานตึงเครียดเพิ่มขึ้น ทำให้มีกิจกรรมสันทนาการในองค์กรลดน้อยลง ทำให้การให้บริการระหว่างพนักงานและผู้ใช้บริการลดลง

2.3 ความต้องการการสนับสนุนการทำงานที่บ้าน คือ 1) ค่าใช้จ่าย เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 35.97 2) อุปกรณ์ในการทำงานและการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ กล้อง ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ 31.65 และ 3) หน่วยงานช่วยเหลือในกรณีที่เกิดปัญหาด้านเทคโนโลยีในการทำงานและการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 17.99 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sadangharn (2020) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการให้องค์การต้นสังกัดสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ รองลงมาคือ ต้องการให้องค์การสนับสนุนค่าอินเทอร์เน็ต ค่าไฟฟ้า และค่าโทรศัพท์

2.4 ปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน 3 ลำดับแรก คือ 1) ความพร้อมของเครือข่ายหรือสัญญาณการเชื่อมต่อต่างๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 21.99 2) ความล่าช้าและความไม่คล่องตัวในการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน คิดเป็นร้อยละ 21.47 และ 3) ความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงานและการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 16.75 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intasarho and Sornmanee (2022) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากรสำนักงานเขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ทำให้เกิดอุปสรรคในการใช้งานและงานล่าช้าได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่ได้มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ทุกคน ในส่วนอุปสรรคในด้านการทำงานที่บ้านนั้นในบางครั้งที่ต้องใช้อุปกรณ์เฉพาะในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ลักษณะงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ต้องรอประสานงานกันผ่านทางออนไลน์ บางครั้งอาจทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนกัน

2.5 เมื่อสถานการณ์โรคระบาดคลี่คลายกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการการทำงานที่บ้านและที่ทำงานผสมผสานกันไป จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 58.11 รองลงมาคือ ต้องการกลับไปทำงานที่ทำงาน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และต้องการการทำงานที่บ้านต่อไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	Sig
สมมติฐานที่ 1.1 เพศ	1.99		.58
สมมติฐานที่ 1.2 อายุ (เจนเนอเรชั่น)		9.94**	.00
สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรส		4.27*	.02
สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ต่อเดือน		7.41**	.00
สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษาสูงสุด		11.83**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ (เจนเนอเรชั่น) สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายถ้าหากอยู่ในตำแหน่งงานหรือปฏิบัติงานในลักษณะงานอย่างเดียวกันต่างก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานจากการทำงานที่องค์กรมาเป็นการทำงานที่บ้านเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sadangharn (2020) ที่ศึกษาการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ เจนเนอเรชั่น และปฏิบัติงานในประเภทของงานที่แตกต่างกันมีความสามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ไม่แตกต่างกัน



3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ (เจนเนอเรชัน) ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 38–56 ปี (เจนเนอเรชันเอ็กซ์) มีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเจนเนอเรชันวายและเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างของช่วงอายุหรือเจนเนอเรชันที่ต่างกันทำให้มีความคิด ความคาดหวัง และมุมมองในการทำงานที่ต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wiriyaipipat (2016) ที่ได้ศึกษาบทบาทของ HRM: การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร ที่พบว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์จะมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ แต่เจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์สจะมีข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีเท่าที่จำเป็น ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และค่อนข้างอนุรักษ์นิยม ส่วนเจนเนอเรชันวายถึงแม้จะชอบการเปลี่ยนแปลงและใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต แต่จะไม่ชอบงานที่เป็นมีความเป็นทางการหรือมีพิธีรีตอง มีความอดทนต่ำ และทำทนายเครียดแบบแบก

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความสำคัญกับครอบครัวและสังคมไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานแต่อย่างใด แต่แท้จริงแล้วกลับเป็นพลังเสริมที่ช่วยเพิ่มสมรรถนะชีวิตให้คนทำงานด้วย (Holmuyong et al., 2017) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dulyakhong et al (2020) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหวิริยาสติลอินดัสตรีจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ Kamnerdwam and Rawangwong (2020) ได้กล่าวว่าอุปสรรคอย่างหนึ่งของการทำงานที่บ้าน คือ สิ่งรบกวน (Disturbance) โดยรอบตัวจะมีเสียงรบกวนต่างๆ อย่างเสียงเพื่อนบ้าน เสียงรบกวนจากการจราจร เสียงทีวีภายในบ้าน และเสียงสมาชิกในครอบครัว เช่น พ่อ แม่ สามี ภรรยา และลูก ดังนั้นพนักงานจึงควรทำความเข้าใจกับคนรอบข้างอย่างเพื่อนและคนในครอบครัวว่า โดยแจ้งให้คนในบ้านทราบถึงเวลาทำงานและเลิกทำงานที่ชัดเจนจะได้ไม่เกิดปัญหาในครอบครัว

