



อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงาน
ทางไกล กรณีศึกษาบริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง

วรรณชนก สมบูรณ์สำจจา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงาน
ทางไกล กรณีศึกษาบริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง



วรรณชนก สมบูรณ์สำจา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

The influence of work-life balance, job satisfaction to telework productivity : A case study of Data Center Service Company.



WANCHANOK SOMBOONSATJA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION

BURAPHA BUSINESS SCHOOL

BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ วรรณชนก สมบูรณ์สัจจา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์)

(ดร.เนตรดาว ชัยเขต)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ลิพะพะพันธุ์)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920429: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน, ผลิตภาพ, การทำงานทางไกล

วรรณชนก สมบูรณ์สำจา : อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาบริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง. (The influence of work-life balance, job satisfaction to telework productivity : A case study of Data Center Service Company.) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: วรรณภา ลือกิตินันท์ ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน รวมถึงเพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานในบริษัทด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บ้าน จำนวน 128 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีอายุงาน 1-5 ปี และปฏิบัติงานประจำหน่วยงานลูกค้า ทั้งนี้พนักงานมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และผลิตภาพในการทำงานทางไกล รวมถึงความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลเช่นกัน

64920429: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: Work-life balance Job satisfaction Productivity Telework

WANCHANOK SOMBOONSATJA : THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION TO TELEWORK PRODUCTIVITY : A CASE STUDY OF DATA CENTER SERVICE COMPANY.. ADVISORY COMMITTEE: WANNAPA LUEKITINAN, 2024.

This research aimed to study the level of work-life balance, job satisfaction, and telework productivity of employees, as well as to study the influence of work-life balance and job satisfaction on telework productivity of employees in a data center service company. The sample consisted of 128 employees who were assigned to work from home. A questionnaire was used as a research instrument and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and simple linear regression analysis. The finding revealed that most of the respondents were male, aged 31-40 years, had 1-5 years of experience, and worked at the client unit. The employees had high levels of work-life balance, job satisfaction, telework productivity. In addition, it was found that work-life balance had a positive influence on job satisfaction and telework productivity, and job satisfaction had a positive influence on telework productivity.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งกรุณาสละเวลาอย่างมาก ที่ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน จนงานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือด้านวิชาการที่มีคุณค่ารวมทั้งข้อเสนอแนะตลอดจนให้กำลังใจจนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 3 ท่านคือ คุณพัชรี จริยวงศ์พรหม คุณวิทยา ศิริถนอมวงษ์ และ ผศ.ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและแนะนำต่าง ๆ ในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการการศึกษาจนกระทั่งมีความสมบูรณ์ และนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร และพนักงานในบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลในกรณีศึกษาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัว ที่ให้การอุปการะสนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา ทำให้ผู้วิจัยมีความตั้งใจ และมุ่งมั่น สามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ จนกระทั่งงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เป็นอย่างดี

วรรณชนก สมบูรณ์สัจจา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ขอบเขตงานวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลทั่วไปของบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง.....	8
แนวคิดการทำงานทางไกล.....	9
แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	10
แนวคิดความพึงพอใจในงาน.....	13
แนวคิดการวัดค่าผลผลิตภาพ.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	23
ประชากร	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล	28
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	29
ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับผลิตภาพ ในการทำงานทางไกล	31
การทดสอบสมมติฐาน	37
การวิเคราะห์ข้อความปลายเปิดความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานทางไกล	41
บทที่ 5 สรุปผล และการอภิปรายผล.....	43
สรุปผลการศึกษา.....	43
อภิปรายผล	44
ข้อเสนอแนะ.....	46
บรรณานุกรม.....	49
ภาคผนวก.....	53
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ	54
ภาคผนวก ข	58
ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย	58
ภาคผนวก ค.....	63
แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย	63
ภาคผนวก ง	70

เอกสารรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์..... 70

ประวัติย่อของผู้วิจัย..... 75



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ประเด็นคำถาม และประเภทของความพึงพอใจในงาน จาก MSQ : Short Form	15
ตารางที่ 2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	27
ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ตารางที่ 4 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามรายด้าน	31
ตารางที่ 5 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลากับชีวิต จำแนกตามรายข้อ	32
ตารางที่ 6 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต จำแนกตามรายข้อ	32
ตารางที่ 7 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจกับชีวิต จำแนกตามรายข้อ	33
ตารางที่ 8 ระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายด้าน	33
ตารางที่ 9 ระดับความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกรายข้อ	34
ตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน จำแนกรายข้อ	35
ตารางที่ 11 ระดับความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป จำแนกรายข้อ	35
ตารางที่ 12 ระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลจำแนกตามรายด้าน	36
ตารางที่ 13 ระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลด้านผลลัพธ์เชิงปริมาณ จำแนกรายข้อ	36
ตารางที่ 14 ระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลด้านผลลัพธ์เชิงคุณภาพ จำแนกรายข้อ	37
ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ...	38
ตารางที่ 16 การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน	38
ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน	39

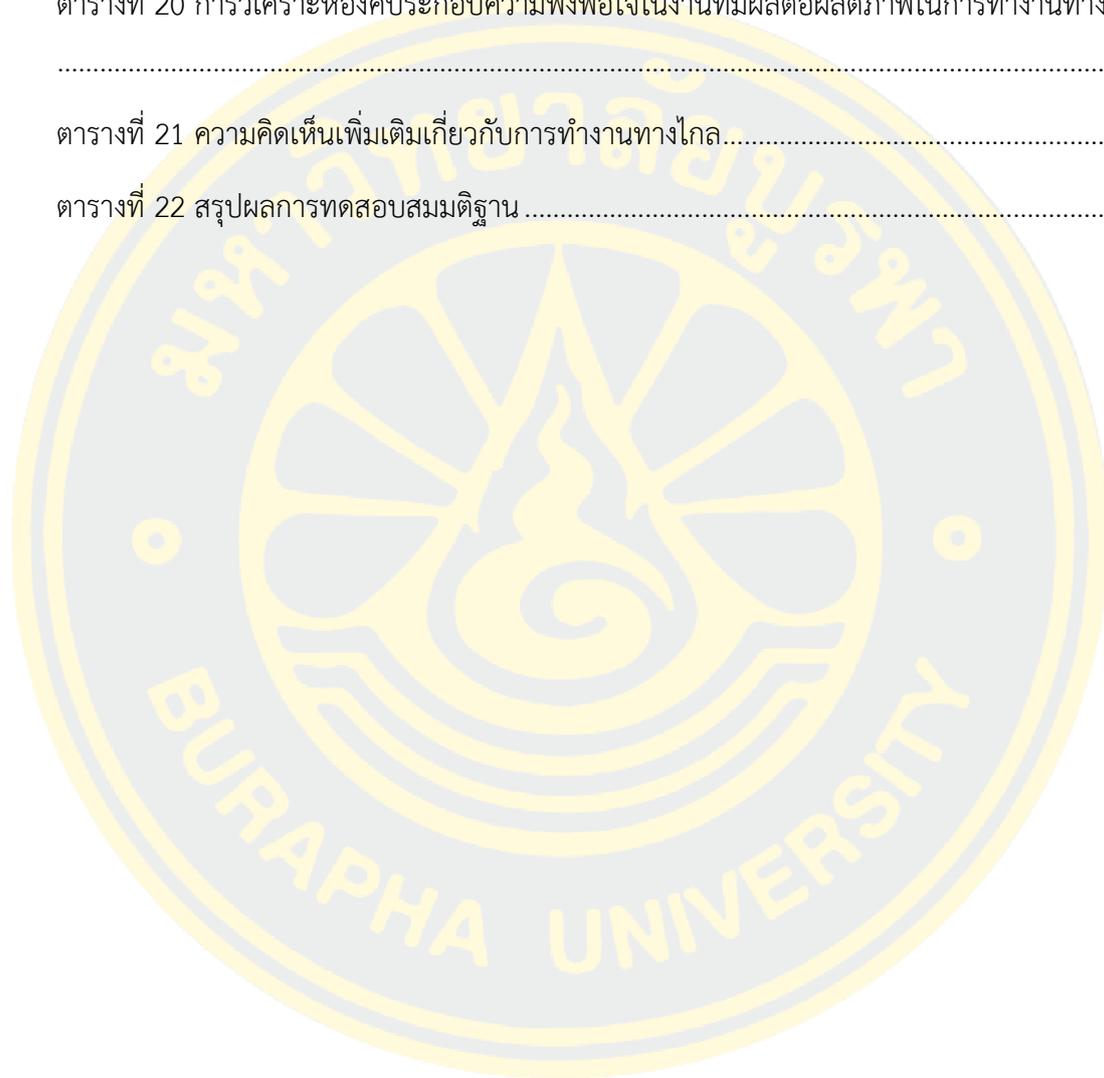
ตารางที่ 18 การวิเคราะห์องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล 40

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล 40

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล 41

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานทางไกล..... 42

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 44



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือโรคโควิด-19 เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ที่นครอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน และกระจายไปทั่วโลกอย่างรวดเร็ว ภายในเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้โรคโควิด-19 เป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ โดยข้อมูลเมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2564 พบว่ามีผู้ติดเชื้อทั่วโลกมากถึง 192,284,207 ราย และมีผู้เสียชีวิตรวมทั้งสิ้น 4,136,518 ราย (World Health Organization, 2021) เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค หลายประเทศจึงต้องยกระดับข้อจำกัดด้านการเดินทางและการค้าระหว่างประเทศ รวมถึงมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตและเศรษฐกิจของคนทั่วโลก (ดาว ชุ่มตะขบ, 2563) หนึ่งในมาตรการที่หลายประเทศนำมาใช้คือ การปิดเมือง (Lockdown) ซึ่งมีการห้ามการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่และการหยุดกิจกรรมที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค มาตรการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชน และเป็นสาเหตุให้เศรษฐกิจโลกเข้าสู่ภาวะถดถอย โดยกองทุนการเงินระหว่างประเทศระบุว่า ในปี พ.ศ. 2563 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศทั่วโลกจะหดตัวร้อยละ 3.00 และโดยเฉพาะกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เช่นในยุโรปหดตัวร้อยละ 7.50 สหรัฐอเมริการ้อยละ 5.90 และไทยหดตัวร้อยละ 6.70 (กระทรวงพาณิชย์, 2563)

ด้วยสถานการณ์นี้ การปรับตัวและการหาวิธีแก้ไขที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจในการคงสภาพการดำเนินงานและลดผลกระทบ การทำงานทางไกล (Telework) หรือการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) จึงได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเนื่องจากตอบสนองต่อความจำเป็นในการรักษาระยะห่างทางสังคมและการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมทั้งยังสามารถช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นในช่วงที่มีข้อจำกัดด้านการเดินทางและกิจกรรมสาธารณะ โดยแนวคิดการทำงานทางไกลนั้นมีรากฐานมาจาก ค.ศ. 1970 ซึ่งเริ่มต้นจากการแก้ปัญหาการจราจรที่แออัด มลพิษทางอากาศ และค่าใช้จ่ายเชื้อเพลิงที่สูงขึ้น (Nilles, 1975) ในช่วง ค.ศ. 2010 ประธานาธิบดีโอบามาแห่งสหรัฐอเมริกาได้ลงนามในพระราชบัญญัติสนับสนุนการทำงานทางไกล ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องกำหนดนโยบายที่อนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ (US Government information, 2010)

สำหรับประเทศไทย ช่วงการระบาดของโควิด-19 ทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัวเช่นกัน และจากผลการสำรวจของสวนดุสิตโพลในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,553

คน พบว่าร้อยละ 42.70 ของคนไทยมีการปรับรูปแบบการทำงานเป็นการทำงานจากที่บ้าน ขณะที่ร้อยละ 34.40 ทำงานทั้งที่บ้านและที่สำนักงาน นอกจากนี้ ร้อยละ 70.30 ของผู้ตอบแบบสำรวจมีความเห็นว่าการทำงานที่บ้านช่วยให้การทำงานของพวกเขาส่งผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ มีเดีย จำกัด, 2564)

ทั้งนี้การทำงานทางไกลมีข้อดีที่สำคัญ เช่น การลดค่าใช้จ่ายด้านการเช่าพื้นที่สำนักงานและพลังงาน ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร และพนักงานก็ได้ประโยชน์จากความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น โดยผลลัพธ์จากการศึกษาของ Boell, Campbell, Cecez-Kecmanovic, & Cheng (2013) ชี้ให้เห็นว่าการทำงานทางไกลส่งเสริมความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลสำรวจของบริษัทโจนส์ แลง ลาซาลล์ พบว่าในปี พ.ศ. 2563 ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานทางไกลลดลงจากร้อยละ 48.00 เหลือเพียงร้อยละ 37.00 ใน พ.ศ. 2564 โดยประเด็นเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกลายเป็นปัญหาหลักที่พนักงานให้ความสำคัญมากขึ้น (Jones Lang Lasalle Ip, 2021)

บริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่งเริ่มประกาศใช้นโยบายการทำงานที่บ้านในไตรมาสที่ 4 ของปี พ.ศ. 2563 ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 ถึง พ.ศ. 2565 แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีผลการการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์คาดหวังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจากเดิมมีค่าผลการการทำงานอยู่ที่ร้อยละ 9.00 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 16.00 และร้อยละ 18.0 ตามลำดับ ทำให้ฝ่ายบริหารมีความกังวลว่าปัญหานี้อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน และประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานในบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง โดยผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการทำงานทางไกลเพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ควบคู่ไปกับการยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อันเป็นสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานในบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานในบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานในบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อผลิตภาพจากการทำงานทางไกลของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลิตภาพจากการทำงานทางไกลของพนักงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ฝ่ายบริหาร นำข้อมูลที่ได้มากำหนดนโยบายใหม่ให้สอดคล้อง และส่งเสริมให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บ้านยังคงรักษาระดับ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และเพิ่มผลิตภาพให้องค์กรได้