3.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจะมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจะเป็นกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมายาวนาน จึงมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่างๆ ที่เข้ามากระทบกับการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างดี ทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีไม่ว่าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงานไปเป็นอย่างไรก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tochoowong (2019) ที่ศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในภาวะวิกฤตการณ์เกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและรายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิผลในการทำงานที่ต่างกัน

3.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านแตกต่างกัน และเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงอาจจะมีความรู้และความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานขององค์กรได้ดีกว่าพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vichanyuttanakul (2017) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่โรงแรมปัจจุบันแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน

คณะผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรอิสระนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ซึ่งทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.2 (Marcoulides and Raykov, 2019) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่าค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 4.035 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.248 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.10	.12		.78	.44		
ทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน (X ₉)	.34	.03	.38	10.60**	.00	.51	1.97
ลักษณะนิสัยด้านประสานพลังทำงานเป็นทีม (X ₆)	.18	.04	.18	4.68**	.00	.44	2.27
ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (X ₈)	.26	.05	.23	5.58**	.00	.37	2.68
ลักษณะนิสัยด้านมีเป้าหมายชัดเจน (X ₂)	.15	.05	.15	3.23**	.00	.28	3.57
การจัดการเปลี่ยนแปลง (X ₁₀)	-.09	.03	-.12	-3.55**	.00	.60	1.67
เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน (X ₁₂)	.06	.03	.08	2.16*	.03	.53	1.89
ลักษณะนิสัยด้านทำตามลำดับความสำคัญ (X ₃)	.10	.05	.10	2.02*	.04	.25	4.04
R = 0.866 R Square = 0.750 Adjusted R Square = 0.745 Std. Error of the Estimate = 0.29175							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน พบว่าปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน (X₉) ปัจจัยลักษณะนิสัยด้านประสานพลังทำงานเป็นทีม (X₆) ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (X₈) ปัจจัยลักษณะนิสัยด้านมีเป้าหมายชัดเจน (X₂) ปัจจัยเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน (X₁₂) และปัจจัยลักษณะนิสัยด้านทำตามลำดับความสำคัญ (X₃) เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.337, 0.177, 0.255, 0.147, 0.060 และ 0.097 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการจัดการเปลี่ยนแปลง (X₁₀) เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ -0.088 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 75.00 (R² = 0.750) และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.097 + 0.337(X_9) + 0.177(X_6) + 0.255(X_8) + 0.147(X_2) - 0.088(X_{10}) + 0.060(X_{12}) + 0.097(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.377(Z_9) + 0.178(Z_6) + 0.231(Z_8) + 0.154(Z_2) - 0.116(Z_{10}) + 0.075(Z_{12}) + 0.103(Z_3)$$

ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่บ้านส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากทัศนคติคือความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคล หากบุคคลภายในองค์การมีทัศนคติที่ไม่ดีในการทำงานก็จะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานต่ำลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลภายในองค์การมีทัศนคติที่ดีในการทำงานก็จะมีผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasomsap et al (2021) ที่ศึกษา Work from Home (WFH): “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานที่บ้านส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 40 เหตุผลสำคัญที่การทำงานที่บ้านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ คือ พนักงานร้อยละ 29 รู้สึกทางบวกจากการได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ittipatpakin and Tubtiang (2019) ที่ทำการศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงาน



จากที่บ้าน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทัศนคติการทำงานจากที่บ้านด้านการรับรู้ประโยชน์และด้านการรับรู้ถึงการใช้งานง่าย ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร มีผลต่อพฤติกรรมที่นำไปสู่การทำงานจากที่บ้าน

4.2 ปัจจัยลักษณะนิสัยด้านประสานพลังทำงานเป็นทีม ด้านมีเป้าหมายชัดเจน และด้านทำตามลำดับความสำคัญ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะนิสัยดังกล่าวช่วยสร้างและทำให้เกิดการวางแผนการทำงานที่ถูกต้อง ทำให้บุคคลแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Prasomsap et al (2021) ที่ศึกษา Work from Home (WFH): “ทำงานที่บ้าน” อย่างไรให้เวิร์คและมีความสุข ที่ได้เสนอแนะแนวทางในการทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพและมีความสุขในข้อที่ 5 คือ การวางแผนลำดับความสำคัญของงาน ต้องวางแผนเรื่องงานให้ดีกว่าก่อนที่จะเริ่มทำงาน โดยจะให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีความสำคัญสูงสุดก่อน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chee Kooi Lian et al (2021) ที่ศึกษาผลกระทบของนิสัย 7 ประการของ Stephen Covey ต่อผลการเรียนของผู้เรียนในช่วงการระบาดของ COVID-19 ผลการวิจัยพบว่านิสัย 7 ประการส่งผลอย่างมากต่อผลการเรียนของผู้เรียน โดยนิสัย 7 ประการช่วยให้ผู้เรียนสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนและทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จะเอาชนะความท้าทายที่เผชิญอยู่ ส่งผลให้มีทัศนคติต่อการเรียนและผลการเรียนที่ดีขึ้น แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ Sroithong and Tantasane (2019) ที่ศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน โดยใช้กรอบแนวคิดของ “ลักษณะนิสัย 7 ประการสู่การเป็นผู้มีประสิทธิผลสูง” กรณีศึกษาของ PRG Group ผลการวิจัยพบว่าลักษณะนิสัยด้านล้มเลิก (พัฒนาตนเองอยู่เสมอ) เป็นลักษณะนิสัยเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน

4.3 ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการปรับตัวในการทำงานเป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้กฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขต่างๆ ได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sadangharn (2020) ที่ได้กล่าวว่าการจัดการการทำงานที่บ้านเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างเร่งด่วนด้วยเหตุผลในการยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานต่างก็ไม่ได้มีการเตรียมตัวมาก่อน ผู้ปฏิบัติต้องปรับตัวให้สามารถทำงานในรูปแบบที่ต่างไปจากเดิมอย่างกะทันหัน หากผู้ปฏิบัติงานประสบปัญหาในการปรับตัวก็อาจมีผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบและจะเกิดผลเสียต่อองค์กรได้

4.4 ปัจจัยการจัดการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจากการทำงานที่องค์กรมาเป็นการทำงานที่บ้านเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการทำงานของพนักงาน หากองค์กรมีการวางแผนและบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบก็จะช่วยลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้พนักงานเกิดการปรับตัวและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างไรก็ตามหากองค์กรมุ่งเน้นการจัดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างเข้มงวดเกินไป เช่น มีการกำกับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปตามแนวทางที่ได้วางแผนไว้อย่างเข้มงวด มีการติดตามผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงอย่างเข้มงวด ก็อาจจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกกดดันหรือวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากเกินไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tochoowong (2019) ที่ศึกษาการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน (Work from Home) ของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 โดยรวมที่ร้อยละ 63.30

4.5 ปัจจัยเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้านเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากการทำงานที่บ้านพนักงานต้องทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์การสื่อสารต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Systla Patanjali and N. M. K. Bhatta (2022) ที่ศึกษาการทำงานที่บ้านในสภาวะโรคระบาด: ผลกระทบของปัจจัยระดับองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่าการเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านให้กับพนักงานขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammad Donal Mon (2021) ที่ศึกษาประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน (WFH): ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความเป็นผู้นำ สมรรถนะ การฝึกอบรม และเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านของพนักงาน โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถอธิบายประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 51.70

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะคิดต่อการทำงานที่บ้าน การจัดการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการทำงานที่บ้านเป็นแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านและที่ทำงาน ข้อดีของการทำงานที่บ้าน คือ ลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดหรือการติดโรคระบาดโควิด-19 ข้อเสียของการทำงานที่บ้าน คือ การมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานต้องการการสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่าย ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานที่บ้าน คือ ความพร้อมของเครือข่ายหรือสัญญาณการเชื่อมต่อต่างๆ ที่ต้องใช้ในการทำงาน และรูปแบบการทำงานที่ต้องการเมื่อสถานการณ์โรคระบาดคลี่คลาย คือ การทำงานที่บ้านและที่ทำงานผสมผสานกันไป