2. ฝ่ายบุคคล นำข้อมูลที่ได้มากำหนดแผนงานสำหรับการพัฒนาบุคลากร หรือการหาแนวทางด้านสวัสดิการเพื่อสนับสนุนให้พนักงานที่ทำงานที่บ้านสามารถ เพิ่มผลิตภาพให้องค์กรได้

3. พนักงานสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงานทางไกลของตนเองได้

4. หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกลสามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยต่อยอด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาอิทธิพลระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานในบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปรและเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตในการทำงานทางไกลของพนักงานในบริษัทด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทางไกล โดยมีแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน เพื่อประกอบการกำหนดตัวแปร จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่

1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามแนวคิดของ (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003) ซึ่งจำแนกความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานออกเป็น 3 มิติ คือ ความสมดุลด้านเวลาและชีวิต ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต ความสมดุลด้านความพึงพอใจ

1.2 ความพึงพอใจในงาน อ้างอิงจากแบบสอบถามความพึงพอใจมินนิโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) สร้างขึ้นโดย Weiss และ Lofquist ในปี ค.ศ. 1967 ซึ่งจำแนกความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน และความพึงพอใจในงานทั่วไป (Weiss, 1967)

1.3 ผลผลิตจากการทำงานทางไกล ตามแนวคิดของ Saputra (2021) ซึ่งวัดค่าผลผลิตจากผลลัพธ์เชิงปริมาณ (Quantitative Outcome) และผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Outcome) (Saputra et al., 2021)

2. ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัทด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่งในประเทศไทย ที่ได้รับมอบหมายให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้าน จำนวน 128 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาและสถานที่

ช่วงเวลาในการทำวิจัยเริ่มตั้งแต่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ. 2567 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 ปี 11 เดือน โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่

3.1 ระยะการศึกษาข้อมูล ทบทวนวรรณกรรม และกำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย ตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2565 ถึง 30 กันยายน พ.ศ.2567

3.2 ระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล และสรุปผลงานวิจัย ตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ.2567

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานทางไกล หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน คือพนักงานสามารถทำงานจากที่ซึ่งไม่ใช่ที่ตั้งสำนักงาน โดยการอาศัยเทคโนโลยี และการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถรักษาสมดุล หรือจุดดุลยภาพในการจัดสรรบทบาท หน้าที่ และภาระรับผิดชอบที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่แตกต่าง หลากหลายในการดำเนินชีวิต ระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงชีวิตครอบครัวให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง ความสมดุลในการจัดสรรเวลาให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น จำนวนเวลาทำงานต่อสัปดาห์ ชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน และความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน

2.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมร่วมกับงาน กับหน่วยงาน หรือองค์กร และการมีส่วนร่วมร่วมกับชีวิตส่วนบุคคล โดยเป็นภาวะสมดุลที่ลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกในเชิงความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น เช่น องค์กรมีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของบุคลากรมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงาน ลักษณะของการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในเชิงเกื้อกูลกันในองค์กร หรือการที่พนักงานสามารถใช้เวลาในวันหยุดร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กระทบกับงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความสามารถในการรักษาจุดดุลยภาพระหว่างระดับของความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว

บุคคล เช่น ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการ รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้ ทัศนคติด้านความมั่นคงในการทำงาน หรือแม้แต่ความสุขโดยรวมกับการทำงาน เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง มุมมอง หรือความรู้สึกด้านบวกของพนักงานต่องานที่ทำอยู่ โดยเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น พนักงานทำงานแล้วมีความสุขกับงาน หรือ มีความชอบในการทำงาน

3.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Intrinsic Job Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจ เป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถของตนในการทำงาน ความสำเร็จในงาน โอกาสในการทำงานเพื่อส่วนรวม หรือบุคคลอื่น ความเป็นอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic Job Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจของพนักงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น นโยบายขององค์กร หัวหน้างาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น

3.3 ความพึงพอใจในงานทั่วไป (General Job Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดนรวมทั่ว ๆ ไป ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน

4. ผลผลิตที่เกิดจากการทำงานทางไกล (Telework Productivity) หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการทำงานทางไกล สะท้อนให้เห็นผ่านทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิงคุณภาพ

4.1 ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (Quantitative Outcome) หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดค่าเชิงปริมาณได้ อันแสดงให้เห็นจากพฤติกรรมของพนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จได้มากยิ่งขึ้น โดยใช้เวลาในการทำงานแล้วเสร็จน้อยลง ค่าใช้จ่ายน้อยลง เมื่อเทียบกับก่อนการทำงานทางไกล

4.2 ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (Qualitative Outcome) หมายถึง ผลสัมฤทธิ์อันแสดงให้เห็นจากพฤติกรรมของพนักงานที่มีความจดจ่อกับงานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ในงานมากขึ้น หรือมีความสุขในการทำงานมากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการทำงานทางไกล เป็นข้อมูลที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นจำนวนได้โดยตรง

5. พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานทางไกลในตำแหน่งงานต่าง ๆ ภายใต้การว่าจ้างจากบริษัท โดยมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานตามนโยบายหรือข้อกำหนดของ นายจ้าง

6. บริษัท หมายถึง บริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลในกรณีศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาบริษัทด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง
2. แนวคิดการทำงานทางไกล
3. แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
4. แนวคิดความพึงพอใจในงาน
5. แนวคิดการวัดค่าผลผลิตภาพ

ข้อมูลทั่วไปของบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง

ธุรกิจด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูล (Data Center) คือธุรกิจที่ให้บริการสถานที่ในการจัดเก็บ และการจัดการข้อมูลจำนวนมาก พร้อมทั้งระบบคอมพิวเตอร์ และระบบโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ การจัดการป้องกันไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูล และยังช่วยเก็บรักษาข้อมูลได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน โดยที่ธุรกิจไม่ต้องกังวลในเรื่องของพื้นที่การจัดเก็บ บริษัทมีทีมงานและผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับแต่ละประเภทธุรกิจ พร้อมเสนอวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยให้ลูกค้าดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดภาระค่าใช้จ่ายในการจัดการและการดูแลระยะยาว เมื่อเทียบกับการที่ต้องลงทุนเองเพื่อสร้างระบบในการจัดการข้อมูลในองค์กร ค่าใช้จ่ายในการจ้างคนดูแลระบบ ค่าซ่อมแซมและบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

ปัจจุบันบริษัทให้บริการศูนย์ข้อมูลในกรณีศึกษา มีพื้นที่สำนักงานหลัก 3 แห่ง ทั้งในกรุงเทพมหานคร และภาคตะวันออก ลักษณะการทำงานก่อนการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 เป็นการทำงาน ณ ที่ตั้งทั้งหมด ด้วยจำนวนพนักงานประจำทั้งสิ้น 214 คน หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ตั้งแต่ ไตรมาส 3 ของปี พ.ศ.2564 ถึงปัจจุบัน ผู้บริหารได้ประกาศให้มีนโยบายการทำงานทางไกล เพื่อตอบสนองต่อมาตรการของภาครัฐ และ แต่อย่างไรก็ตามทางองค์กรไม่สามารถอนุญาตให้พนักงานทุกส่วนงานทำงานทางไกลได้ เนื่องจากข้อกำหนดมาตรฐานของศูนย์ข้อมูล ที่จำเป็นต้องมีพนักงานประจำ ณ ที่ตั้งตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น จึงกำหนดให้พนักงานที่มีได้มีหน้าที่ตามกำหนดที่ต้องประจำสำนักงานในรูปแบบ 24 ชั่วโมง จำนวนทั้งสิ้น 128 คน ให้สามารถทำงานทางไกลได้ โดยประกอบด้วย ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง คือ เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน

เจ้าหน้าที่ด้านสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่ประจำ ณ สำนักงานของลูกค้า ที่บริษัทลูกค้ามีนโยบายให้ทำงานทางไกล

แนวคิดการทำงานทางไกล

การทำงานทางไกล หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน กล่าวคือ พนักงานสามารถทำงานจากที่ซึ่งไม่ใช่ที่ตั้งสำนักงาน โดยจำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยี และการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน และการทำงานทางไกลยังสามารถทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการตนเองได้อย่างอิสระ ภายใต้เงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้กับบริษัท (Boell et al., 2013; Fujii, 2020; Nilles, 1975; สรัญญา ชื่อสัตย์, 2564; อริญญา พูลเฉลิม, 2561) คำว่า "การทำงานทางไกล" ถูกกล่าวถึงครั้งแรกในช่วงปี 1970 โดย Nilles (1975) ซึ่งมองว่าการทำงานลักษณะนี้ช่วยลดการเดินทาง ลดปัญหาจราจร และเพิ่มความสะดวกในการทำงาน การทำงานทางไกลในยุคนั้นยังเป็นแนวคิดที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีในการสื่อสารอย่างมาก และได้รับความสนใจมากขึ้นในยุคปัจจุบันที่อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทอย่างแพร่หลาย ทำให้การทำงานทางไกลกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้จริงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทำงานทางไกลมีรูปแบบที่หลากหลายตามบริบทการใช้งานของแต่ละองค์กร โดยการทำงานในลักษณะนี้ช่วยให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานและสามารถทำงานได้จากทุกสถานที่ ทุกเวลา Boell และคณะ (2013) ได้กล่าวว่าการทำงานทางไกลสามารถลดข้อจำกัดด้านสถานที่ทำงานและเวลาในการทำงานลงได้ ทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นสูงขึ้น สามารถจัดสรรเวลาและสถานที่ทำงานได้ตามความสะดวก นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เพราะพนักงานสามารถจัดการเวลาของตนเองได้ดีขึ้น ลดเวลาในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและที่ทำงาน ส่งผลให้มีเวลาสำหรับครอบครัวและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น นอกจากนี้ เทคโนโลยีการสื่อสารยังเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานทางไกล เช่น การประชุมทางไกลผ่านโปรแกรมหรือการส่งข้อความออนไลน์ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและองค์กรมีประสิทธิภาพ การกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจนเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ เพราะช่วยให้พนักงานไม่รู้สึกกดดันในการทำงานนอกเวลาหรือเกิดภาวะทำงานมากเกินไป การจัดการเวลาที่เหมาะสมและการสื่อสารที่ชัดเจนจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานทางไกล ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยสร้างประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและไม่เกิดความเครียดสะสมจากการทำงานอีกด้วย

ถึงแม้ว่าการทำงานทางไกลจะมีข้อดีหลายประการ ทั้งในด้านการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงาน แต่ก็ยังมีข้อควรระวังในเรื่องผลกระทบต่อความสัมพันธ์และ

ความผูกพันในทีม (Fujii, 2020) ได้กล่าวว่าหากการทำงานทางไกลขาดการบริหารจัดการที่ดี พนักงานอาจรู้สึกโดดเดี่ยว ขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานเป็นทีม ลดลงและความผูกพันต่อองค์กรน้อยลงไปด้วย การทำงานทางไกลจึงต้องการการสื่อสารที่ชัดเจนและการจัดการเวลาที่ดีจากทั้งองค์กรและพนักงานเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

แนวคิดและความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีต้นกำเนิดจากการตระหนักถึงความเท่าเทียมด้านโอกาสในสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1960 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ตลาดแรงงานเริ่มมีแรงงานหญิงเข้าสู่ระบบมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้มีการพิจารณาถึงความสำคัญของสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงมากขึ้น อันเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเน้นที่การป้องกันไม่ให้ชีวิตการทำงานเข้ามารบกวนหรือเบียดเบียนชีวิตส่วนตัว และในทางกลับกัน ชีวิตส่วนตัวก็ไม่ควรเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงาน (Booth & Van Ours, 2013)

จากจุดเริ่มต้นนี้ นักวิชาการได้พัฒนาความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในหลากหลายมุมมอง โดย Frone (2003) ได้อธิบายว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือการลดการรบกวนระหว่างชีวิตด้านการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เช่น ครอบครัว กิจกรรมยามว่าง และการศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมและเกื้อหนุนกันระหว่างสองด้านนี้อย่างเหมาะสม (Frone, 2003) นอกจากนี้ ความสมดุลนี้เกิดขึ้นเมื่อพนักงานสามารถจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี ทำให้มีชีวิตที่สมดุลและมีความสุข (ขนิญรัตน์ อินทุลักษณ์ & อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557) ในขณะที่ ปริณดา สมควร (2557) ได้ขยายแนวคิดนี้ โดยระบุว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือความสามารถในการบริหารจัดการบทบาทหน้าที่หลายด้านของบุคคลให้เกิดความสัมพันธ์ที่สอดคล้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยสร้างความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และ ความสมดุลดังกล่าวยังเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างลงตัวระหว่างงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ทำให้เกิดการพัฒนาในด้านความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธรรมา, 2563)

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Greenhaus, Collins, และ Shaw (2003) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติสำคัญ ดังนี้

1. ด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง ความสมดุลในการจัดสรรเวลาให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น จำนวนเวลาทำงานต่อสัปดาห์ ชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน และความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน
2. ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมกับงาน กับหน่วยงาน หรือองค์กร และการมีส่วนร่วมกับชีวิตส่วนบุคคล โดยเป็นภาวะสมดุลที่

ลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกในเชิงความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น เช่น องค์กรมีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของบุคลากรมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ลักษณะของการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในเชิงเกื้อกูลกันในองค์กร หรือการที่พนักงานสามารถใช้เวลาในวันหยุดร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กระทบกับงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความสามารถในการรักษาจุดดุลยภาพระหว่างระดับของความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนบุคคล เช่น ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการ รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้ ทรรศนะคติด้านความมั่นคงในการทำงาน หรือแม้แต่ความสุขโดยรวมกับการทำงาน เป็นต้น

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เป็นประเด็นที่ได้รับ ความสนใจมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและการแข่งขันในตลาดแรงงานมีความเข้มข้นขึ้น ความสมดุลนี้ไม่เพียงแต่มีความสำคัญต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของบุคคล แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย การศึกษาในหัวข้อนี้จะเน้นไปที่องค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ มิติด้านเวลา (Time Balance) มิติด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) และมิติด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance)

1. การสร้างสมดุลในด้านเวลา คือ การจัดสรรเวลาให้เหมาะสมระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว การมีการวางแผนเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่กระทบต่อเวลาที่ควรใช้กับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัว การมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การทำงานจากที่บ้านหรือการจัดตารางเวลาที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้พนักงานมีเวลาในการดูแลสุขภาพจิตและร่างกายของตนเอง (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002) นอกจากนี้ การจัดการกับภาระงานที่เหมาะสมจะช่วยลดความเครียดและความกดดันในการทำงานได้ (EA, 1976) การสร้างสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือ การสร้างโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีส่วนร่วมและมีความสำคัญในองค์กร องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายต่างๆ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการทำงานร่วมกันจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานที่ทำ (Maslach & Leiter, 2016) การส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารที่เปิดเผยในทีมงานจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกมีส่วนร่วม (Spector, 1997)

2. การสร้างสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม การ

ปรับปรุงสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมสุขภาพจิตล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (Spector, 1997) นอกจากนี้ การสร้างระบบการให้รางวัลและการรับรู้ผลงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน (Harter et al., 2002) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและการทำงาน

ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ความสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตและการทำงานจะช่วยลดความตึงเครียด ลดปัญหาด้านสุขภาพจิตและสุขภาพกาย และช่วยให้พนักงานสามารถจัดการเวลาและหน้าที่ในชีวิตทั้งสองด้านได้อย่างเหมาะสม ซึ่งนำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Greenhaus et al., 2003)

การมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือการช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจนี้เกิดจากการที่พนักงานสามารถจัดการบทบาทต่าง ๆ ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่รู้สึกวุ่นวายที่การทำงานเข้ามารบกวนชีวิตส่วนตัว และในทางกลับกันการที่พนักงานสามารถใช้เวลาอยู่กับครอบครัว หรือทำกิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบได้ ทำให้พวกเขา รู้สึกมีความสุขและพึงพอใจกับชีวิตมากขึ้น (Frone, 2003; ขนิณร์นัสท์ อินทุลักษณะ & อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2557) นอกจากนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังช่วยเพิ่มผลิตภาพของทั้งพนักงานและองค์กร การมีนโยบายที่สนับสนุนความสมดุลจะช่วยให้พนักงานมีเวลาและสภาพจิตใจที่พร้อมสำหรับการทำงาน ทำให้สามารถทุ่มเทให้กับงานได้เต็มที่ ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น งานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าบริษัทที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีการเติบโตในยอดขายและผลกำไรมากกว่าบริษัทที่ไม่มีนโยบายนี้ (Kalliath & Brough, 2008; Peters & Van der Lippe, 2007) ความสมดุลนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มผลิตภาพเท่านั้น แต่ยังสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรอีกด้วย เพราะพนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพวกเขา ประโยชน์อีกประการหนึ่งของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานคือการสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การมีนโยบายที่ช่วยให้พนักงานมีความสมดุลในชีวิต จะช่วยลดอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีแรงจูงใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น (ปริณดา สมควร, 2557) ความสมดุลนี้ยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาในสายอาชีพของพนักงานเอง และทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ในระยะยาว

ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีประโยชน์อย่างมากต่อทั้งพนักงานและองค์กร การส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลในชีวิต จะช่วยให้พนักงานมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น พร้อมกับความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ทั้งนี้ นโยบายที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงเป็นการลงทุนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

แนวคิดความพึงพอใจในงาน

แนวคิดและความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงมุมมองและความรู้สึกของบุคลากรต่อการทำงานของตน โดยความพึงพอใจนี้สามารถมองได้ว่าเป็นความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความสุขและความชื่นชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ศรัณย์ พิมพ์ทอง, 2557) โดยการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานสามารถจำแนกออกเป็นสามด้านหลัก (Weiss, 1967) ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน (Intrinsic Job Satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจที่เกิดจากการใช้ความสามารถและทักษะส่วนบุคคล รวมถึงความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน โอกาสในการทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และความมั่นคงในอาชีพ

2. ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic Job Satisfaction) เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจที่พนักงานมีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงผลตอบแทนทางการเงินที่ได้รับ

3. ความพึงพอใจทั่วไปในงาน (General Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกพอใจที่เกิดจากเงื่อนไขการทำงานโดยรวม รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง มักส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและการมีส่วนร่วมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ในทางกลับกัน ความรู้สึกไม่พอใจในงานสามารถนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและความไม่พอใจในองค์กร ในด้านนี้ นักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้หลากหลาย อาทิเช่น Vroom (1964) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในงานสามารถใช้แทนทัศนคติในการทำงานได้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ Fujii (2020) ยังชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานประกอบด้วยความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดย Aziri (2011) ได้เน้นถึงทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อตนเองในบริบทการทำงาน ในขณะที่ ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) เน้นย้ำว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงมักจะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของตน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นเป็นไปได้จากหลายแง่มุม เช่น ธรรมชาติของงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Judge & Bono, 2001) ทฤษฎีที่สำคัญในด้านนี้คือ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ซึ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factors) ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2562)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ซึ่งมักเกิดขึ้นจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเข้าใจและส่งเสริมความพึงพอใจในงานจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

การวัดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในงานเป็นกระบวนการสำคัญในการประเมินความรู้สึกของบุคลากรต่อการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิตที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง นักวิจัยและนักวิชาการจึงได้พัฒนาวิธีการที่หลากหลายในการวัดความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปนิยมใช้สามวิธีการหลัก ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ และการใช้แบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม การสังเกตและการสัมภาษณ์มักต้องใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลค่อนข้างมาก ทำให้การใช้แบบสอบถามกลายเป็นวิธีที่นิยมอย่างแพร่หลาย เนื่องจากสามารถรวบรวมข้อมูลในปริมาณมากได้ในเวลาอันสั้น แบบสอบถามที่เป็นที่รู้จักในวงกว้างในการวัดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. แบบสอบถามเจดีไอ (Job Description Index: JDI) ซึ่งพัฒนาโดย Smith, Kendall และ Hulin ในปี ค.ศ. 1969 ใช้เพื่อวัดความพึงพอใจในงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ตั๋วงาน ค่าจ้าง โอกาสหรือความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ในปี ค.ศ. 1985 แบบสอบถามนี้ได้รับการปรับปรุงโดยการเพิ่มข้อความเพื่อให้มีความละเอียดมากขึ้น โดยผู้ตอบจะต้องระบุความคิดเห็นในรูปแบบ ใช่ ไม่ใช่ หรือ ไม่แน่ใจ เท่านั้น

2. แบบสอบถามความพึงพอใจมินนิโซตา (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) ถูกสร้างขึ้นโดย Weiss, Dawis, England และ Lofquist ในปี 1967 แบบสอบถามนี้มุ่งเน้นการวัดความพึงพอใจในงานในด้านตัวบุคคล ผู้ตอบสามารถเลือกตอบในลักษณะมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีรูปแบบ 2 แบบ ได้แก่ แบบยาว (Long Form) ที่มีจำนวนข้อคำถาม 100 ข้อ และแบบสั้น (Short Form) ที่ลดจำนวนข้อคำถามลงเหลือ 20 ข้อ แต่ยังคงรักษาคุณภาพการวัดและประเมินค่าให้เหมือนกับแบบยาว การใช้แบบสอบถามนี้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพและระดับตำแหน่งหน้าที่ (Martins, 2012) ผู้วิจัยจึงเห็น

ว่าเหมาะกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมีคุณสมบัติแตกต่างกันในหลายสาขาวิชาชีพ และระดับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในบริษัท เช่น เจ้าหน้าที่สายงานสารสนเทศ เจ้าหน้าที่สายงานบุคคล และธุรการ เจ้าหน้าที่ส่วนงานบัญชีและพนักงานในระดับบริหาร โดยประเด็นคำถาม และประเภทของความพึงพอใจในแบบสอบถามแบบสั้นนั้น มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประเด็นคำถาม และประเภทของความพึงพอใจในงาน จาก MSQ : Short Form

ประเด็นคำถามในแบบสอบถาม MSQ : Short form	ประเภทของความพึงพอใจ
1. มีภาระงานที่วุ่นวายตลอดเวลา	ความพึงพอใจในงาน
2. มีโอกาสในการทำงานคนเดียว	ความพึงพอใจในงาน
3. มีโอกาสในการทำสิ่งใหม่เสมอ	ความพึงพอใจในงาน
4. มีโอกาสมีตัวตนในสังคม	ความพึงพอใจในงาน
5. วิธีที่ฝ่ายบริหารใช้ในการรับมือกับพนักงานของบริษัท	ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน
6. ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหาร	ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน
7. ความสามารถในการกรรพทำในสิ่งที่ไม่ขัดกับมโนธรรมของฉัน	ความพึงพอใจในงาน
8. ลักษณะงานที่มั่นคง	ความพึงพอใจในงาน
9. โอกาสในการทำเพื่อผู้อื่น	ความพึงพอใจในงาน
10. โอกาสในการบอกกล่าวผู้อื่นว่าสิ่งใดต้องกระทำ	ความพึงพอใจในงาน
11. ในการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อบริษัท	ความพึงพอใจในงาน
12. การนำนโยบายของบริษัทไปสู่การปฏิบัติ	ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน
13. ความเหมาะสมของค่าจ้าง กับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน
14. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน
15. มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในงาน
16. มีโอกาส และอิสระในการทดลองใช้วิธีการทำงานของตัวเอง	ความพึงพอใจในงาน
17. สภาพแวดล้อม หรือเงื่อนไขในการทำงาน	ความพึงพอใจในงานทั่วไป
18. การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	ความพึงพอใจในงานทั่วไป
19. คำชมเชยที่ได้รับจากการทำงานที่ดี	ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน
20. ความสำเร็จที่เกิดจากงาน	ความพึงพอใจในงาน

แนวทางการสร้างความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาพจิตของพนักงาน ความพึงพอใจในงานสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Intrinsic Job Satisfaction) ความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic Job Satisfaction) และความพึงพอใจในงานทั่วไป (General Job Satisfaction) การสร้างความพึงพอใจในแต่ละด้านจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

1. การสร้างความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในงาน (Intrinsic Job Satisfaction) ที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงานต่อการทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย การส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถที่ตนมีและสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มที่เป็นสิ่งสำคัญ องค์กรควรสร้างโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในงานที่ท้าทายและสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดสร้างสรรค์และการมีอิสระในการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (McGregor, 1960)

2. การสร้างความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic Job Satisfaction) เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน องค์กรควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความพึงพอใจและความต้องการของพนักงาน นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างพนักงานและผู้บริหารจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Herzberg, 1966)

3. การสร้างความพึงพอใจในงานทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยและเป็นมิตร องค์กรควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความสะดวกสบาย ปลอดภัย และสร้างสรรค์ เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ การจัดให้มีการสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Kahn, 1990)

ประโยชน์จากความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยแก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ (2560) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากความพึงพอใจในงานไว้เบื้องต้น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ เมื่อพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานสูง จะส่งผลให้อัตราการผลิตและประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อสิ่งที่ทำ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นระบบและเป็นธรรมช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน นอกจากนี้ การมีโอกาสนในการก้าวหน้าในอาชีพและการได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานยังเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลให้ผลิตภาพโดยรวมขององค์กรสูงขึ้น (Judge & Bono, 2001; แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, 2560)

2. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการลดอัตราการขาดงาน อีกหนึ่งผลประโยชน์ที่สำคัญของความพึงพอใจในงานคือการลดอัตราการขาดงานของพนักงาน เมื่อลักษณะการทำงานและสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจ พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะมาทำงานอย่างทุ่มเทและมีความรับผิดชอบมากขึ้น อัตราการขาดงานจะลดลง ซึ่งส่งผลให้มีการรักษาแรงงานที่มีคุณภาพภายในองค์กรและลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานพนักงานใหม่ (แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, 2560)

3. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการลดอัตราการลาออก การมีความพึงพอใจในงานส่งผลให้ลดอัตราการลาออกของพนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและได้รับการยอมรับในความสามารถของตน พวกเขาจะมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการพัฒนาทักษะจะช่วยลดความคิดที่จะลาออกจากงานได้ ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในด้านการรักษาแรงงานที่มีประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการจ้างงานใหม่ (Mowday, Steers, & Porter, 1979; แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์, 2560)

โดยสรุปแล้ว ความพึงพอใจในงานไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมอีกด้วย การมุ่งเน้นในการสร้างความพึงพอใจในงานจึงควรเป็นกลยุทธ์หลักขององค์กรเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ลดอัตราการขาดงานและการลาออก ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและยั่งยืนในอนาคต

แนวคิดการวัดค่าผลิตภาพ

แนวคิดผลิตภาพได้รับการนำเสนอครั้งแรกในหนังสือ *Tableau Economique* ของ Francois Quensnay ในกลางศตวรรษที่ 18 แต่กลับไม่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจนกระทั่งมีการเผยแพร่หนังสือ *The Wealth of Nations* ของ Adam Smith และ *An Essay on the Principal of Population* ของ Thomas Malthus ทำให้แนวคิดผลิตภาพเริ่มมีบทบาทในวงการวิชาการและได้รับการยอมรับจากสังคมในเวลานั้นมากขึ้น แนวคิดผลิตภาพกลายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในอุตสาหกรรม เนื่องจากทุกองค์กรต่างมองหาวิธีการรักษาเสถียรภาพและความยั่งยืนของตนเอง ในขณะที่จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ทรัพยากรกลับมีอยู่อย่างจำกัด ด้วยเหตุนี้ แนวคิดผลิตภาพจึงถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การแข่งขันในระบบตลาดมีความรุนแรง บริษัทต่าง ๆ พบว่าความอยู่รอดของตนกำลังถูกคุกคามอย่างต่อเนื่อง การมีผลิตภาพในระดับต่ำจึงไม่สามารถทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้ ผลผลิตจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ไขปัญหาความท้าทายของมนุษย์อย่างยั่งยืน

ในปี ค.ศ. 1911 เฟรดเดอริก ดับบลิว เทย์เลอร์ (Frederick W. Taylor) วิศวกรชาวอเมริกัน ได้ทำการศึกษาเพื่อหาทางแก้ปัญหาคาการสิ้นเปลืองวัตถุดิบและพลังงานในกระบวนการผลิต ที่เกิดจาก

การที่คนงานทำงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ตลอดจนขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพทำให้ผลผลิตตกต่ำ (Dong-Kyu, 2011)

ความหมายของผลิตภาพ

ผลิตภาพ (Productivity) เป็นแนวคิดที่ใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการคำนวณจากผลลัพธ์ที่ได้ (Output) หารด้วยปัจจัยที่นำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ (Input) ซึ่งทรัพยากรดังกล่าวสามารถรวมถึงแรงงาน งบประมาณ และอุปกรณ์ต่าง ๆ หากผลลัพธ์ที่ได้มีค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ แสดงว่าการดำเนินงานนั้นมีผลิตภาพในระดับสูง หลายท่านได้ให้ความหมายของผลิตภาพในหลายบริบท โดย Dong-Kyu (2011) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผลผลิตสะท้อนถึงระดับประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการเพิ่มผลผลิตนั้นสามารถวัดค่าได้ชัดเจน และเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการดำเนินธุรกิจที่เกิดจากการนำปัจจัยการผลิตมาผ่านกระบวนการผลิต (อุดมศักดิ์ ชมสุข & สมบูรณ์ สารพัด, 2562) ขณะที่ Saputra et al. (2021) ได้กล่าวถึงผลิตภาพจากการทำงานทางไกลว่าเป็นผลผลิตที่สะท้อนผ่านทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิงคุณภาพ เช่น การเพิ่มปริมาณงานที่สำเร็จและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และความสุขของพนักงาน ดังนั้น ผลิตภาพจึงเป็นแนวคิดที่มีความหลากหลาย ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการบริหาร โดยมุ่งหวังในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นไปที่ผลิตภาพจากการทำงานทางไกล จึงได้สรุปความหมายของผลิตภาพในการทำงานทางไกลตามแนวคิดของ Saputra et al. (2021) ว่าเป็นผลผลิตที่เกิดจากการทำงานทางไกล ซึ่งสะท้อนผ่านทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ผลลัพธ์เชิงปริมาณ เช่น การที่พนักงานสามารถทำงานได้มากขึ้น ใช้เวลาดำเนินการน้อยลง และมีค่าใช้จ่ายน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในรูปแบบปกติ ส่วนผลลัพธ์เชิงคุณภาพ ได้แก่ ความจดจ่อในงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความสุขของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อทำงานทางไกล

ประโยชน์ของผลิตภาพ

ผลิตภาพ (Productivity) เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ในกระบวนการผลิต ซึ่งสามารถนิยามประสิทธิภาพว่าเป็นการสร้างผลผลิตสูงสุดด้วยการใช้ปัจจัยการผลิตให้น้อยที่สุด ในขณะที่ประสิทธิผลนั้นเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีมุมมองเชิงคุณภาพมากกว่า การเพิ่มผลิตภาพสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผลิตภาพในระดับบุคคลและระดับครอบครัวสามารถเป็นหลักประกันของเสถียรภาพทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (Sustainable Economic Stability) ในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่มีความสามารถในการยกระดับอัตราการเพิ่มผลผลิต

ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประเทศเหล่านี้มักจะถูกมองว่าเป็นประเทศที่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ (Kumar, Duhan, & Haleem, 2016)

ผลิตภาพจึงเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของประเทศหรือองค์กร โดยผลิตภาพจะสะท้อนถึงความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศ ซึ่งส่งผลให้ทุกภาคส่วนในสังคมได้รับประโยชน์ (Mankiw, 2011) ตัวอย่างเช่น ประเทศที่มีผลิตภาพสูงมักจะสามารสร้างงานที่มีคุณค่าและมีรายได้ที่มั่นคงให้กับประชากร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ดังนั้น การมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มผลิตภาพจึงเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญสำหรับทั้งภาครัฐและเอกชน การมีผลิตภาพสูงจึงหมายถึงการที่องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้ดีขึ้นและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว การลงทุนในด้านเทคโนโลยีและการฝึกอบรมพนักงานยังสามารถช่วยเพิ่มผลิตภาพได้อีกด้วย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาและการสร้างความมั่งคั่งให้กับทุกภาคส่วนในสังคม (Salah, 2020)

การวัดผลิตภาพ

การวัดผลิตภาพเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในระบบเศรษฐกิจและการผลิต โดยมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของผลิตภาพแต่ละประเภท โดยทั่วไปสามารถแบ่งผลิตภาพออกเป็นประเภทหลักๆ ได้แก่ ผลิตภาพแรงงานและผลิตภาพทุน

1. ผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) คือ สัดส่วนของผลผลิตที่เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแรงงานที่ใช้ในการผลิต ซึ่งจะกำหนดให้ปัจจัยการผลิตอื่นๆ คงที่ ตัวอย่างเช่น หากมีการผลิตสินค้า 100 หน่วยโดยใช้แรงงาน 5 คน ผลิตภาพแรงงานจะคำนวณได้จาก 100 หน่วยหารด้วย 5 คน ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของแรงงานที่ใช้

2. ผลิตภาพทุน (Capital Productivity) คือ สัดส่วนของผลผลิตเมื่อเทียบกับปริมาณทุนที่ใช้ในการผลิต โดยสามารถใช้วัดประสิทธิภาพของการลงทุนในทุนได้ เช่น ถ้ามีการลงทุน 1,000 บาท และได้ผลผลิต 200 หน่วย ผลิตภาพทุนจะคำนวณได้จาก 200 หน่วยหารด้วย 1,000 บาท ซึ่งช่วยให้เห็นภาพของการใช้ทรัพยากรทางการเงินในการผลิตได้อย่างชัดเจน

นอกจากนี้ ผลผลิตสามารถวัดได้ในหลายรูปแบบ ซึ่งแบ่งออกเป็นผลิตภาพทางกายภาพ (Physical Productivity) และผลิตภาพเชิงมูลค่า (Value Productivity) ผลผลิตทางกายภาพจะวัดเป็นจำนวนหรือขนาดของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ ในขณะที่ผลิตภาพเชิงมูลค่าจะวัดโดยใช้มูลค่าที่เป็นตัวเงิน เช่น มูลค่าการผลิต รายได้ และมูลค่าเพิ่ม (Dong-Kyu, 2011)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการวัดค่าผลิตภาพตามแนวคิดของ Saputra (2021) ซึ่งเน้นการวัดค่าจากผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิงคุณภาพ โดยผลลัพธ์เชิงปริมาณจะวัดจากพนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จมากขึ้น ใช้เวลาน้อยลง และมีค่าใช้จ่ายน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการทำงานทางไกล ในขณะที่ผลลัพธ์เชิงคุณภาพจะประเมินจากการที่พนักงานมีความจดจ่อกับ

งานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ในงานเพิ่มขึ้น หรือมีความสุขมากขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้สามารถประเมินผลผลิตภาพในรูปแบบที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

การวัดผลผลิตภาพในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้เข้าใจถึงความสามารถในการผลิตของแรงงานและทุน แต่ยังช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการผลิตและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลงานวิจัย บทความวิชาการและบทความวิจัยเพื่อนำข้อมูลมากำหนดตัวแปรและสมมติฐานในงานวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ซึ่งการศึกษาโดย (Rifadha & Sangarandeniya, 2015) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารระดับบริหารในศรีลังกาอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน ในทำนองเดียวกัน (Agha, Azmi, & A, 2017) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานในกลุ่มครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาในประเทศโอมาน โดยการศึกษาได้สำรวจจำนวน 625 คน พบว่าการรบกวนจากสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่ส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูญเสียไป มีผลทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร

นอกจากนี้ การศึกษาของ Irawanto (2021) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในช่วงการระบาดของโรคโควิด-19 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 472 คนจากอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทาย (Irawanto, Novianti, & Roz, 2021)

อีกทั้ง Silabann (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความพึงพอใจในงานและการรักษาพนักงานกลุ่มมิลเลนเนียลในเมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย โดยมีประชากรกลุ่มตัวอย่างรวม 196 คน ผลการศึกษาพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานมากถึงร้อยละ 8.30 และส่งผลต่อการรักษาพนักงานในกลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ 4.40 แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่สามารถสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานให้กับพนักงานได้จะมีโอกาสในการรักษาพนักงานได้ดียิ่งขึ้น (Silaban & Margaretha, 2021)

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้สรุปว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงเป็นที่มาของสมมติฐานที่ 1 ในบริบทของการทำงานทางไกลที่ต้องการศึกษา คือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อต่อผลิตภาพ

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมผลิตภาพของพนักงาน ในการศึกษาของ (Peshave & Gujarathi, 2014) ซึ่งสำรวจความคิดเห็นจากพนักงานระดับบริหารของโรงแรมในประเทศอินเดียจำนวน 200 คน พบว่าพนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวโน้มที่จะทำงานหนักกว่าพนักงานที่ขาดสมดุลถึงร้อยละ 21.00 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ในงานวิจัยที่ดำเนินการโดย (Ansari, Chimani, Baloch, & Bukhari, 2015) ได้มีการสำรวจผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อผลิตภาพของพนักงานในธุรกิจการธนาคารในประเทศปากีสถาน โดยมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานต่อวันอยู่ที่ 9-10 ชั่วโมง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังสร้างความสุขในที่ทำงานให้กับพนักงาน ส่งผลให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานจากการขาดสมดุล

การศึกษาของ HSBC UK Commercial Banking ที่สำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มลูกค้าและผู้ประกอบการจำนวน 3,000 ราย พบว่าร้อยละ 89.00 ของพนักงานชาวอังกฤษเชื่อว่าการกำหนดเวลาอย่างยืดหยุ่นเมื่อทำงานที่บ้านช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งยืนยันถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นในที่ทำงาน (HSBC UK Commercial Banking, 2017)

นอกจากนี้ Abdirahman (2018) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในเจ้าหน้าที่ธุรการมหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซีย โดยมีประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เมื่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น จะส่งผลโดยตรงต่อผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น (Abdirahman, 2018) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลิตภาพ จึงเป็นที่มาของสมมติฐานที่ 2 ใน

บริบทของการทำงานทางไกลที่ต้องการศึกษา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อผลิตภาพของพนักงาน

3. ความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลิตภาพของพนักงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อผลิตภาพของพนักงาน การศึกษาของ Dubrin (1991) แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงาน ณ ที่ตั้งสำนักงานและพนักงานที่ทำงานทางไกล ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่ทำงานทางไกลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากสามารถจัดการงานได้อย่างอิสระ และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน (Dubrin, 1991)

นอกจากนี้ Yaya, Opeke, และ Onuoha (2016) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและผลิตภาพของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไนจีเรีย โดยมีประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,254 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Yaya, Opeke, & Onuoha, 2016)

การศึกษาโดย Senyamator, Minadzi, Dankyi, และ Maison (2019) พบว่าความพึงพอใจในงานของครูในเขตอาซันเตอาคิมใต้ ประเทศกานามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพอย่างมาก โดยเสนอแนะว่าการพัฒนาสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัล จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจและผลิตภาพของครูได้ (Senyamator, Minadzi, Dankyi, & Maison, 2019)

นอกจากนี้ Ravi (2021) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียด ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความพึงพอใจในงานต่อผลิตภาพของพนักงานในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทโฆษณาในอินเดียจำนวน 150 คน พบว่าทั้งสามตัวแปรมีความสัมพันธ์ต่อผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะความเครียดที่มีความสัมพันธ์เชิงลบ และทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลิตภาพของพนักงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างความพึงพอใจในงานและผลิตภาพ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลิตภาพ ซึ่งเป็นที่มาของสมมติฐานที่ 3 ในบริบทของการทำงานทางไกลที่ต้องการศึกษา คือ ความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาบริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลผลิตในการทำงานทางไกลของพนักงาน โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยมีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้ คือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากร คือ พนักงานประจำในบริษัทที่ให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่บ้าน จำนวน 128 คน ซึ่งเป็นประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน (ข้อมูลบริษัท , 2567) โดยประกอบด้วยตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง คือ เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน เจ้าหน้าที่ด้านสารสนเทศ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่ที่ประจำ ณ สำนักงานของลูกค้า ที่บริษัทลูกค้ามีนโยบายให้ทำงานทางไกล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และ หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเวลากับชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต และด้านความพึงพอใจกับชีวิต โดยข้อคำถามเป็นลักษณะของแบบสอบถามมาตร