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ (เจนเอเรชั่น) สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน มีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน ลักษณะนิสัยด้านประสานพลังทำงานเป็นทีม ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ลักษณะนิสัยด้านเป้าหมายชัดเจน การจัดการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้าน และลักษณะนิสัยด้านทำตามลำดับความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่บ้าน ปัจจัยลักษณะนิสัยด้านประสานพลังทำงานเป็นทีม ด้านมีเป้าหมายชัดเจน และด้านทำตามลำดับความสำคัญ ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยการจัดการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้านเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านของพนักงานในจังหวัดนครพนม ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายบริหารงานขององค์กร เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ในส่วนของการจัดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านของพนักงานนั้น ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยอื่นๆ ที่ผ่านมา ดังนั้นองค์กรควรมีการวางแผนการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และระมัดระวังการมุ่งเน้นการจัดการเปลี่ยนแปลงที่เข้มงวดจนเกินไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยทัศนคติต่อการทำงานที่บ้านเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน ดังนั้นองค์กรควรจะทำให้ความเข้าใจกับพนักงานด้วยการชี้แจงถึงเหตุผล ความจำเป็น รวมถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้านให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน รวมถึงองค์กรควรมีการจัดตั้งหน่วยงานที่คอยสนับสนุนหรือช่วยเหลือหากพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีทัศนคติทางบวกต่อการทำงานที่บ้าน

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยลักษณะนิสัย 7 ประการ ได้แก่ ด้านประสานพลังทำงานเป็นทีม ด้านมีเป้าหมายชัดเจน และด้านทำตามลำดับความสำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน ดังนั้นองค์กรควรจะ 2.1) สนับสนุนการทำงานแบบทีมในรูปแบบทีมงานเสมือน (Virtual Team) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้านของพนักงาน 2.2) สนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำตารางการทำงานประจำวันเสนอผู้บังคับบัญชาทุกวัน เพื่อพนักงานจะได้มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บังคับบัญชาก็ยังสามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อีกด้วย และ 2.3) สนับสนุนให้พนักงานนำแนวคิด Time Management Matrix หรือ Priority Matrix มาใช้ในการจัดการงานในแต่ละวัน เพื่อที่จะช่วยให้พนักงานสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานต่างๆ ที่จะต้องทำในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน ดังนั้นองค์กรควรกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาคอยติดตามการทำงานของพนักงาน สอนงาน (Coaching) ให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงานที่บ้านกับพนักงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ลดความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงานที่บ้านลง



4. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยการจัดการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนผู้บริหารองค์กรควรมีการวางแผนการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ ด้วยการสื่อสารถึงสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าจะมีผลอย่างไรต่อพนักงาน ทีมงาน และองค์การ ตลอดจนทำความเข้าใจกับพนักงานว่าควรจะต้องมีการเตรียมตัวอย่างไรในการรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับพนักงาน (Employee Experience) ได้เข้าใจและคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และสนับสนุนพนักงานให้ทำงานให้สำเร็จและลดความวิตกกังวล

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานที่บ้านเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน ดังนั้นองค์กรควรมีการสำรวจความต้องการอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานที่บ้านของพนักงาน โดยองค์กรอาจจะมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ดังกล่าวเพื่อให้พนักงานสามารถที่จะยืมไปใช้สำหรับการทำงานที่บ้านได้ หรือหากพนักงานต้องการที่จะซื้ออุปกรณ์เหล่านั้นเององค์กรก็อาจจะมีการสนับสนุนงบประมาณบางส่วน และองค์กรควรมีการจัดการการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ เหล่านี้กับพนักงานด้วย โดยเฉพาะในกลุ่มของพนักงานเจนเอชเอ็นบีบูมเมอร์สที่อาจจะมีข้อจำกัดในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ เหล่านี้

6. จากผลการวิจัยที่พบว่าเมื่อสถานการณ์โรคระบาดคลี่คลายกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการการทำงานที่บ้านและที่ทำงานผสมผสานกันไป ดังนั้นองค์กรควรมีพิจารณาการปรับรูปแบบการทำงานของกลุ่มงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน ตลอดจนให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น (Flexible Work) เช่น การให้พนักงานบางส่วนหรือบางกลุ่มงานสามารถทำจากที่บ้านหรือจากที่ไหนก็ได้ (Work from Anywhere) หรือเป็นการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) นอกจากนี้องค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางดิจิทัลหรือทักษะทางเทคโนโลยี รวมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านหรือทำงานแบบผสมผสาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอิสระลักษณะนิสัยด้านที่ 8 จาก The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness คือ Find Your Voice (ค้นพบศักยภาพภายในตนเอง) ซึ่งเป็นภาคต่อจากลักษณะนิสัย 7 ประการ

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้าน เช่น ภาวะผู้นำ นโยบายขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นต้น

4. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านจำแนกตามกลุ่มงานที่ปฏิบัติ หรือการเปรียบเทียบประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านจำแนกตามลักษณะองค์การ

ข้อจำกัดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานที่บ้านของพนักงานโดยรวมทุกกลุ่มงานโดยไม่ได้มีการแยกประเภทของกลุ่มงานอย่างชัดเจน ซึ่งการแยกประเภทของกลุ่มงานอย่างชัดเจนอาจจะทำให้ได้สารสนเทศเพิ่มเติมว่าการทำงานที่บ้านนั้นเหมาะกับกลุ่มงานใดในองค์กรบ้าง

References

- Boonmeng, D. (2021). Patchaii thi mi khwāmsamphan læ mi phonkrathop to kān Work from Home khōng bukkhalakōn nai phak rat [Factors Related to and Affecting the Work from Home of Personnel in the Government Sector]. *DPU Graduate School Journal*. 9(3),15-27.
- Chee Kooi Lian, Tan Kim Hua and Nur-Ehsan Mohd-Said. (2021). The Impact of Stephen Covey's 7 Habits on Students' Academic Performance during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*. 21(1),109-126. doi:10.26803/ijlter.21.1.7.
- Covey, S.R. (2004). *The seven habits of highly effective people*. New York : Simon and Schuster.



- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing*. 3rd ed. New York : Harper & Row.
- Dulyakhong, S., Samrong, A., Pramepluem, N. and Thamrongworakun, P. (2020). Khwāmsamphan rawāṅg samatthana lak khōṅg ‘ongkān kānraprū kān sanapsanun chāk ‘ongkān kap prasitthiphon nai kān patibat ngān khōṅg phanakngān bōṛisat saha Wiriya satīn ‘indattī chāmkat (Mahāchon) [The Relationships between the Core Competency, Perceived Organizational Support and Performance Effectiveness of the Personnel at Sahaviriya Steel Industries Public Company Limited]. *The Journal of Faculty of Applied Arts*. 13(2),35-47. doi:10.14416/j.faa.2020.24.004.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham. (1980). *Work Redesign*. New York : Addison-Wesley Publishing Company In.
- Holumyong, C., Kittisuksatit, S. and Khanlek, M. (2017). Ngān khōṅgphrūā sangkhom : samadun chīwit kap kāntham ngān thīma kok wākān chātsan wēlā khōṅg rāṅgngān nai phāk ‘utsāhakam kānphalit [Work, Family and Society: A Work-Life Balance That Involves More Than Just Time Management of Workers in the Industrial Production Sector]. *Kasetsart Engineering Journal*, 30(100),87-102.
- Homudomsap, P. (2019). Thatsanakhati nai kānthamngān khōṅg phanakngān fāi patibatkān bōṛisat khūnfret chāmkat [Attitudes, Motivation and Work Atmosphere Affecting the Commitment of Security Officers at ALSOK Thai Security Services Company Limited]. *Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University*. 6(1),103-108.
- Insawang, C. and Maneekool, C. (2021). Patchai thī mī phon tō prasitthiphāp nai kān patibat ngān khōṅg phanakngān nai chuāng wēlā kānthamngān thī bān kōṛanī suksā bōṛisat chāmkat hāṅg nung thī prakōp thurakit dān kān khāi sinkhā lāe kānhai bōṛikān praphetlitsing [The Factors Affecting of The Efficiency to Performance’s Employees During a Time of Working at Home a Case Study of Limited Companies That Doing a Business for Sales Products and Services in the Type of Leasing]. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*. 7(11),209-218.
- Intasarho, H. and Sornmanee, C. (2022). Prasitthiphon kān patibat ngān phāitai sathanākān kān phrāe rabāt khōṅg rōk titchūa wairat khōṛonā sōṅgphansipkāo (COVID-sipkāo) khōṅg bukkhalākōṅ samnakngān Khēt Saphān Sūṅ Krung Thēp Mahā Nakhōn [Performance effectiveness under the epidemic situation of Coronavirus Disease 2019: A case study of Saphansong district, Bangkok Metropolitan Administration]. *Ramkhamhaeng Journal of Public Administration*. 5(1),226-250.
- Ittipatpakin, W. and Tubtiang, A. (2019). Kānsuksā thatsanakhati nai mummōṅg khōṅg phanakngān thī mī phon tō kānthamngān chāk thī bān [The Study of Employee's Perspective Attitudes Affecting Towards Work-From-Home]. *Engineering Transactions Journal*. 22(2),105-111.
- Jongprasert, J. (2008). *Kān wat radap ‘upanisai khōṅg naksuksā laksut bandit suksā khana bōṛihān thurakit mahāwittayaṭai Chīāṅ Mai dōi chai thirtsadi ‘upanisai chet prakan phatthana su phū mī prasitthiphon sūṅ [Measuring Habits of Graduate Students at the Faculty of Business Administration, Chiang Mai University by Applying the Seven Habits of Highly Effective People Theory]*. (Unpublished Master's thesis). Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand.
- Kamnerdwam, A. and Rawangwong, S. (2020). Kānthamngān thī bān: nēothāṅg kānchatkān phūā phōēm prasitthiphāp lāe theknōlōyī thī kiēokhōṅg [Working from Home: Guidelines for Managing to Increase Efficiency and Related Technology]. *Journal of Industrial Education*. 19(3),119-130.
- Kanjanasatien, A. (2019). *Thatsanakhati rāṅg chūṅgchāi lāe banyakāt nai kānthamngān thī mī phon tō khwām phukphan tō ‘ongkōṅ khōṅg chāonathī raksā khwāmplōṭphai bōṛisat raksā khwāmplōṭphai ‘ānsokhō Thai sōewitset chāmkat [Attitudes, Motivation and Work Atmosphere Affecting the Commitment of Security Officers at ALSOK Thai Security Services Company Limited]*. (Unpublished Master's thesis). Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, Thailand.



- Kunapan, W. (2018). *Kānsuksā krabūānkān prap tuā thī mī prasitthiphon naksuksā nai sathāban ‘udomsuksā ‘ēkkachon [A study of student’s effective adjustments process for living in the private university].* (Unpublished Doctoral Dissertation). Burapha University, Chon Buri, Thailand.
- Lawrence, P. R. and Lorsch, J. W. (2010). *Organization and Environment*. Boston Massachusetts: Cambridge.
- Marcoulides, K. M., and Raykov, T. (2019). Evaluation of Variance Inflation Factors in Regression Models Using Latent Variable Modeling Methods. *Educational and Psychological Measurement*. 79(5),874-882. doi: 10.1177/0013164418817803.
- Muhammad Donal Mon. (2021). The effectiveness of work from home (WFH) against employee performance. *Journal of Economic and Management*. 18(3),397-403. DOI: 10.29264/jkin.v18i3.10040.
- Na-Nan, K. (2014). Itthiphon khōng khunnalaksana bukkhalikkaphāp lāe khwāmphungphōchāi thī mī tō kān prap tuā nai kānthamngān khōng phū khao sū talāt bandit mai [Influence of Personality Characteristics, and Job Satisfaction on Work Adjustment of New Graduates]. *Songklanakarin Journal of Management Sciences*. 31(1),39-67.
- Natrujirote, W. (2017). Botbāt thapsoṅ khōng khon wai rāengngān nai khroṅkhruā thī mī samāchik phungphing [A study of sandwich role of working generations in multigenerational family]. *Journal of Politics and Governance*, 7(2),355-372.
- Nuch-udom, L. (2021). *Thatsanakhati lāe khwāmphungphōchāi khōng phanakngān klum ‘utsāhakam sinkhā ‘uppaphōk bōṛiphōk (FMCG) prathet Thai tō rūpbāp kān ngān thī bān (Work from home) nai chuāng sathānakān wikrit COVID - sipkāo [Satisfaction of Employees of the Consumer Goods Industry (FMCG) in Thailand on Work from Home During the COVID-19 Crisis Situation]* (Unpublished Master's thesis). Mahidol University, Bangkok, Thailand.
- Ongardwanich, N. and Gumjudpai, T. (2021). Kānsuksā chīt nisai samkhan khōng nakriān matthayommasuksā tōṅ plāi nai satawat thī yīsip ‘et [A Study of Important Habits of Mind for Upper Secondary School Students in the 21st Century]. *Journal of Education of Naresuan University*. 23(2),192-204.
- Prasomsap, P., Chueman, P. and Bodeerat, C. (2021). Work from Home (WFH): tham ngān thī bān yāngrai hai woek lāe mī khwām suk [Work from Home: Efficiency and Happiness]. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(10),371-381.
- Sadangharn, P. (2020). Kān prap tuā nai kānthamngān thī bān khōng phū patibat ngān nai khēt phatthana phiset phāk tawan ‘ōk nai chuāng wikrit khō wit - sipkāo [Work from Home Adaptation of Employees in the Eastern Economic Corridor During the Covid-19 Crisis]. *Burapha Journal of Business Management*. 9(2),14-33.
- Srisa-ard, B. (2017). *Kānwichai būāngton [Introduction to Research]*. 10th ed. Bangkok : Suweeriyasarn.
- Sroithong, N. and Tantasane, S. (2019). Exploring Employee Effectiveness using “The 7 Habits of Highly Effective People” as a Framework: A Case Study of PRG Group. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*. 6(2),152-170.
- Systla Patanjali and 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*. Retrieved February 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09722629221074137>. doi; 10.1177/09722629221074137.



- Tochoowong, C. (2019). *Kānchātkañ kān plānplāng thī song phon tō prasitthiphāp kānthamngān thī bān* (Work from home) *khōng phanakngān bōrisat 'ēkkachon nai saphāwa wikrit kān koēt rok rabaṭ wairat kho wit-sipkāo nai khet Krung Thep Maha Nakhon* [Change Management Affecting Performance of Working from Home of Private Companies' Employees in the Crisis of COVID-19 Epidemic in Bangkok (Unpublished Master's thesis)]. Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand.
- Tongumpun, T., Wimanrat, C., Khajeefa, S., Bhumpenpein and Maliyaem, M. (2021). *Patchai thī song phon tō prasitthiphāp nai kānthamngān thī bān* [Factors Affecting Efficiency of Working from Home]. The 4th National Conference in Science and Technology: NCST 4th 2021, Retrieved November 2021, from <http://sci.chandra.ac.th/ncst2021/jdownloads/99/3/4.P-19.pdf>.
- Tunekkun, N. and Khongmalai, O. (2021). 'Ongprakōp khōng khwāmkhriat thāng theknōlōyī læ konkai yapyang khwāmkhriat thāng theknōlōyī tō kān patibat ngān thī bān: bōribot 'utsāhakam thanākhañ [The Component of Technostress and Technostress Inhibitors on Work from Home: Context of Banking Industry]. *Suan Dusit Graduate School Academic Journal*. 18(1),1-15.
- Van Zoonen, W., Sivunen A., Blomqvist K., Olsson, T., Ropponen A., Henttonen, K. and Vartiainen, M. (2021). Factors Influencing Adjustment to Remote Work: Employees' Initial Responses to the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(13),6966. doi: 10.3390/ijerph18136966.
- Vichanyuttanakul, M. (2017). *Patchai thī song phon tō prasitthiphon kān patibat ngān khōng phanakngān rōnggrām radap hā dāo* [Factors Affecting the Performance Effectiveness of Employees in 5-Star Hotels (Unpublished Master's thesis)]. Bangkok University, Bangkok, Thailand.
- Wangthanomsak M., Suksodkiew, V., Tiachareon, S. and Intraprasert, P. (2021). *Phūbōrihān sathan suksā kap kānbōrihān khwām plānplāng* [School Director and Change Management]. *Saengtham College Journal*. 13(2),5-25.
- Wiriyaipat, N. (2016). Botbāt khōng HRM: kānchātkañ chōngwāng rawāng wai nai 'ongkān [The role of HRM: generation gap management in organization]. *RMUTP Research Journal*. 1(2),73-88. doi:10.14456/rjhsrmutp.2016.12.
- Wongwassana, S. (2021). *Patchai phonkrathop thāng lop chāk COVID - sipkāo song phon tō khwām suk nai kānthamngān khōng phanakngān fai kān doisan kōrañ suksā bōrisat bāng kōk faisōewitset chamkat* (BFS) [Negative Influential Factors from COVID-19 Pandemic on Passenger Service's Happiness in work: A Case study of Bangkok Flight Services (BFS)]. *Rajapark Journal*. 15(39),15-30.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* 3rd ed. New York : Harper and Row.