ประเมินค่า ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันดับ 5 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถามจะแสดงระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามเกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการแปลผลเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย โดยหาค่าพิสัย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับขั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแล้ว จะใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวกับงาน และด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป โดยมีการกำหนดการให้ค่าคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ในการแปลผลเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย โดยหาค่าพิสัย ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแล้ว จะใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	พนักงานมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	พนักงานมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	พนักงานมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	พนักงานมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	พนักงานมีความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับผลิตภาพในการทำงานทางไกล ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ผลลัพธ์เชิงปริมาณ และผลลัพธ์เชิงคุณภาพ โดยมีการกำหนดการให้ค่าคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแล้ว จะใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการแปลผลเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย โดยหาค่าพิสัย ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยแล้ว จะใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21-5.00	พนักงานมีผลผลิตจากการทำงานทางไกล อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	พนักงานมีผลผลิตจากการทำงานทางไกล อยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	พนักงานมีผลผลิตจากการทำงานทางไกล อยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	พนักงานมีผลผลิตจากการทำงานทางไกล อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	พนักงานมีผลผลิตจากการทำงานทางไกล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ ทั้งในด้านของข้อดี ข้อเสีย หรือแม้แต่ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปหาค่าความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเนื้อหาในแบบสอบถามว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Consistency: IOC) ด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบ และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของงานวิจัย ซึ่งกำหนด ระดับการแสดงความคิดเห็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับคะแนน ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

- +1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของงานวิจัย
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของงานวิจัย
 -1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของงานวิจัย

เมื่อได้รับความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จึงนำมาแจกแจงระดับความคิดเห็น 3 ระดับ และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องจากสูตรการคำนวณ

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพคือ 0.50 ขึ้นไป โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามชุดนี้มีค่าระหว่าง 0.33-1.00 ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ผ่านเกณฑ์ ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ ออกจากแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย

2. การหาค่าความเชื่อมั่น

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองเก็บข้อมูล (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้สามารถทำงานที่บ้านได้ ในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน เมื่อได้แบบสอบถามมาแล้ว จึงนำข้อมูลเมื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบราค โดยค่าอัลฟา (α) ที่ได้แสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม ซึ่งค่าอัลฟาต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ และต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงแสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจริงได้ (Cronbach, 1970) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าเท่ากับ 0.94 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายละเอียดแต่ละด้านของแบบสอบถาม	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	8	0.72
ความพึงพอใจในงาน	12	0.87
ผลผลิตในการทำงานทางไกล	6	0.88
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	26	0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยลงพื้นที่ด้วยตนเองเพื่อแจกแบบสอบถามไปประชากรในกรณีศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 128 ฉบับ ผ่านทางการประชุมประจำสัปดาห์ของบริษัท โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ.2567 ถึง 31 ตุลาคม พ.ศ.2567
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. รวบรวมแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาลงรหัส (Coding) สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และนำผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ ตรวจสอบ และสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกล ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (Inferential Statistic)

งานวิจัยนี้ใช้สถิติวิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นเดียว (Simple Linear Regression) เป็นการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อประมาณค่าหรือพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาบริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลผลิตในการทำงานทางไกลของพนักงาน โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำในบริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่บ้าน จำนวน 128 คน ซึ่งผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 109 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบแบบสอบถามกลับ ร้อยละ 85.15 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาลงรหัสและบันทึกในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยพิจารณาหาค่าผิดปกติ (Outlier) หาโดยหาค่า Mahalanobis d Square ทั้งนี้พบว่าข้อมูลมีค่าผิดปกติ จึงได้ตัดแบบสอบถามที่ทำให้เกิดค่าผิดปกติออกไป จำนวน 2 ชุด เหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 107 ชุด และเมื่อพิจารณาการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ พบว่าข้อมูลมีความเบ้และความโด่ง ไม่เกิน 3.00 ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์ค่าความสัมบูรณ์ของความเบ้ไม่เกิน 3.00 (Kline, 2005) และค่าสัมบูรณ์ของความโด่งมีค่าไม่เกิน 3.00 (Westfall and Henning, 2013) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในลักษณะคำอธิบายประกอบตารางตามลำดับ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับผลผลิตในการทำงานทางไกล

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

และเพื่อให้เข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติ และอักษรย่อแทนตัวแปรต่างๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.

\bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

β หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์แบบปรับมาตรฐาน (Standardized Beta)

B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์แบบไม่ปรับมาตรฐาน (Unstandardized Beta)
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
p	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็นของการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Probability Level)

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในบริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่บ้าน โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน และผ่านการวิเคราะห์หาค่าผิดปกติ (Outlier) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีจำนวน 107 ชุด โดยข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัด ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	85	79.44
หญิง	22	20.56
อายุ		
20-30 ปี	9	8.41
31-40 ปี	77	71.96
มากกว่า 40 ปี	21	19.63
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	12	11.21
1-5 ปี	60	56.07
มากกว่า 5 ปี	35	32.72
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานใหญ่	31	28.97
สาขาชลบุรี	34	31.78
ประจำหน่วยงานลูกค้า	42	39.25

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 79.44 และเป็นเพศหญิงจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56

และส่วนใหญ่อายุ ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41 อายุ 31-40 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 71.96 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.63

เมื่อพิจารณาอายุงาน พบว่าส่วนใหญ่อายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.21 อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.07 และอายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72

สำหรับหน่วยงานที่สังกัด ส่วนใหญ่ประจำ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.97 ประจำสาขาชลบุรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.78 และประจำสำนักงานลูกค้าจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25

ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 7

ตารางที่ 4 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำแนกตามรายด้าน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านเวลากับชีวิต	3.31	0.41	ปานกลาง	3
ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต	3.86	0.75	มาก	2
ด้านความพึงพอใจกับชีวิต	4.04	0.49	มาก	1
รวม	3.72	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจกับชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, SD = 0.75) และด้านเวลากับชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, SD = 0.41) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลากับชีวิต จำแนกตามรายชื่อ

ด้านเวลากับชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
สามารถบริหารเวลาระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	3.93	1.16	มาก	2
จำเป็นต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามข้อตกลงต่อวันระหว่างท่านและองค์กร เนื่องจากปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมีจำนวนมาก	1.53	0.65	น้อยที่สุด	3
สามารถปรับเวลาการทำงานได้ตามความเหมาะสมของตัวเอง โดยไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.48	0.63	มากที่สุด	1
รวม	3.31	0.41	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลากับชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านเวลากับชีวิต โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสามารถในการปรับเวลาการทำงานได้ตามความเหมาะสมของตนเองได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, $S.D. = 0.63$) สามารถบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, $S.D. = 1.16$) และมีความจำเป็นต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามข้อตกลงต่อวันระหว่างท่านและองค์กร เนื่องจากปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมีจำนวนมาก ทำให้ระดับความสมดุลด้านเวลากับชีวิตน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.53$, $S.D. = 0.65$)

ตารางที่ 6 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
สามารถใช้เวลาในวันหยุดร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กระทบกับการทำงาน	4.03	0.91	มาก	1
บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	3.69	0.91	มาก	2
รวม	3.86	0.75	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใช้เวลาในวันหยุดร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กระทบกับการทำงานในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, $S.D. = 0.91$) และมีความคิดเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, $S.D. = 0.91$)

ตารางที่ 7 ระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจกับชีวิต จำแนกตามรายข้อ

ด้านความพึงพอใจกับชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
พึงพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้	4.05	0.66	มาก	2
ได้รับการดูแลด้านสุขภาพที่ดีจากบริษัท	4.22	0.65	มากที่สุด	1
พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.86	0.64	มาก	3
รวม	4.04	0.49	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจกับชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการได้รับการดูแลด้านสุขภาพที่ดีจากบริษัทในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, $S.D. = 0.66$) มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่บริษัทจัดให้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $S.D. = 0.66$) และมีความมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, $S.D. = 0.64$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 11

ตารางที่ 8 ระดับความพึงพอใจในงาน จำแนกตามรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ความพึงพอใจในการทำงาน	3.68	0.56	มาก	3
ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.70	0.46	มาก	2
ความพึงพอใจในงานทั่วไป	3.71	0.64	มาก	1
รวม	3.69	0.47	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.46) และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ระดับความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
พึงพอใจต่อการมีอิสระในการตัดสินใจวางแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.70	มาก	1
พึงพอใจในโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานในบริษัท	3.63	0.78	มาก	2
พึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน	3.50	0.98	มาก	3
พึงพอใจในความสำเร็จที่เกิดจากงาน	3.50	0.73	มาก	4
รวม	3.68	0.56	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการมีอิสระในการตัดสินใจวางแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.70) มีความพึงพอใจในโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานในบริษัทอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.78) และมีความมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.98) และความสำเร็จที่เกิดจากงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
พึงพอใจต่อวิธีการที่หัวหน้างานใช้รับมือกับปัญหา	3.70	0.65	มาก	3
พึงพอใจนโยบายในการบริหารองค์กร	3.92	0.67	มาก	1
พึงพอใจในค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน	3.84	0.55	มาก	2
พึงพอใจในโอกาสที่จะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.33	0.93	ปานกลาง	4
รวม	3.70	0.46	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อนโยบายในการบริหารองค์กรในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.67) มีความพึงพอใจในค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.55) มีความพึงพอใจต่อวิธีการที่หัวหน้างานใช้รับมือกับปัญหาในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.65) และมีความพึงพอใจในโอกาสที่จะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.93)

ตารางที่ 11 ระดับความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป จำแนกรายข้อ

ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
พึงพอใจในการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.74	มาก	4
พึงพอใจในอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	3.71	0.67	มาก	2
พึงพอใจต่อชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.90	0.80	มาก	1
พึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน	3.67	1.00	มาก	3
รวม	3.71	0.64	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.80) มีความพึงพอใจในอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.67) มีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 1.00) และมีความพึงพอใจในการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล ผลปรากฏดังตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 14

ตารางที่ 12 ระดับผลผลิตภาพในการทำงานทางไกลจำแนกตามรายด้าน

ผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	3.35	0.77	ปานกลาง	2
ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ	3.63	0.76	มาก	1
รวม	3.49	0.72	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับผลผลิตภาพในการทำงานทางไกลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$, SD = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านผลลัพธ์เชิงคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, SD = 0.76) และรองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์เชิงปริมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$, SD = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ระดับผลผลิตภาพในการทำงานทางไกลด้านผลลัพธ์เชิงปริมาณ จำแนกรายข้อ

ผลลัพธ์เชิงปริมาณ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ทำงานได้สำเร็จจำนวนมากขึ้น	3.42	1.03	มาก	2
ใช้เวลาน้อยลงในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	3.59	0.87	มาก	1
เสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้แล้วเสร็จน้อยลง	3.04	0.85	ปานกลาง	3
รวม	3.35	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกล ด้านผลลัพธ์เชิงปริมาณมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าพวกเขาใช้เวลาน้อยลงในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.87) เห็นด้วยว่าทำงานได้สำเร็จจำนวนมากขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 1.03) และเห็นด้วยว่ามีการเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้แล้วเสร็จน้อยลงในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.04$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลด้านผลลัพธ์เชิงคุณภาพ จำแนกรายข้อ

ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
มีความจดจ่อกับงานมากขึ้น	3.18	1.11	ปานกลาง	3
มีความคิดสร้างสรรค์ในงานมากขึ้น	3.74	0.87	มาก	2
มีความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	3.98	0.81	มาก	1
รวม	3.63	0.76	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกล ด้านผลลัพธ์เชิงคุณภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าพวกเขามีความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.81) เห็นด้วยว่ามีความคิดสร้างสรรค์ในงานมากขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.87) และเห็นด้วยว่ามีความจดจ่อกับงานมากขึ้นในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$, S.D. = 1.11) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย (Simple linear Regression) ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางที่ 15 ถึงตารางที่ 17

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression)

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	ความพึงพอใจในงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.59	0.27		2.32	0.02*
ความสมดุชีวิตกับการทำงาน	0.30	0.09	0.26	13.20	0.00*
Adjusted R ² = 0.62 R = 0.79 R ² = 0.62 Durbin – Watson = 2.19					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความแปรปรวนของความพึงพอใจ ร้อยละ 62.00

เมื่อนำองค์ประกอบรายด้านของความสมดุชีวิตในการทำงานมาวิเคราะห์เพิ่มเติม โดยใช้การวิเคราะห์วิธีเชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรพยากรณ์	ความพึงพอใจในงาน			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.59	0.27		2.19	0.03*
ด้านเวลากับชีวิต	0.30	0.09	0.26	3.10	0.00*
ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต	0.22	0.05	0.36	4.27	0.00*
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	0.30	0.06	0.31	4.36	0.00*
Adjusted R ² = 0.62 R = 0.79 R ² = 0.62 Durbin – Watson = 2.19					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 16 พบว่าองค์ประกอบของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.00$) โดยองค์ประกอบของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 62.00 และองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม

ร่วมกับชีวิตเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานสูงที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.36 ($\beta = 0.36$)

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อผลิตภาพจากการทำงานทางไกลของพนักงาน

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน

ตัวแปรพยากรณ์	ผลิตภาพจากการทำงานทางไกล			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	-1.33	0.35		-3.70	0.00*
ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	1.29	0.09	0.79	13.53	0.00*
Adjusted R ² = 0.62		R = 0.79	R ² = 0.62	Durbin – Watson = 2.19	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความแปรปรวนของผลิตภาพในการทำงานทางไกล ร้อยละ 62.00

เมื่อนำองค์ประกอบรายด้านของความสมดุลชีวิตในการทำงานมาวิเคราะห์เพิ่มเติม โดยใช้การวิเคราะห์วิธีเชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล

ตัวแปรพยากรณ์	ผลิตภาพในการทำงานทางไกล			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	-1.47	0.39		-3.75	0.00*
ด้านเวลากับชีวิต	0.86	0.14	0.49	6.12	0.00*
ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต	0.24	0.07	0.25	3.18	0.00*
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	0.29	0.09	0.20	2.93	0.00*
Adjusted R ² = 0.625 R = 0.81 R ² = 0.66 Durbin – Watson = 2.08					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 18 พบว่าองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.00$) โดยองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความแปรปรวนของผลิตภาพในการทำงานทางไกล ร้อยละ 62.50 และองค์ประกอบด้านเวลากับชีวิตเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลสูงที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.49 ($\beta = 0.49$)

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลิตภาพจากการทำงานทางไกลของพนักงาน

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล

ตัวแปรพยากรณ์	ผลิตภาพในการทำงานทางไกล			t	p
	B	SE	β		
ค่าคงที่ (a)	0.45	0.35		1.26	0.20*
ความพึงพอใจในงาน	0.82	0.09	0.64	8.56	0.00*
Adjusted R ² = 0.40 R = 0.64 R ² = 0.41 Durbin – Watson = 1.97					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความแปรปรวนของผลิตภาพในการทำงานทางไกล ร้อยละ 41.00

เมื่อนำองค์ประกอบรายด้านของความพึงพอใจในงานมาวิเคราะห์เพิ่มเติม โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีเชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล

ตัวแปรพยากรณ์	ผลิตภาพในการทำงานทางไกล			t	p
	B	SE	β		
(Constant)	-0.96	0.34		-2.81	0.00
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.17	0.10	0.13	1.63	0.10
ความพึงพอใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.43	0.11	0.27	3.63	0.00
ความพึงพอใจในงานทั่วไป	0.60	0.08	0.53	7.18	0.00
Adjusted R ² = 0.65 R = 0.81 R ² = 0.66 Durbin – Watson = 1.71					

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 20 พบว่าองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.0$) โดยองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานมีผลต่อความแปรปรวนของผลิตภาพในการทำงานทางไกล ร้อยละ 65.00 และองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานทั่วไปเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลสูงที่สุด โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.53 ($\beta = 0.53$)

การวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม ซึ่งให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานทางไกลได้อย่างอิสระ ทั้งในด้านของข้อดี ข้อเสีย หรือแม้แต่ว่าความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทางไกล ผลปรากฏดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

ประเด็น	จำนวน (ร้อยละ)
การได้เข้ามาทำงานที่สำนักงาน ทำให้มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น	3.73
ต้องการให้องค์กรปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบผสมผสาน (Hybrid) มากกว่า	6.54
การทำงานที่บ้านทำให้ประหยัดทั้งเวลา และค่าใช้จ่ายในการทำงาน	4.67

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานทางไกล โดยมีพนักงานให้ความคิดเกี่ยวกับข้อดีของการกลับมาทำงานที่สำนักงานที่ทำให้มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 3.73 มีความต้องการให้มีการปรับรูปแบบการทำงานเป็นแบบผสมผสาน (Hybrid) คิดเป็นร้อยละ 6.54 และแสดงความคิดเห็นถึงข้อดีของการทำงานที่บ้านในเรื่องของการประหยัดค่าจ่ายด้านการเดินทาง และเวลาเดินทางคิดเป็นร้อยละ 4.67 จากจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด

บทที่ 5

สรุปผล และการอภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาบริษัทให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน รวมถึงศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำในบริษัทที่ให้บริการด้านศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่บ้าน จำนวน 128 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวกับ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3) ความพึงพอใจในงาน 4) ผลิตภาพในการทำงานทางไกล และ 5) คำถามปลายเปิดกับการทำงานทางไกล สำหรับการพัฒนาแบบสอบถามผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.33-1.00 ซึ่งได้ตัดข้อคำถามที่ไม่ถึงเกณฑ์ 0.50 ออก จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ มีจำนวนทั้งสิ้น 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.59 ของแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 85 คน ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 77 คน อายุงานส่วนใหญ่ คือ 1-5 ปี จำนวน 60 คน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำหน่วยงานลูกค้า จำนวน 42 คน

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า พนักงานมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจกับชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต และด้านความพึงพอใจกับชีวิต ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความพึงพอใจในงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับงาน และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

4. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล พบว่า ระดับผลผลิตภาพในการทำงานทางไกลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านผลลัพธ์เชิงคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลลัพธ์เชิงปริมาณ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และผลผลิตภาพในการทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน	ยอมรับ
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อผลผลิตภาพจากการทำงานทางไกลของพนักงาน	ยอมรับ
3. ความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลผลิตภาพจากการทำงานทางไกลของพนักงาน	ยอมรับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาน่าสนใจมาอภิปรายผล โดยขอเสนอรายละเอียด ดังนี้:

1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานทางไกลทำให้พนักงานสามารถใช้เวลาในวันหยุดร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ พนักงานไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง และยังสามารถปรับช่วงเวลาการ

ทำงานให้เหมาะสม ดังเช่นความคิดเห็นจากข้อคำถามปลายเปิดที่ระบุว่า การทำงานที่บ้านทำให้ประหยัดทั้งเวลา และค่าใช้จ่ายในการทำงาน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาความสมดุลด้านเวลาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Delecta (2011) ที่ระบุว่าความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะนำไปสู่การหมดไฟในการทำงานและความพึงพอใจที่ลดลง การมีเวลาเพียงพอเพื่อใช้กับครอบครัวหรือกิจกรรมส่วนตัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาความพึงพอใจในงานของพนักงาน รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus, Collins และ Shaw (2003) ที่ระบุว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่เพียงส่งผลต่อความพึงพอใจเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมทั้งในงานและชีวิตส่วนตัวช่วยให้พนักงานลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ต้องปฏิบัติ และส่งเสริมความภาคภูมิใจในงานที่ทำ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม หรือการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานรักษาความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ทำงานทางไกลมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ซึ่งช่วยให้สามารถสื่อสารและทำงานกับทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการบริหารจัดการเวลาในการทำงาน โดยใช้เวลาน้อยลงในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และมีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำได้ดีขึ้นสอดคล้องกับงานของ Greenhaus et al. (2003) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวช่วยลดความเครียดสะสมจากการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีพลังและความทุ่มเทในการทำงานที่เพิ่มขึ้น พนักงานที่ไม่ต้องเผชิญกับการแบ่งแยกเวลาอย่างมากเกินไประหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จะสามารถจัดสรรเวลาให้กับการใช้ชีวิต เช่น การใช้เวลากับครอบครัวหรือการพักผ่อน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานกลับมาทำงานได้อย่างเต็มที่และมีผลิตภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับ Boell และคณะ (2013) พบว่าการมีอิสระในการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวและงานอย่างสมดุล ทำให้พนักงานมีพลังในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการทำงาน ซึ่งในบริบทการทำงานทางไกล ความยืดหยุ่นของตารางเวลาทำให้พนักงานสามารถกำหนดเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ตามความเหมาะสม โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีครอบครัวหรือภาระนอกงานที่ต้องดูแล การมีสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี รวมถึงการศึกษาของ Maslach และ Leiter (2016) สนับสนุนในด้านนี้โดยชี้ว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้มีสมดุลชีวิตและการทำงานจะมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และมีโอกาสสูงที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

3. ความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริษัทมีการจัดการด้านระบบในการทำงาน การติดต่อประสานงาน และกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่สนับสนุนให้การทำงานทางไกลเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานจึงทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และมีผลต่อผลการดำเนินงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dubrin (1991) แสดงให้เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงาน ณ ที่ตั้งสำนักงานและพนักงานที่ทำงานทางไกล ที่พบว่าพนักงานที่ทำงานทางไกลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากสามารถจัดการงานได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน รวมถึงในการศึกษาของ Yaya, Opeke, และ Onuoha (2016) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงานและผลิตภาพของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไนจีเรีย พบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Senyametor, Minadzi, Dankyi, และ Maison (2019) พบว่าความพึงพอใจในงานของครูในเขตอาซันเตอาคิมใต้ ประเทศกานามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลิตภาพอย่างมาก ทั้งนี้ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ และทำให้การทำงานทางไกลเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล (Spector, 1997; Aziri, 2011)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลากับชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามข้อตกลงต่อวันระหว่างท่านและองค์กร เนื่องจากปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมีจำนวนมาก ซึ่งองค์กรอาจจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของปริมาณงานที่มอบหมายให้พนักงาน กำหนดเวลาในการส่งงานการทำงานนอกช่วงเวลาปฏิบัติงานของบริษัท และการจ่ายเงินค่าล่วงเวลาสำหรับพนักงานทางไกลที่มีความจำเป็นต้องทำงานนอกช่วงเวลาปฏิบัติงานของบริษัท

2. จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานอาจจะเสริมแรงในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้

พนักงานรู้สึกการทำงานของตนเองมีคุณค่า ยินดีกับเป้าหมายความสำเร็จของงานที่สามารถดำเนินการได้ลุล่วง และรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

3. จากผลการศึกษาพบว่า ระดับผลิตภาพในการทำงานทางไกลโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผลลัพธ์เชิงปริมาณอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานยังมีความคิดเห็นว่าการทำงานทางไกลก็ยังมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเกิดขึ้น และปริมาณงานที่ทำได้ต่อวันนั้นไม่ได้มากขึ้นอย่างที่ควรจะเป็น รวมถึงผลการศึกษาข้อคิดเห็นจากข้อคำถามปลายเปิดที่ระบุว่า การทำงานที่สำนักงานทำให้มีสมาธิในการทำงาน และต้องการให้บริษัทปรับเปลี่ยนนโยบายเป็นการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid) ทั้งนี้การทำงานแบบผสมผสานจะทำให้พนักงานได้มีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา อุปสรรคในการทำงาน และการทำงานอาจจะรวดเร็วขึ้น ได้ผลงานดีขึ้นเมื่อมีการประสานงานระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ

4. จากผลการศึกษาที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน และองค์ประกอบหลักของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานประกอบด้วย ความสมดุลด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ โดยเฉพาะความสมดุลด้านเวลา มีผลต่อความพึงพอใจในงานและผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงานมากที่สุด ดังนั้น

4.1 องค์กรจึงควรหลีกเลี่ยงนโยบายการทำงานล่วงเวลา หรือให้การสนับสนุนนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นหรือสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเครียดและส่งเสริมความพึงพอใจในงานได้

4.2 หัวหน้างานต้องตระหนักถึงการรักษาความสมดุลด้านเวลาของพนักงาน เพื่อให้ไม่มีความเครียดและความเหนื่อยล้าในระยะยาว รวมถึงควรมีบทบาทในการเสริมพลังอำนาจในการทำงานให้กับพนักงาน (Empowerment) จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและความสุขในชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว ช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดภาวะหมดไฟ ซึ่งเป็นปัญหาที่หลายองค์กรประสบในปัจจุบัน และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่

4.3 สำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นอาจมีการออกแบบงาน หรือวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดคำอธิบายงานสำหรับพนักงานในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทางไกลให้เป็นปัจจุบัน รวมถึงให้คำแนะนำกับพนักงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างความพึงพอใจของพนักงานในทั้งชีวิตส่วนตัวและงาน โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การออกกำลังกาย

5. จากผลการศึกษาที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีผลต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกลของพนักงาน เพื่อให้การทำงานทางไกลมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุน

ความพึงพอใจในงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น การจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการจัดการทรัพยากรให้เพียงพอ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานทางไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มผลผลิตภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กรในระยะยาวด้วย.

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาอิทธิพลในภาพรวมของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกลเท่านั้น ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตสามารถขยายขอบเขตและมิติของการศึกษาให้ครอบคลุมและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยประเด็นที่ควรพิจารณา ประกอบด้วยการศึกษาปัจจัยแวดล้อมเพิ่มเติม เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานทางไกล ความพร้อมของเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลผลิตภาพ การสำรวจปัจจัยดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานทางไกล
2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งในอนาคตหากใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานหรือผู้บริหาร อาจช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์และมุมมองในมิติต่าง ๆ ของการทำงานทางไกลอย่างลึกซึ้ง ข้อมูลที่ได้จากวิธีการนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยที่ซับซ้อนและยากต่อการวัดด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว
3. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลเพียงระยะเวลาช่วงหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น ในอนาคตการวิจัยในลักษณะการติดตามผลระยะยาว เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลผลิตภาพของพนักงาน ในช่วงเวลาต่าง ๆ แนวทางนี้จะช่วยให้นักวิจัยสามารถวิเคราะห์แนวโน้มและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น
4. นอกจากนั้น การวิจัยในอนาคตควรให้ความสำคัญกับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเสริมอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อผลผลิตภาพของพนักงาน เช่น ความเครียดในการทำงาน ความเหนื่อยล้าจากการใช้เทคโนโลยี หรือการสนับสนุนจากครอบครัว การวิเคราะห์ในมิติที่กว้างขึ้นจะช่วยสร้างองค์ความรู้ที่รอบด้านเกี่ยวกับการทำงานทางไกล

บรรณานุกรม

- Abdirahman, H. I. H. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. In *The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance: Abdirahman, Hussein Isse Hassan*.
- Agha, K., Azmi, F., & A, I. (2017). An Emperical study focusing on Higher Education Teachers in Oman. *Internal Journal of Social Science and Humanity Education and Research*, 7, 164-171. doi:10.18178/ijssh.2017.V7.813
- Ansari, S., Chimani, K., Baloch, R. A., & Bukhari, H. (2015). *Impact of work life balance on employee productivity: An empirical investigation from the banking sector of Pakistan*. Paper presented at the Information and Knowledge Management.
- Boell, S. K., Campbell, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Cheng, J. E. (2013). The transformative nature of telework: A review of the literature.
- Booth, A. L., & Van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: What women want? *Journal of Population Economics*, 26, 263-283.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
- Dong-Kyu, C. (2011). ผลิตภาพที่มีคนเป็นศูนย์กลาง: ศูนย์เพิ่มผลิตภาพแห่งสาธารณรัฐเกาหลี.
- Dubrin, A. J. (1991). Comparison of the Job Satisfaction and Productivity of Telecommuters versus in-House Employees: A Research Note on Work in Progress. *Psychological Reports*, 68(3_suppl), 1223-1234. doi:10.2466/pr0.1991.68.3c.1223
- EA, L. (1976). The nature and cause of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Frone, M. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology/American Psychological Association*.
- Fujii, K. (2020). Workplace motivation: Addressing telework as a mechanism for maintaining employee productivity.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510-531. doi:10.1016/s0001-8791(02)00042-8
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, *87*(2), 268.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. *World*.
- HSBC UK Commercial Banking. (2017). *People and Productivity*. Retrieved from <https://www.business.hsbc.uk/-/media/library/business-uk/pdfs/productivity-report-2017.pdf>
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, *9*(3). doi:10.3390/economies9030096
- Jones Lang Lasalle Ip, I. (2021). *Workforce Preferences Barometer*. Retrieved from <https://www.jll.co.th/en/newsroom/workers-looking-to-return-to-offices-as-homeworking-fatigue-grows-says-jll>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, *86*(1), 80.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, *33*(4), 692-724.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work–life balance. *Journal of Management & Organization*, *14*(3), 224-226.
- Kumar, S., Duhan, M., & Haleem, A. (2016). Evaluation of factors important to enhance productivity. *Cogent Engineering*, *3*(1), 1145043.
- Mankiw, N. G. (2011). Principles of Economics. 6th. *H v nvs ty*, 888.
- Martins, H. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire: Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery. *Harvard Business Review Press*.

- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*: McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on communications*, 23(10), 1142-1147.
- Peshave, M. A., & Gujarathi, R. (2014). An Analysis of Work-Life Balance (WLB) Situation of Employees and its Impact on Employee Productivity with Special Reference to the Indian Hotel Industry. *Asian Journal of Management*, 5(1), 69-74.
- Peters, P., & Van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: The Dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 430-447.
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank, (head office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12, 17.
- Salah, A. A., & Majdi, M. (2020). The impact of productivity on economic growth: Evidence from the MENA region. *Economics and Business Review*, 6(2), 35-48.
- Saputra, N., Hayat, H., Ardyansyah, F., Palupiningtyas, D., Khusna, K., & Karneli, O. (2021). Work-from-Home Productivity in Indonesia. *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 23(1). doi:10.14203/jmb.v23i1.1122
- Senyamator, F., Minadzi, V. M., Dankyi, L. A., & Maison, R. S. (2019). Relationship Between Teacher Job Satisfaction and Productivity in the Asante Akim South District of the Ashanti Region of Ghana. *Journal of Education and Learning*, 8(3). doi:10.5539/jel.v8n3p193
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18-26. doi:10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3): Sage.
- US Government information. (2010). *PUBLIC LAW 111*.

- Weiss, D. J. (1967). *Minnesota satisfaction questionnaire*: University of Minnesota, industrial relations Center, work adjustment project.
- World Health Organization. (2021). WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. Retrieved from <https://covid19.who.int/>
- Yaya, J. A., Opeke, R. O., & Onuoha, U. D. (2016). *Job satisfaction as correlates of librarians' productivity in public university libraries in Nigeria*.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2560). กลยุทธ์ในการเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธรง. (2563). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
- กระทรวงพาณิชย์. (2563). COVID-19 ไวรัสเปลี่ยนโลก. Retrieved from <http://www.tpsoc.moc.go.th/th/node/10701>
- กรุงเทพธุรกิจ มีเดีย จำกัด. (2564). สวนดุสิตโพลเผยผลสำรวจคนที่ Work From Home 65.8% ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น. Retrieved from <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/938258>
- ชนิณรัตน์ อินทุลักษณ์, & อารีวรรณ อ่วมตानी. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3), 382-389.
- ดาว ชุ่มตะขบ. (2563). เศรษฐกิจพอเพียง ทางเลือก ทางรอด ฝ่าวิกฤตโควิด-19. วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา, 2(3), 11-22.
- ปริญดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก,
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562). ทฤษฎี 3 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน. Retrieved from <https://drpiyanan.com/2019/07/28/3-factor-theory-sirota/>
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- สรัญญา ชื่อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้าน ของพนักงานในบริษัท ไทยในช่วงการระบาดของไวรัส โควิด-19.
- อรินญา พูลเฉลิม. (2561). การนำรูปแบบการทำงานทางไกล (Telework) มาใช้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (ก พ ผ.).
- อุดมศักดิ์ ชมสุข, & สมบูรณ์ สารพัด. (2562). การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรเพื่อปรับปรุงผลิตภาพของการผลิตในองค์กร. *Executive Journal*, 39(2), 84-95.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕, ๗๐๗
ที่ อว ๘๑๓๗/๒๔๗๔ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ (คณะบริหารธุรกิจ)

ด้วย นางสาววรรณชนก สมบูรณ์สีจจา รหัสประจำตัวบิสิต ๖๔๔๒๐๘๒๔ บิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของความ
สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาโบสถาน
ประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือภิตินันท์ เป็น
ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือการวิจัยนั้น

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าวอย่างดียิ่ง ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือการวิจัย (ดังเอกสารแนบ)
ทั้งนี้ สามารถติดต่อบิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๗-๕๘๗๐๗๓๔ หรือที่ E-mail:
64920429@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มัทนา รังสิโยภต
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา รังสิโยภต)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๘๙๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.สิงหาทราบางแสน
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณวิทยา ศิริธนาอมวงษ์ (Head of Human Resources / SUPERNAP (Thailand) Co.,Ltd)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาววรรณชนก สมบูรณ์สังจา รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๙๒๐๔๒๙ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการงานนิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของความสมตฺรระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา สือกิตินันท์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสกทัศน์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๕๘๗๐๗๓๕ หรือที่ E-mail: 64920429@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

พณชาน ริงสิโยภาส์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑนา ริงสิโยภาส์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕ และ ๗๐๗

F-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ ฮว ๘๑๓๗/๑๘๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๓๖๕ ถ.กลางบางแสน
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพัชรี จรรย์ขงศ์พรหม (Senior Admin Support / NTT Global Data Center (Thailand) Limited)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาววรรณชนก สมบูรณ์สังจา รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๕๖๓๐๕๓๔ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติคำโครงการนิพนธ์ เรื่อง “อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลีภักตินันท์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้น ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๓-๕๘๗๐๗๙๔ หรือที่ E-mail: 64920429@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มณฑาภา รังสิโยภต
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑา รังสิโยภต)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๓๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๑, ๗๐๕ และ ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ค่า IOC	สรุป
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม						
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาถึงความสามารถในการรักษามุมระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในสถานการณ์ที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้ ณ ตำแหน่งงานปัจจุบัน						
<p>ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p> <p>หมายถึง ความสามารถในการรักษาจุดดุลยภาพระหว่างระดับของความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนบุคคล เช่น ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์การ ความพึงพอใจกับสวัสดิการ รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์การจัดสรรให้ ทักษะระดับความมั่นคงในการทำงาน หรือแม้แต่นิสัยสุขโดยรวมกับการทำงาน เป็นต้น</p>	<p>มิติความสมดุลด้านเวลากับชีวิต (Time Balance)</p> <p>หมายถึง ความสมดุลระหว่างการให้เวลากับงาน และชีวิตส่วนตัว การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เป็นองค์ประกอบด้านเวลาที่แบ่งสรรให้ระหว่างชีวิตส่วนตัวและเวลาในการทำงาน</p>					
	1. ท่านสามารถบริหารเวลาระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	2. ท่านจำเป็นต้องทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน เนื่องจากปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมีจำนวนมาก ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	3. ท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาทำงานได้ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	0.00	1.00	1.00	0.67	ผ่าน
	<p>มิติด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต (Involvement Balance)</p> <p>หมายถึง ความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมกับงาน กับหน่วยงาน หรือองค์การ และการมีส่วนร่วมกับชีวิตส่วนบุคคล โดยเป็นภาวะสมดุลที่ลดความขัดแย้ง และทำให้เกิดการแสดงออกในเชิงความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น</p>					
	4. ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กระทบกับงาน ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	5. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของบุคลากรมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงาน ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	0.00	0.00	0.00	0.00	ไม่ผ่าน
	6. หน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์แบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	0.00	1.00	1.00	0.67	ผ่าน
	<p>มิติด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction Balance)</p> <p>หมายถึง ความสมดุลระหว่างการมีระดับของความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนบุคคล</p>					

	7. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	(-1.00)	1.00	1.00	0.93	ผ่าน
	8. ท่านได้รับการดูแลด้านสุขภาพที่ดีจากองค์กร ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	(-1.00)	1.00	1.00	0.93	ผ่าน
	9. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้	(-1.00)	1.00	1.00	0.93	ผ่าน
ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้						
จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้ ณ ตำแหน่งงานปัจจุบัน						
ความพึงพอใจในงาน หมายถึง มุมมองหรือความรู้สึกด้านบวกของพนักงานต่องานที่ทำอยู่ โดยเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น พนักงานทำงานแล้วมีความสุขกับงาน หรือ มีความชอบในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน (intrinsic job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจ เป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน การได้ใช้ความสามารถของตนในการทำงาน ความสำเร็จในงาน โอกาสในการทำงานเพื่อส่วนรวม หรือบุคคลอื่น ความเป็นอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น					
	1. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้	1.00	0	1.00	0.67	ผ่าน
	2. ท่านรู้สึกพึงพอใจในโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของท่านเพื่อการทำงานในองค์กร ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จที่เกิดจากงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (extrinsic job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจของพนักงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น โบนัสขององค์กร หัวหน้างาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น					

5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อวิธีการที่ หัวหน้างานใช้รับมือกับปัญหา ใน ระยะเวลาที่พนักงานได้รับ มอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้าน ได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในนโยบายในการ บริหารองค์กร ในระยะเวลาที่ พนักงานได้รับมอบหมายให้สามารถ ทำงานที่บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
7. ท่านรู้สึกพึงพอใจในคำขอบคุณ ของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ ปริมาณงาน ในระยะเวลาที่ท่าน ได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่ บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
8. ท่านรู้สึกพึงพอใจในโอกาสที่จะ สามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ ในระยะเวลาที่พนักงานได้รับ มอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้าน ได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
ความพึงพอใจในงานทั่วไป (general job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงาน โดยรวมทั้ง ๆ ไป ได้แก่ เนื้อหาการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการได้รับความ ร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงาน ในระยะเวลาที่พนักงาน ได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่ บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
10. ท่านรู้สึกพึงพอใจในอุปกรณ์ ที่ จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ใน ระยะเวลาที่พนักงานได้รับ มอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้าน ได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
11. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อชั่วโมงการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณ งาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่บ้าน	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน

	12. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมาย ให้สามารถทำงานที่บ้านได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
ส่วนที่ 4 : คำถามเกี่ยวกับ ผลผลิตจากการทำงานทางไกล ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้						
จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาถึงผลผลิตจากการทำงานทางไกล ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้ ณ ตำแหน่งงานปัจจุบัน						
ผลผลิตที่เกิดจากการทำงานทางไกล หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการ ทำงานทางไกล สะท้อนให้เห็นผ่านทั้ง ผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิง คุณภาพ	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (quantitative outcome) หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดค่าเชิงปริมาณได้					
	1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จจำนวน มากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่บ้าน	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	2. ท่านใช้เวลาน้อยลงในการทำงานที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เมื่อเทียบกับ ก่อนการได้รับมอบหมายให้ ทำงานที่บ้าน	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	3. ท่านเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ให้แล้วเสร็จน้อยลง เมื่อเทียบกับ ก่อนการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ บ้าน	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (qualitative outcome) หมายถึง ผลสัมฤทธิ์อื่นที่แสดงให้เห็นจากพฤติกรรมของ พนักงาน					
	4. ท่านความจอกับงานมากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับ มอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้าน ได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	5. ท่านความคิดสร้างสรรค์ในงานมาก ขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับ มอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้าน ได้	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	6. ท่านมีความสุขในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายมากขึ้น เมื่อเทียบกับ ก่อนการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ บ้าน	1.00	1.00	1.00	1.00	ผ่าน
	ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถาม

อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงาน
ทางไกล กรณีศึกษาในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง โปรดตอบข้อมูลทุกข้อตามความเป็นจริง โดยข้อมูลที่ท่านตอบ จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน เนื่องจากข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับกลับมาจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น และท่านมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ การบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนั้นไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน และสวัสดิการในองค์กรที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



BUU-IRB Approved

3 Sep 2024

Page 1 | 6

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้อ่านทำเครื่องหมาย x ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริง

รายการประเมิน			
1.1 เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง	
1.2 อายุ	<input type="checkbox"/> 20-30 ปี	<input type="checkbox"/> 31-40 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปี
1.3 อายุงาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1-5 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 5 ปี
1.4 หน่วยงานที่สังกัด	<input type="checkbox"/> สำนักงานใหญ่	<input type="checkbox"/> สาขาชลบุรี	<input type="checkbox"/> ประจำหน่วยงานลูกค้า

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คำชี้แจง :

- จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาถึงความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในสถานการณ์ที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้ ณ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ในแต่ละสัปดาห์ระดับความคิดเห็นให้เลือกรับตอบ 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5	4	3	2	1

- ให้อ่านทำเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว
- คำถามทั้งหมดมี 8 ข้อ โปรดตอบคำถามทุกข้อ

รายการประเมิน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการรักษาจุดดุลยภาพระหว่างระดับของความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนบุคคล เช่น ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการ รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้ พรรคสนับคติด้านความมั่นคงในการทำงาน หรือแม้แต่มุมมองโดยรวมกับการทำงาน เป็นต้น					
มิติความสมดุลด้านเวลากับชีวิต (Time Balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างการไ้เวลากับงาน และชีวิตส่วนตัว การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นองค์ประกอบด้านเวลาที่แบ่งสรรให้ระหว่างชีวิตส่วนตัว และเวลาในการทำงาน					
1. ท่านสามารถบริหารเวลาระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างดี ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้					
2. ท่านจำเป็นต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงการทำงานตามข้อตกลงต่อวันระหว่างท่านและองค์กรเนื่องจากปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่ครบถ้วน					



BUU-IRB Approved

3 Sep 2024

Page 2 | 6

จำนวนมาก ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้					
3. ท่านสามารถปรับเวลาการทำงานได้ตามความเหมาะสมของตัวเอง โดยไม่ส่งผลกระทบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้					
มิติด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต (Involvement Balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมกับงาน กับ หน่วยงาน หรือองค์กร และการมีส่วนร่วมกับชีวิตส่วนบุคคล โดยเป็นภาวะสมดุลที่ลดความขัดแย้ง และทำให้เกิดการ แสดงออกในเชิงความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น					
4. ท่านสามารถใช้เวลาในวันหยุดร่วมกับครอบครัวได้อย่างเต็มที่ โดยไม่กระทบกับการทำงาน ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้					
5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้					
มิติด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction Balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างการมีระดับของความพึงพอใจในงาน และชีวิตส่วนบุคคล เช่น ความสุขส่วนบุคคลของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร ความพึงพอใจกับ สวัสดิการ รวมทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรจัดสรรให้ พรรคสนับคติด้านความมั่นคงในการทำงาน หรือแม้แต่ความสุขโดยรวม กับการทำงาน เป็นต้น					
6. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้					
7. ท่านได้รับการดูแลด้านสุขภาพที่ดีจากองค์กร ใน ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้					
8. ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เมื่อ เปรียบเทียบกับการะงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ใน ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้					



ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง :

- จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้ ณ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5	4	3	2	1

- ให้ท่านทำเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว
- คำถามทั้งหมดมี 12 ข้อ โปรดตอบคำถามทุกข้อ

รายการประเมิน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความพึงพอใจในงาน หมายถึง มุมมอง หรือความรู้สึกด้านบวกของพนักงานต่องานที่ท่านอยู่ โดยเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น พนักงานทำงานแล้วมีความสุขกับงาน หรือ มีความชอบในการทำงาน					
ความพึงพอใจในการทำงาน (intrinsic job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจ เป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน การได้ใช้ความสามารถของตนในการทำงาน ความสำเร็จในงาน โอกาสในการทำงานเพื่อส่วนรวม หรือบุคคลอื่น ความเป็นอิสระในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น					
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อการมีอิสระในการตัดสินใจวางแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมายของท่าน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจในโอกาสที่ได้ใช้ความสามารถของท่านเพื่อการทำงานในองค์กร ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
4. ท่านรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จที่เกิดจากงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (extrinsic job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจของพนักงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น นโยบายขององค์กร หัวหน้างาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น					
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อวิธีการที่หัวหน้างานใช้รับมือกับปัญหา ในระยะเวลาที่พนักงานได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					



BUU-IRB Approved

3 Sep 2024

Page 4 | 6

6. ท่านรู้สึกพึงพอใจนโยบายในการบริหารองค์กร ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
7. ท่านรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
8. ท่านรู้สึกพึงพอใจในโอกาสที่จะสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
ความพึงพอใจในงานทั่วไป (general job satisfaction) หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจของพนักงานที่มีต่อการทำงานโดยรวมทั่ว ๆ ไป ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน					
9. ท่านรู้สึกพึงพอใจในการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ในระยะเวลาที่พนักงานได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
10. ท่านรู้สึกพึงพอใจในอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ในระยะเวลาที่พนักงานได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
11. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อชั่วโมงการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บ้าน					
12. ท่านรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					



ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับผลิตภาพในการทำงานทางไกล

คำชี้แจง :

- จุดประสงค์ของแบบสอบถามนี้เพื่อศึกษาถึงผลิตภาพจากการทำงานทางไกล ในระยะเวลาที่ท่านได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้ ณ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ในแต่ละข้อมีระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
5	4	3	2	1

- ให้ท่านทำเครื่องหมาย x ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว
- คำถามทั้งหมดมี 6 ข้อ โปรดตอบคำถามทุกข้อ

รายการประเมิน	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ผลิตภาพที่เกิดจากการทำงานทางไกล หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการทำงานทางไกล สะท้อนให้เห็นผ่านทั้งผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิงคุณภาพ					
ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (quantitative outcome) หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่สามารถวัดค่าเชิงปริมาณได้					
1. ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จจำนวนมากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บ้าน					
2. ท่านใช้เวลาอันน้อยลงในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บ้าน					
3. ท่านเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานไปแล้วเสร็จน้อยลง เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บ้าน					
ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (qualitative outcome) หมายถึง ผลสัมฤทธิ์อื่นแสดงให้เห็นจากพฤติกรรมของพนักงาน					
4. ท่านมีความจดจอกับงานมากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
5. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์ในงานมากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับมอบหมายให้สามารถทำงานที่บ้านได้					
6. ท่านมีความสุขในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น เมื่อเทียบกับก่อนการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บ้าน					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....



BUU-IRB Approved
3 Sep 2024

Page 6 | 6



ภาคผนวก ง
เอกสารรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย โทร. ๒๖๒๐

ที่ อว ๘๑๐๐/- วันที่ ๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรียน นางสาววรรณชนก สมบูรณ์สังจา

ตามที่ท่าน ได้ยื่นเอกสารคำร้องเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย G-HU178/2567(E1) โครงการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล

กรณีศึกษาในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง นั้น

บัดนี้ โครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี ชุดที่ 4

(กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม ในฐานะผู้ประสานงาน จึงขอส่งสำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน ๑ ฉบับ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และเอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยประทับตรารับรองเรียบร้อยแล้ว มายังท่าน เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมพ์พรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สำหรับโครงการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

AF 06-02/v2.1



เอกสารแจ้งผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย
(Participant Information Sheet)

รหัสโครงการวิจัย :

(งานมาตรฐานและจริยธรรมในการวิจัย กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)

โครงการวิจัยเรื่อง : อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง
เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ข้าพเจ้า น.ส.วรรณชนก สมบูรณ์สังจา นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย อิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง ก่อนที่ท่านจะตกลงเข้าร่วมการวิจัย ขอเรียนให้ท่านทราบรายละเอียดของโครงการวิจัย ดังนี้

1. โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพล และระดับของ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลผลิตภาพในการทำงานทางไกล ซึ่งเป็นกรณีศึกษาในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง
2. ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านเป็นพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้สามารถทำงานทางไกลได้ โดยประกอบด้วย ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้
 - เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน
 - เจ้าหน้าที่ด้านสารสนเทศ
 - เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร
 - เจ้าหน้าที่ประจำ ณ สำนักงานของลูกค้า ที่บริษัทลูกค้ามีนโยบายให้ทำงานทางไกล
3. โดยจะมีผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ทั้งสิ้นประมาณ : 128 คน
4. ระยะเวลาที่คาดว่าจะทำการวิจัยทั้งสิ้น : 30 วัน (1 ตุลาคม -31 ตุลาคม 2567)
5. หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้ คือ ข้าพเจ้าขอความร่วมมือให้



BUU-IRB Approved

3 Sep 2024

- 1 -

ฉบับที่ 10 วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

AF 06-02/v2.1

ท่านตอบแบบสอบถาม เรื่องอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลิตภาพในการทำงานทางไกล กรณีศึกษาในสถานประกอบการด้านการให้บริการศูนย์ข้อมูลแห่งหนึ่ง จำนวน 31 ข้อ โดยใช้เวลาประมาณ 40 นาที โดยมีหัวข้อคำถามหลัก 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลิตภาพในการทำงานทางไกล
- ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6. ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย : ไม่มี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้ คือ

1. การศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงอิทธิพลของ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ต่อผลิตภาพของพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทางไกลในบริษัทที่ทำการศึกษา

2. ผลที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ได้ดังนี้

2.1 ฝ่ายบริหาร นำข้อมูลที่ได้มากำหนดนโยบายใหม่ให้สอดคล้อง และส่งเสริมให้พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บ้านยังคงรักษาระดับ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และเพิ่มผลิตภาพให้องค์กรได้

2.2 ฝ่ายบุคคล นำข้อมูลที่ได้มากำหนดแผนงานสำหรับการพัฒนาบุคลากรหรือการหาแนวทางด้านสวัสดิการเพื่อสนับสนุนให้พนักงานที่ทำงานที่บ้านสามารถเพิ่มผลิตภาพให้องค์กรได้

2.3 ส่วนของพนักงาน หากบริษัทนำผลที่ได้ไปปรับใช้ เพื่อตอบสนองต่อแนวคิด และข้อเสนอแนะที่พนักงานให้ไป พนักงานจะมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

8. ค่าตอบแทนที่จะได้รับ : ไม่มี

9. ค่าใช้จ่ายที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะต้องรับผิดชอบเอง : ไม่มี

10. การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประการใด ๆ ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะพึงได้รับ

11. ข้อมูลส่วนตัวของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นความลับ การเผยแพร่ผลการวิจัยจะกระทำในภาพรวม โดยผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วม



BUU-IRB Approved

3 Sep 2024

- 2 -

ฉบับที่ 1.0 วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

เอกสารจากระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โครงการวิจัยออกเปิดเผยไม่ว่าในทางใด ๆ เว้นแต่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยได้อนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

12. การบริหารจัดการข้อมูล

12.1 วิธีการเก็บรักษาข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูล มีวิธีการดังต่อไปนี้

- ข้อมูลที่เป็นเอกสารทั้งหมดที่ได้รับ จะเก็บไว้ในกล่องหรือตู้เก็บเอกสารที่มีกุญแจล็อก (locked cabinet) มีเพียงผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้เท่านั้น
- ข้อมูลที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic file) มีการกำหนดรหัสผ่าน (password) สำหรับเข้าถึง File มีเพียงผู้วิจัยสามารถเข้าถึงได้เท่านั้น

12.2 ระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูล: 1 ปี หลังจากสิ้นสุดโครงการวิจัย

12.3 วิธีการทำลายข้อมูล

- ข้อมูลที่เป็นเอกสารทั้งหมดจะถูกทำลายด้วยเครื่องทำลายเอกสาร หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูล
- ข้อมูลที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic file) จะถูกลบอย่างถาวรจาก Hard disk ของผู้วิจัย หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการเก็บรักษาข้อมูล

13. หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่ปิดบัง และท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อท่าน

กรณีท่านมีคำถามข้อสงสัยหรือเกิดเหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ สามารถติดต่อข้าพเจ้า น.ส. วรณชนก สมบูรณ์สัจจา นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โทรศัพท์มือถือหมายเลข 087 587 0734 หรือ e-mail : 64920429@go.buu.ac.th

“หากผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามที่ได้ชี้แจงไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถแจ้งมายังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม หมายเลขโทรศัพท์ 038-102-620 หรืออีเมล buuethics@buu.ac.th”



BUU-IRB Approved

3 Sep 2024

- 3 -

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วรรณชนก สมบูรณ์สัจจา
วัน เดือน ปี เกิด	8 มกราคม 2532
สถานที่เกิด	อ.พนัสนิคม จ.ชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	43/2 ถ.บางแสนสาย 4 ใต้ ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2565- ปัจจุบัน : Senior Data Center Services Officer บริษัท SUPERNAP (THAILAND) CO., LTD. พ.ศ. 2562- พ.ศ. 2565: Data Center Senior Admin support บริษัท NTT Global Data Centers (Thailand) Limited พ.ศ. 2560- พ.ศ. 2562: GA Officer บริษัท Amata City Co.,Ltd.
ประวัติการศึกษา	วทบ. วิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา