



อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

นางสุสุดา พุทธรักษา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย



นางสุดา พุทธรักษา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

INFLUENCES OF HYBRID WORKPLACE SUPPORT FACTORS TOWARD WORK-LIFE
BALANCES BY EMPLOYEES OF A POWER PLANT COMPANY IN THAILAND



NADSUDA PUTTARAKSA

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 นางสุดา พุทธรักษา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว
แพร์รี่)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์)
..... กรรมการ
(ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920065: สาขาวิชา: -; บธ.ม. (-)

คำสำคัญ: การทำงานแบบผสมผสาน, การทำงานทางไกล, การทำงานแบบไฮบริด, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

นางสุตา พุทธิรักษา : อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (INFLUENCES OF HYBRID WORKPLACE SUPPORT FACTORS TOWARD WORK-LIFE BALANCES BY EMPLOYEES OF A POWER PLANT COMPANY IN THAILAND) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: วรณภา ลือภิตินันท์ ปี พ.ศ. 2567.

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) และระดับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 245 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.29 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงานในระดับสูง และมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในระดับสูงเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้านคุณลักษณะพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ร้อยละ 39

65920065: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: Hybrid Workplace, Telecommuting Work, Hybrid Work, Work Life Balance

NADSUDA PUTTARAKSA : INFLUENCES OF HYBRID WORKPLACE SUPPORT FACTORS TOWARD WORK-LIFE BALANCES BY EMPLOYEES OF A POWER PLANT COMPANY IN THAILAND. ADVISORY COMMITTEE: WANNAPA LUEKITINAN, Ph.D. 2024.

This study aimed to investigate opinions on hybrid workplace support factors and the level of work-life balance, including the influence of hybrid workplace support factors on employees' work-life balance. The research sample was 300 employees working in hybrid workplaces. The research instrument was a questionnaire, and the researcher collected data using an online questionnaire. A total of 245 completed questionnaires were received, resulting in a response rate of 79.29%. The data analysis employed frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. The results found that employees had a high level of opinions on supporting hybrid workplaces factors in terms of policies and practices, work systems and technology, supervisors, and employee characteristics. Additionally, employees reported high levels of work-life balance. Further, different personal factors, such as gender, age, education level, job position, department, work experience, and office location, affected employees' work-life balance. Moreover, the hybrid workplace support factors in terms of employee characteristics had a positive influence on employees' work-life balance by 39 %.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณภา ลือกิตตินันท์ ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเอาใจใส่ และให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว เป็นประธาน กรรมการสอบงานนิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระชินภัทร รามเดชะ เป็นคณะกรรมการสอบงาน นิพนธ์ และให้คำชี้แนะ ข้อเสนอแนะต่างๆ ส่งผลให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของบริษัท โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัย สามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคลตลอดจนฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์กรต่างๆ หากงานนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่อง ประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสุสุดา พุทธรักษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย.....	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการทำงาน.....	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace).....	13
2.3.1 ความหมายของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace).....	13
2.3.2 ประโยชน์ของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace).....	14
2.3.3 ผลเสียของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace).....	16

2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace).....	17
2.4 แนวคิดของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	41
3.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	44
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
3.6 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	48
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน.....	52
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน.....	57
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	70
5.2 การอภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	76
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	76
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป.....	77
บรรณานุกรม.....	79

ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก หนังสือขอจริยธรรม.....	86
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิจัย	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	96



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สกัตัวแปรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	22
ตารางที่ 2 สกัตัวแปรด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....	27
ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)...	42
ตารางที่ 4 เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน.....	43
ตารางที่ 5 การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็นช่วง.....	44
ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	46
ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ	49
ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานจำแนกรายด้าน	52
ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ.....	52
ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี.....	54
ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา.....	55
ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน	56
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	57
ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	59

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุ	59
ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุ	60
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	61
ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	61
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	62
ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามแผนก	62
ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามแผนก	63
ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน.....	64
ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน.....	64
ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามพื้นที่ที่ตั้งสำนักงาน.....	65
ตารางที่ 26 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน.....	66
ตารางที่ 27 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ	66
ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน	67

ตารางที่ 29 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน..... 68

ตารางที่ 30 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล 71



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2 ประโยชน์ที่องค์กรและพนักงานได้รับจากการสนับสนุนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	29



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญและเตรียมพร้อมรับกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทั้งหน่วยงานองค์กรของภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจในเรื่องของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมาใช้เทคโนโลยีแทนการทำงานแบบเดิม (Lina Vyas, 2022) จากที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันภายในที่ทำงานทุกวันกลายเป็นให้พนักงานเข้าไปทำงานที่สำนักงานที่บ้าน หรือที่ไหนก็ได้ โดยในปี ค.ศ. 2012 ประเทศสหรัฐอเมริกา มีพนักงานที่ทำงานทางไกลเพิ่มขึ้นเป็น 32.70 ล้านคน ส่วนประเทศอื่นๆ ในทวีปยุโรปมีพนักงานที่ทำงานทางไกลโดยใช้เทคโนโลยี 2.20 ล้านคน ซึ่งการทำงานทางไกลเป็นระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น โดยพนักงานสามารถทำงานนอกสำนักงานได้ผ่านการใช้เทคโนโลยี (กรณธัญญ์ กิมศุก, 2563) ทั้งนี้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยังเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและยอมรับวิธีการทำงานนอกสำนักงานหรือการทำงานทางไกลมากขึ้นถึงร้อยละ 83 (World Economic Forum, 2020)

แนวคิดการทำงานนอกสำนักงานหรือการทำงานทางไกล (Remote Working) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งให้พนักงานทำงานทางไกลแทนการทำงานในสำนักงาน และมีรูปแบบการทำงานทางไกลหลากหลายรูปแบบ เช่น การทำงานที่บ้าน (Work from Home) และการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) โดยการทำงานแบบผสมผสานนี้มีแบบที่ให้พนักงานเข้าสำนักงานเป็นบางวันใน 1 สัปดาห์ จนถึงการทำงานและประชุมร่วมกันระหว่างผู้ที่อยู่ในสำนักงานกับผู้ที่อยู่บ้าน บางแห่งกำหนดว่าถ้าจะเข้าทำงานก็จะต้องเข้าพร้อมกันทั้งทีมหรือแผนก บางแห่งกำหนดให้เข้าสำนักงานเฉพาะกรณีที่ต้องมีการประชุมหรือทำงานร่วมกันเป็นทีม หรือลักษณะงานที่สามารถทำคนเดียวได้ก็ให้ทำที่บ้าน บางแห่งก็กำหนดเป็นวัน โดยในหนึ่งสัปดาห์ให้เข้ามาทำงาน 3 วัน อีก 2 วัน สามารถทำงานจากที่บ้าน บางแห่งก็ให้พนักงานเข้าทำงานทุกคนทุกวัน แต่เมื่อมีเหตุการณ์หรือความจำเป็นก็สามารถเลือกที่จะทำงานจากที่บ้านได้ ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันจากหลากหลายแห่งได้ง่ายขึ้น (ธงชัย ชลศิริพงษ์, 2564)

บริษัทในสหรัฐอเมริการ้อยละ 74 หันมาเลือกใช้การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) มากขึ้น (Abby McCain, 2022) ซึ่งการทำงานรูปแบบนี้ทำให้พนักงานสามารถส่งมอบผลลัพธ์ของงานทางออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่สำนักงาน พนักงานสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) เนื่องจากสามารถช่วยในการจัดสรรเวลาดีขึ้นในการเดินทาง ในการพักผ่อน และ

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่กระทบการทำงานหลักของตน และมีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การอ่านหนังสือเพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง การนั่งสมาธิเพื่อฝึกสติ และการนอนหลับหรือการผ่อนคลายทางจิตใจ และทำกิจกรรมกับครอบครัว เพื่อน และบุคคลใกล้ชิดได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองดีขึ้นจากการทำงานที่บ้าน (ณัฐวิณี นิตยสมบูรณ์, 2565) แต่อย่างไรก็ตามมีการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้จริง แต่ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัวจะต้องอาศัยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้วย (Baral and Bhargava, 2010; Bentley et al., 2016) เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการประชุมออนไลน์ ระบบการส่งเอกสาร และระบบการส่งมอบผลลัพธ์ของการทำงาน การเตรียมความพร้อมทักษะของพนักงาน (Belanger F., Collins & R.W., 1998)

บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตพลังงานชั้นนำระดับโลก จำหน่ายไฟฟ้าไปสู่โครงข่ายไฟฟ้าที่ครอบคลุมผู้ใช้ไฟฟ้าที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมกว่า 300 ราย โดยมีการให้บริการอย่างต่อเนื่องภายใต้การผลิตที่มีประสิทธิภาพ และเสถียรภาพ ตามมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และสังคมโดยรวม โดยการดำเนินธุรกิจด้วยความโอ้อ้อมอารีและห่วงใยชุมชนโดยรวม และให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานดังปรัชญาในการดำเนินธุรกิจด้วยความโอ้อ้อมอารี เพื่อสร้างความศิวิไลซ์ ภายใต้ความเป็นหนึ่งเดียวกับธรรมชาติ โดยได้พิจารณาสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 และแนวโน้มการทำงานแบบใหม่ที่ให้พนักงานทำงานที่สำนักงานควบคู่กับการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งจะก่อให้เกิดความปลอดภัยต่อพนักงานและครอบครัว รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้องค์กรพร้อมในการแข่งขัน องค์กรจึงประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่ให้พนักงานทำงานที่สำนักงานอย่างน้อย 3 วัน ต่อ สัปดาห์ ควบคู่กับการทำงานจากที่บ้านหรือจากที่ไหนก็ได้ ในกรณีที่พนักงานมีความจำเป็นต้องทำกิจกรรมใดๆ ในสำนักงาน เช่น จัดเตรียมเอกสารประชุม ส่งเอกสารเพื่อลงนาม พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสม สำหรับวันที่พนักงานไม่ได้เข้าสำนักงาน ให้พนักงานปฏิบัติตามแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมือนทำงานที่สำนักงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่กำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีการประชุมเข้าก่อนเริ่มงานและเย็นหลังเลิกงานทุกวันเพื่อสรุป รายงาน และให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ในระหว่างการปฏิบัติงานนอกสำนักงานหรือปฏิบัติงานจากบ้าน โดยการประชุมดังกล่าวต้องเป็นการประชุมออนไลน์ที่สมาชิกทุกคนต้องเปิดกล้องทุกครั้ง นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องดูแลเรื่องวัน-เวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท และสนับสนุนให้

พนักงานทำงานได้อย่างราบรื่นโดยพิจารณาเครื่องมือที่เกี่ยวข้องที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานได้โดยสะดวกและเหมาะสม รวมถึงการดูแลสภาพจิตใจชีวิตความเป็นอยู่ สุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานในระหว่างพนักงานทำงานนอกสำนักงานหรือทำงานจากที่บ้าน และห้ามพนักงานนำเอกสารของบริษัทออกจากสำนักงาน กรณีที่มีความจำเป็นต้องนำเอกสารออกต้องได้รับอนุมัติจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของพนักงานก่อนนำเอกสารออกนอกพื้นที่ (ประกาศนโยบาย Hybrid Workplace บริษัทโรงไฟฟ้า, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งผลการศึกษานำไปพัฒนารูปแบบการทำงานขององค์กรในอนาคต และเป็นแนวทางในการกำหนดและวางแผนการสนับสนุนระบบการทำงานแบบผสมผสาน เพื่อให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับพนักงานได้อย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน
 - 1.1 เพศแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน
 - 1.2 อายุแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน
 - 1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

1.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

1.5 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

1.6 แผนกแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

1.7 อายุงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

1.8 พื้นที่ตั้งสำนักงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

2. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย สามารถกำหนดตัวแปรต้น ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนาการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) รวมถึงการกำหนดนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ทำให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
2. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการศึกษาไปพัฒนากิจกรรมส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน
3. พนักงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเวลาระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เพิ่มขึ้น

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ทางผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยประกอบไปด้วยตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ที่ตั้งสำนักงาน ซึ่งได้มาจากการทบทวนเอกสารวรรณกรรม

1.2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน ซึ่งได้มาจากการทบทวนเอกสารวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

2. ตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้มาจากการทบทวนเอกสารวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ขอบเขตด้านประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 427 คน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานทุกหน่วยงานที่ทำงานที่สำนักงานใหญ่ และพนักงานหน่วยงานสนับสนุนรวมถึงผู้บริหารทุกท่านที่ทำงานที่โรงไฟฟ้าจำนวนทั้งสิ้น 16 โรงไฟฟ้า

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานกลุ่มที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งได้มาจากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดและความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ในการจัดเก็บข้อมูลจึงเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และจำแนกสัดส่วนตามพื้นที่ตั้งสำนักงาน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 จนถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2567 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2567 จนถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ.2567

1.7 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง กลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของบริษัท โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยพิจารณาจัดกลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) จากระดับตำแหน่งงาน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบเฉพาะของพนักงาน ลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานทุกหน่วยงานที่ทำงานที่สำนักงานใหญ่ และพนักงานหน่วยงาน สนับสนุนรวมถึงผู้บริหารทุกท่านที่ทำงานที่โรงไฟฟ้าจำนวนทั้งสิ้น 16 โรงไฟฟ้า

บริษัท หมายถึง บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่

- 1) เพศ จำแนกเป็น เพศชาย และเพศหญิง
- 2) อายุ หมายถึง อายุตัวของพนักงาน มีหน่วยเป็นปี โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี กลุ่มอายุ 31-40 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป
- 3) ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กลุ่มปริญญาโท และกลุ่มปริญญาเอก
- 4) สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มโสด กลุ่มสมรส (มีบุตร) กลุ่มสมรส (ไม่มีบุตร) และกลุ่มหย่าร้าง/ หม้าย
- 5) ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งงานของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม Staff – Supervisor กลุ่ม Manager และกลุ่มอื่นๆ
- 6) แผนก หมายถึง แผนกของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มแผนกบัญชี/ การเงิน กลุ่มแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มแผนกการตลาด/ ประชาสัมพันธ์/ การบริการ กลุ่มแผนกวางแผนกลยุทธ์ กลุ่มแผนกบริหารทั่วไป และกลุ่มแผนกอื่นๆ
- 7) อายุงาน หมายถึง อายุงานของพนักงาน มีหน่วยเป็นปี โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มต่ำกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 -5 ปี กลุ่ม 6 – 10 ปี และกลุ่มมากกว่า 10 ปี
- 8) พื้นที่ตั้งสำนักงาน หมายถึง พื้นที่ตั้งสำนักงานที่พนักงานปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มปริมณฑล (นครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) กลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคตะวันออก

การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เป็นการทำงานแบบยืดหยุ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งในที่นี้หมายถึง การทำงานบริเวณสำนักงาน หรือที่ได้รับมอบหมายควบคู่กับการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งเป็นนโยบายของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยกำหนดให้พนักงานเข้าทำงานในสำนักงานอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ พนักงานสามารถเลือกวันทำงานได้ และปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สำหรับวันที่พนักงานไม่ได้เข้าสำนักงานให้พนักงานทำงานนอกสำนักงานหรือทำงานจากที่บ้าน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมทำให้การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น ประกอบด้วย

1) นโยบายและแนวปฏิบัติ หมายถึง การที่องค์กรมีการประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ชัดเจนและแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนทำงานที่สำนักงาน มีการแบ่งกลุ่มของพนักงานเพื่อสลับกันเข้ามาทำงานที่สำนักงานควบคู่กับการทำงานจากที่บ้าน รวมถึงอนุญาตให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสมของภารกิจงาน ทั้งนี้ องค์กรยังกำหนดลักษณะงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานได้ เช่น งานที่ไม่มีความเสี่ยงด้านข้อมูลหรือการบริหารจัดการ งานที่สามารถส่งมอบผลลัพธ์ของการทำงานได้ทางออนไลน์ รวมถึงการเพิ่มทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงาน

2) ระบบการทำงานและเทคโนโลยี หมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่น โน้ตบุ๊ก กล้องวิดีโอ ลำโพง โปรแกรมที่ช่วยในการประชุมและการทำงานร่วมกัน ระบบการจัดเก็บข้อมูลและการป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมประจำวันแบบเสมือนจริงในรูปแบบออนไลน์ เพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำงาน และพูดคุย ติดตามสถานการณ์การทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปัญหาต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนกำหนดให้มีการส่งรายงานผลการทำงานประจำวันและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

3) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพผ่านทางออนไลน์ เป็นผู้ให้คำแนะนำที่ชัดเจน ตรงประเด็น ดูแลถามไถ่ชีวิตความเป็นอยู่ สอบถามถึงปัญหา และสิ่งที่ต้องการให้ช่วยเหลือ รวมถึงจัดพื้นที่ให้พนักงานแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา ความรู้สึก เพื่อให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

4) คุณลักษณะพนักงาน หมายถึง พนักงานต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานออนไลน์ที่ดีให้เหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน มีความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และรับรู้ว่าการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน มีเวลาสำหรับงานหรือกิจกรรมอื่นๆ รวมถึงรับรู้ว่าการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่ซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน และพนักงานต้องมีทักษะการบริหารจัดการเวลาซึ่งเหมาะสมกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work life Balance) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลตามบทบาทหน้าที่ในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และมีความพึงพอใจกับสัดส่วนของจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนชั่วโมงในการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งบุคคลผู้นั้นสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน การพักผ่อนส่วนตัว การดูแลสุขภาพ การทำกิจกรรมกับครอบครัว เพื่อน และบุคคลใกล้ชิดเพื่อสัมพันธ์ภาพ โดยที่ไม่มีความรู้สึกขัดแย้งในแต่ละบทบาทและการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน รวมถึงมีความพึงพอใจกับการจัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในภาพรวม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)
 - 2.3.1 ความหมายของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)
 - 2.3.2 ประโยชน์ของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)
 - 2.3.3 ผลเสียของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)
 - 2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)
- 2.4 แนวคิดของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลทั่วไปของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย เป็นบริษัทผู้ผลิตไฟฟ้ารายใหญ่ของประเทศไทย ที่ครอบคลุมทั้งในด้านการพัฒนาโครงการ การจัดการด้านการเงิน การก่อสร้าง และการบริหารจัดการโครงการโรงไฟฟ้าที่ก่อสร้างใหม่ โดยเชื้อเพลิงที่บริษัทใช้ผลิตไฟฟ้า ได้แก่ ก๊าซธรรมชาติ พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม และพลังน้ำ รวมถึงได้ใบอนุญาตจัดหาและส่งก๊าซธรรมชาติ (LNG Shipper) ซึ่งเข้ามาช่วยด้านการบริหารและเสริมความมั่นคงของห่วงโซ่คุณค่าและรองรับการขยายธุรกิจในอนาคตทั้งในและต่างประเทศ ปัจจุบันบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมการขยายตัวทางเศรษฐกิจโดยการจัดหาพลังงานไฟฟ้าและไอน้ำที่มีคุณภาพสูง ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งมีส่วนช่วยลดภาระการก่อหนี้สาธารณะจากการลงทุนในระบบสาธารณูปโภคของภาครัฐลง รวมถึงการร่วมมือกับพันธมิตรในการพัฒนาโครงการโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม พลังงานหมุนเวียน และเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนสนับสนุนธุรกิจในอนาคต ส่งเสริมศักยภาพของพนักงานให้มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำการศึกษาประเมินทักษะความรู้และคุณลักษณะของพนักงาน ตามลักษณะหน้าที่งานที่ปฏิบัติ รวมถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพ และมีความสุขกับการทำงานอย่างยั่งยืน (บริษัทโรงไฟฟ้า, 2566)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการทำงาน

แนวคิดความยืดหยุ่นในการทำงาน คือ การให้อิสระแก่พนักงานในการจัดการเวลาการทำงาน ตารางการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน สถานที่ตั้งสำนักงาน และระยะเวลาที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละวัน ซึ่งเป็นการสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และยังสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิมด้วย โดยมีคุณลักษณะความยืดหยุ่นในการทำงานที่จะเป็นไปได้ทั้งหมด ดังนี้ (Greenfield and Terry, 1995)

1. ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flextime) ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง ตารางการทำงานที่ยอมให้พนักงานมีอำนาจ เพื่อที่จะจัดการชั่วโมงการทำงานของตนเอง พนักงานจะมีอิสระในการเลือกเวลาเริ่มต้นและเวลาเลิกงานของแต่ละวันได้ ที่เป็นช่วงเวลาที่พนักงานสามารถที่จะเลือกเวลาเข้างานได้ ไม่ต้องเข้างานเวลาเดียวกันทั้งหมดทุกคนก็ได้ เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตและครอบครัว

2. วันทำงานที่ยืดหยุ่น การลดวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ (Compressed Workweek) แทนที่ปกติจะทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวมเป็น 40 ชั่วโมง แต่แนวคิดของการลดวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ (Compressed Workweek) นั้นจะทำเพียง 4 วันต่อสัปดาห์ เช่นจันทร์ถึงพฤหัสบดี หรืออังคารถึงวันศุกร์ แต่ทำงานวันละ 10 ชั่วโมงก็จะได้ 40 ชั่วโมงเหมือนเดิม ก็สร้างระบบยืดหยุ่นมากขึ้น

3. สถานที่ตั้งสำนักงานที่ยืดหยุ่น พนักงานไม่จำเป็นต้องมาทำงานในสำนักงานทุกวัน อาจจะอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน/ทำงานทางไกล (Flexible location) การรับและการส่งงานระหว่างบ้านและบริษัท โดยที่พนักงานสามารถนั่งทำงานอยู่ที่บ้านได้ มีการส่งข่าวสารทางโทรศัพท์หรือทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Email) ทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ และวิธีการทำงานที่บ้านอาจถูกเรียกว่า Telecommuting อีกด้วย

4. การแบ่งปันงาน (Job Sharing) กรณีนี้เป็นการแบ่งปันงานกันทำโดยการให้มีพนักงานสองคนทำงานชิ้นเดียวกันแต่ต่างเวลากัน สลับกันทำงาน ซึ่งประเภทของตารางการทำงานที่ใช้ในการแบ่งปันงานขึ้นอยู่กับความต้องการของนายจ้างเช่นเดียวกับพนักงาน เพื่อให้มีเวลาสำหรับงานอื่นๆ ได้ เช่น การสื่อสารโทรคมนาคม และเวลาฤดูร้อนที่สั้นลง

5. การทำงานชั่วคราว (Part-Time Work) เป็นการทำงานชั่วคราวที่ควรเป็นการทำงานที่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่ระบุเวลาทำงานตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม พนักงานที่ทำงานภายใต้การจ้างงานลักษณะนี้จะมีการระบุระยะเวลาสิ้นสุดการจ้างงานไว้อย่างชัดเจน

6. การทำงานที่เป็นช่วงระยะเวลา (Extended or Indefinite Paid and Unpaid Leaves of Absence) การทำงานเต็มเวลาหรือชั่วคราวก็ได้โดยพนักงานยังคงอยู่ในสัญญาจ้าง แต่จะมีสิทธิลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนในบางช่วง

คุณลักษณะของความยืดหยุ่นในการทำงานที่จะเป็นไปได้มีหลายรูปแบบ โดยที่รูปแบบการไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรว่ามีข้อจำกัดที่ทำให้ไม่สามารถนำการทำงานในเวลาที่ยืดหยุ่นไปใช้ได้ เช่น หน่วยงานที่ต้องเข้าปฏิบัติงาน โดยอาศัยทรัพยากรในองค์กร และมีระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน

รูปแบบและระดับความยืดหยุ่นที่แต่ละองค์กรจะประยุกต์นำไปใช้นั้น ควรจะมีการศึกษาและการวางแผนการนำไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร รูปแบบแนวคิดเกี่ยวกับความยืดหยุ่นในการทำงานสามารถดัดแปลงได้หลากหลาย โดยมีตัวอย่างดังนี้ (พาลินดา เลิศศิลาทอง, 2561)

1. Flexitour Model พนักงานเป็นผู้กำหนดตารางเวลาการทำงาน ซึ่งเป็นการกำหนดเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานในแต่ละวันโดยอัตโนมัติด้วย โดยตารางการทำงานที่พนักงานกำหนดจะถูกใช้เรื่อยไปจนกว่าจะมีโอกาสให้พนักงานเลือกใหม่

2. Modified Flexitour มีรูปแบบคล้ายคลึงกับ Flexitour Model เพียงแต่ตารางการทำงานที่พนักงานกำหนดต้องนำเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและอนุมัติล่วงหน้าก่อน

3. Gliding Schedule ระบบการทำงานที่ให้อิสระกับพนักงานในการเลือกเวลาเริ่มทำงานได้เอง โดยไม่ต้องรอเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติ

4. Modified Gliding Schedule ระบบการทำงานที่ให้อิสระกับพนักงานในการเลือกเวลาเริ่มทำงานได้เอง โดยจะต้องครอบคลุมช่วงเวลาการให้บริการลูกค้าไว้ด้วย

5. Variable Day พนักงานสามารถเลือกยืดหยุ่นระยะเวลาในการทำงานได้ โดยจะต้องครอบคลุมช่วงเวลาบังคับไว้และมีชั่วโมงการทำงานครบตามที่นโยบายองค์กรกำหนดไว้ การสะสมชั่วโมงการทำงานสามารถทำได้ถึง 10 ชั่วโมง และนำไปหักลบกับชั่วโมงการทำงานของอาทิตย์ถัดไป

6. Variable Week พนักงานสามารถจัดเวลาการทำงานในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ได้อย่างยืดหยุ่น โดยจะต้องครอบคลุมช่วงเวลาบังคับไว้และมีชั่วโมงการทำงานครบตามที่นโยบายองค์กรกำหนดไว้ในวันจ่ายค่าแรง การสะสมชั่วโมงการทำงานสามารถทำได้ถึง 10 ชั่วโมง และนำไปหักลบกับชั่วโมงการทำงานของการจ่ายค่าแรงงวดถัดไป

7. รูปแบบที่ให้พนักงานสามารถหยุดในช่วงเวลาบังคับได้ โดยชั่วโมงการทำงานสะสมในอาทิตย์ก่อน หรืองวดค่าแรงก่อน โดยจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

2.3.1 ความหมายของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

จากการศึกษาหนังสือและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีคณะวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานจากที่บ้านหรือที่สถานที่อื่น โดยใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน ซึ่งคำที่พบในการศึกษาวิชาการต่างๆ ได้แก่ telework, teleworking, telecommuting, telecommuting workplace, remote work, e-working, flexible work, home-based working, work from home, virtual office, work anywhere, Hybrid Workplace โดยผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมคำศัพท์และความหมายของคำศัพท์ ดังนี้

Kugelmass (1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานทางไกล (Telecommuting) ซึ่งให้ความหมายว่าเป็นการทำงานที่เน้นความคล่องตัวในการทำงานที่เพิ่มความยืดหยุ่นทั้งการทำงานที่ยืดหยุ่นด้านเวลา (Flexitime) การทำงานที่ยืดหยุ่นด้านสถานที่ (Flexiplace) และการใช้การสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (electronic communication) ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายการทำงานจากสำนักงานไปสู่ที่บ้าน โดยใช้การสื่อสารทางไกล ในขณะที่ Nilles (1998) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (Telework) ว่าเป็นการทำงานที่ให้นักงานทำงานจากที่บ้านได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทางไกล ซึ่งลักษณะสำคัญของการทำงานในรูปแบบนี้คือการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานแบบเดิมที่เน้นการเคลื่อนย้ายผู้ปฏิบัติงานไปสู่ตัวงาน ส่วน Telecommunication หมายถึง การทำงานนอกสำนักงานแบบเป็นบางครั้งบางคราว เพื่อจัดความเครียดต่อการทำงานในรูปแบบเดิมที่ต้องนั่งทำงานในสำนักงาน ซึ่งให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน หรือทำงานนอกสำนักงานได้ 1 วันหรือมากกว่านั้นต่อ 1 สัปดาห์ เช่นเดียวกับ Pearce (2009) ได้กล่าวถึงการทำงานทางไกล (Telecommuting) หมายถึงระบบการทำงานปกติ โดยที่มีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้กับพนักงาน และอนุญาตให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านหรือสถานที่ใดก็ตามที่พนักงานมีความสะดวกในการทำงาน และได้กล่าวถึง telecommuting workplace ว่าเป็นการผสมผสานระบบการสื่อสารทางไกลและการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น ทั้งชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น และมีโอกาสในการเลือกสถานที่ในการทำงาน สามารถทำงานจากทุกที่ทุกเวลา โดยที่พนักงานมีทางเลือกเกี่ยวกับรูปแบบเวลาทำงาน ในขณะที่ยังคงรักษาการสื่อสารระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาตามกรอบเวลาที่ได้กำหนดไว้ โดย Kurland and Bailey (1999) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (Teleworking) ว่าเป็นการทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ การทำงานจากบ้าน (home-based), การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (satellite office), การทำงานจากศูนย์ทำงานละแวกบ้าน (neighborhood work center), การทำงานจากอุปกรณ์สื่อสาร (mobile) มาใช้ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (paid work from home) คล้ายกับ Verbeke et al.,

(2008) เช่นเดียวกับ Felstead and Jewson (2000) ได้ให้คำนิยาม Work from home ว่าเป็นการทำงานใดๆ ก็ตามที่ได้ค่าตอบแทนจากการทำงานนั้นจากการทำงานที่บ้าน (อย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) James and Hopkinson (2006) ใช้คำว่าการทำงานทางไกล (E-working) ซึ่งหมายถึงการทำงานที่สามารถทำงานจากหลากหลายสถานที่ โดยอาศัยการใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม

ในปี ค.ศ. 2020 โลกของการทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญไปสู่การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ซึ่งเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ระหว่างการทำงานที่บ้านและที่ทำงาน ที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น ที่ไม่ต้องเข้าสำนักงานทุกวัน การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีแนวโน้มที่จะมีอิสระมากขึ้นในการทำงาน พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านหรือที่ใดก็ได้ที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีการกำหนดวันที่แน่นอนสำหรับการประชุมและการทำงานร่วมกันในสำนักงาน ในโลกหลังการระบาดของไวรัสโคโรนา ทำให้การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ในระดับหนึ่งเป็น “วิถีปกติใหม่” ในที่ทำงาน (Ro, 2020) พนักงานทั่วโลกต่างปรับตัวเข้ากับการทำงานทางไกลที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่บริษัทต่างๆ พยายามตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดสำหรับพนักงานในการทำงาน เป็นอนาคตใหม่ของการทำงาน

ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) คือ รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นรูปแบบการทำงานที่สามารถให้พนักงานทำงานที่สำนักงานควบคู่กับการทำงานจากที่บ้าน กำหนดให้ปฏิบัติงานตามวันและเวลาปฏิบัติงานปกติ โดยเข้าสำนักงานอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ และสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสม สำหรับวันที่พนักงานไม่ได้เข้าสำนักงานให้พนักงานทำงานตามแนวทางในการทำงานนอกสำนักงานหรือทำงานจากที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพเสมือนทำงานที่สำนักงาน ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในการทำงานแบบยืดหยุ่น

2.3.2 ประโยชน์ของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

มีการศึกษาจำนวนมากเกี่ยวกับประโยชน์หรือผลกระทบเชิงบวกของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) จึงแบ่งได้เป็น 3 มิติ ดังนี้

1. มิติของพนักงาน

1.1 ประหยัดค่าใช้จ่าย (Savings in costs) สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่สำนักงาน เช่น ค่าน้ำมันสำหรับการเดินทาง ค่าที่จอดรถ ค่าเช่าที่พัก (กรณีเช่าที่พักใกล้สำนักงาน) ค่าเครื่องแต่งกาย ค่าเครื่องสำอาง และค่าอาหารบางส่วน โปรแกรมคำนวณค่าใช้จ่ายจาก

การเดินทางมาทำงานของบริษัทเฮชพี แสดงให้เห็นว่า ถ้าขับรถไปกลับวันละ 10 ไมล์ การทำงานจากบ้านจะช่วยให้ประหยัดค่าน้ำมันรถได้เกือบ 10,000 เหรียญต่อปี (Fried & Hansson, 2013)

1.2 บริหารจัดการเกี่ยวกับเวลาทำงานได้อย่างยืดหยุ่นระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว (Flexibility in hours and improved work life balance) พนักงานสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับเวลาทำงานได้อย่างยืดหยุ่นระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหลักของการทำงานจากที่บ้านนั้น พนักงานสามารถเลือกเวลาทำงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง (มนัสนันท์ ศรีนาคาน และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553)

1.3 มีความพึงพอใจมากขึ้น (Increased job satisfaction) พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น ลดความเครียดในการเดินทางและยังช่วยประหยัดเวลาในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน ตลอดจนเวลาที่ต้องเดินทางไปประชุมหรือติดต่อกันภายนอก ซึ่งเปลี่ยนมาเป็นการประชุมออนไลน์แทน และยังสามารถใช้เวลาที่ประหยัดได้จากการลดการเดินทางมาใช้กับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการ เช่น งานอดิเรก ใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อนมากขึ้น นอนหลับมากขึ้น และทำงานมากขึ้น มีนักวิจัยได้ศึกษาเรื่องการเดินทาง ได้สรุปว่าการเดินทางทำให้เกิดความเครียด อ้วน และหุดหู่ แม้แต่การเดินทางระยะสั้น ก็ยังมีผลทำให้ความสุขลดลง (Fried & Hansson, 2013)

1.4 มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจในการเลือกที่พักอาศัย (Flexibility of location) พนักงานมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจในการเลือกที่พักอาศัย โดยไม่จำเป็นต้องเช่าที่พักในราคาแพง เพื่อให้พนักงานสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกขึ้น การทำงานจากบ้านจะช่วยให้พนักงานสามารถมีทางเลือกในการหาที่พักอาศัยได้อย่างอิสระมากขึ้น

2. มิติขององค์กร

2.1 การสรรหาและการรักษา (Recruitment and retention) ช่วยให้องค์กรสามารถสรรหาและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กร โดยสามารถจัดอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ เพื่อขยายการสรรหาและร่วมงานกับพนักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ทำงาน

2.2 ช่วยลดอัตราการขาดงานและการมาทำงานสาย (Reduced absenteeism) ช่วยลดอัตราการขาดงานและการมาทำงานสายได้ กล่าวคือ ในกรณีที่พนักงานมีอาการป่วยเล็กน้อย ก็สามารถทำงานจากบ้านได้แทนการขาดงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการเดินทางมาทำงานที่สำนักงาน

2.3 ความยืดหยุ่นทางธุรกิจ (Business resilience) กล่าวคือ ในกรณีที่มิโรคระบาด หรือภัยพิบัติต่างๆ การทำงานจากที่บ้านจะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลาที่ทำงานและสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

2.4 ผลผลิตการทำงาน of พนักงานที่ทำงานที่บ้านเพิ่มขึ้น (Increased productivity) กล่าวคือ เมื่อพนักงานรู้สึกในทางบวกต่อการที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงานจากที่บ้าน ลด

งานที่ไม่จำเป็น การมีสภาพการทำงานที่เครียดมากขึ้น มีบรรยากาศที่ดีและเพิ่มความสะอาดสบายให้กับพนักงาน มีการปรับปรุงผลผลิตได้ดีขึ้น จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.5 ลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการปฏิบัติงาน (Cost savings from reduced office space) ทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการปฏิบัติงานลงได้ โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพื้นที่สำนักงาน องค์กรจะสามารถลดค่าใช้จ่ายได้มากขึ้น ถ้าหากอัตราการทำงานจากที่บ้านเพิ่มขึ้น เช่น ค่าเช่าสำนักงาน ดังจะเห็นได้จากบริษัทไอบีเอ็ม (IBM) ที่สามารถลดพื้นที่สำนักงานลงถึง 78 ล้านตารางฟุต เพื่อนำไปขายต่อในตลาดและทำรายได้จากการปล่อยเช่ามากกว่า 1,000 ล้านบาทต่อปี

2.6 ลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสาธารณูปโภค (Cost savings from lower utilities expense) องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ เนื่องจากจำนวนพนักงานที่เข้ามาทำงานที่สำนักงานลดลง

2.7 ลดค่าใช้จ่ายในการก่อตั้งสำนักงานที่ศูนย์กลาง (Office decentralization) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการก่อตั้งสำนักงานที่ศูนย์กลางเพื่อให้พนักงานเข้าถึงสำนักงานกลางได้โดยทั่วกัน นอกจากนี้ยังลดความหนาแน่นของพนักงานในสำนักงานกลางได้อีกทาง

3. มิติของสังคม

3.1 ลดการจราจรติดขัดและความแออัดบนท้องถนน (Reduced traffic congestion and infrastructure demand) ปริมาณของการจราจรบนท้องถนน ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัญหาการจราจรติดขัดและความแออัดบนท้องถนน เมื่ออัตราการทำงานจากที่บ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้การจราจรติดขัดน้อยลง นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราความจำเป็นในการก่อสร้างเพื่อขยายถนน หรือเครือข่ายสาธารณะอีกทาง

3.2 การพัฒนาภูมิภาค (Regional development) ความยืดหยุ่นของการทำงานจากที่บ้าน ทำให้มีการย้ายที่พักอาศัยจากเดิมที่อาศัยอยู่ในเมืองที่มีความแออัดไปสู่ชานเมืองหรือเมืองที่มีความแออัดน้อยกว่า

3.3 ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental impacts) มีการใช้พลังงานไฟฟ้าจากการเดินทางน้อยลงส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมดีขึ้น ซึ่งมีผลในการลดการนำเข้าน้ำมันเชื้อเพลิง และมลพิษทางอากาศลงด้วย

2.3.3 ผลเสียของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา นอกจากจะมีผลการศึกษาถึงประโยชน์ของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) แล้ว ยังมีการศึกษาถึงผลเสียด้วย เช่น การศึกษาของ Fortin (1986) และ Hamilton (1987) พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

1. มิติของพนักงาน สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมกับการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยลง การทำงานร่วมกันเป็นทีมน้อยลง เกิดปัญหาจากความยากลำบากในการแบ่งเวลา

ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว รู้สึกเหงาและบางครั้งอาจรู้สึกโดดเดี่ยว รู้สึกห่างไกลจากองค์กร จนทำให้เริ่มรู้สึกขาดความก้าวหน้าและพัฒนาในอาชีพ รู้สึกกังวลที่ไม่สามารถแบ่งปันปัญหาของตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้ ไม่มีการจำกัดชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน

2. มิติขององค์กร องค์กรสูญเสียพนักงานที่ภักดี มุ่งมั่นในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมต่อองค์กรลดน้อยลง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่ต้องทำงานคนเดียวที่บ้าน และต้องเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน ทำให้องค์กรเกิดค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนถ่ายระบบการทำงานจากเดิมที่ให้พนักงานทำงานที่สำนักงานอย่างเดียวมาเป็นทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ในบางครั้งอาจเสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าการให้พนักงานทำงานที่สำนักงานอย่างเดียว

3. มิติของสังคม ได้แก่ การที่สังคมถูกสร้างให้มีสังคมโดดเดี่ยว

2.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

ประดิษฐ์ ภิญญาสากุล (2541) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรคมนาคมเข้ามาอำนวยความสะดวกให้สามารถทำงานระยะทางไกลได้อย่างง่ายดายและสะดวกมากยิ่งขึ้น ด้วยการใช้โน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สื่อสาร ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานและติดต่อกับสำนักงานได้อย่างรวดเร็วผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และ Belanger and Collins (1998) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการพิจารณาในการจัดเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากการทำงานแบบปกติไปสู่การทำงานระยะทางไกล และได้จำแนกปัจจัยหลักที่มีผลต่อการจัดเตรียมการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) มีวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้มีความพร้อมและกลไกการควบคุม มีรายงานในเอกสารประกอบการใช้โปรแกรมสำหรับการทำงานระยะทางไกล ได้แก่ 1) การประหยัดต้นทุน จากพื้นที่และพลังงานในสำนักงาน แต่อย่างไรก็ตามมีนักวิจัยกล่าวถึงการเพิ่มขึ้นของต้นทุนที่เกี่ยวกับการจัดเตรียมการทำงานระยะทางไกล ซึ่งได้แก่ค่าใช้จ่ายในการติดตั้งโปรแกรมและอุปกรณ์สื่อสารใหม่ ในขณะที่ค่าเดินทางและค่าเสื้อผ้าของพนักงานแต่ละคนลดลง 2) ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น สามารถเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในช่วงเวลาที่ไม่ถูกรบกวนสมาธิ รวมถึงการใช้เวลาที่ไม่ได้เดินทางให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด และ 3) สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการจ้างงานตามความต้องการของพนักงาน สามารถเพิ่มขวัญกำลังใจ การขาดงานเนื่องจากความเจ็บป่วยลดน้อยลง ในหลายองค์กรมองเห็นว่าการจัดเตรียมการทำงานระยะไกลเป็นวิธีที่สามารถดึงดูดพนักงานที่มีทักษะการทำงานที่สูง และสามารถลดอัตราการลาออกได้โดยการเพิ่มแรงจูงใจ

2. ลักษณะของพนักงาน (Individual Characteristics) เมื่อองค์กรตัดสินใจที่จะนำวิธีการทำงานระยะไกลเข้ามาปรับใช้ องค์กรจำเป็นต้องระบุให้ชัดเจนและกำหนดว่าพนักงานกลุ่มไหนที่สามารถทำงานระยะทางไกล เพราะไม่ใช่พนักงานทุกคนที่จะเหมาะสมกับการทำงานระยะทางไกลได้ เช่น บางคนไม่สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีระเบียบวินัยได้ บางคนอาจไม่สนใจวิธีการ

ทำงานแบบนี้เพราะกลัวว่าจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมในที่สำนักงาน ซึ่งลักษณะเฉพาะของพนักงานที่ถือว่ามีความสำคัญในการทำงานระยะทางไกล แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล และ 2) ทักษะส่วนบุคคล เช่น การประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางออกไปทำงานที่สำนักงาน ค่าชุดทำงาน สำหรับพนักงานบางคนที่มีภาวะครอบครัว ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ อาจจะต้องมีความยืดหยุ่นที่สามารถควบคุมตารางการทำงานที่มากขึ้น โดยขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลในการดูแลและจัดการเพื่อสร้างความสมดุล

3. ลักษณะของงาน (Work Characteristics) ไม่ใช่งานทั้งหมดที่จะเหมาะสมกับการทำงานระยะทางไกล ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ลักษณะของงานนั้นๆ ว่าต้องเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงาน ติดต่อสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับบุคคล หน่วยงาน หรือแผนกอื่นๆ หรือไม่

4. อุปกรณ์และเทคโนโลยี (Technology Characteristics) การสนับสนุนด้านเทคนิคที่ยืดหยุ่นที่มีการจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงานที่ทำงานนอกสำนักงาน รวมถึงการจัดตั้งระบบความปลอดภัยในการวางแผนการใช้อุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมในการป้องกันข้อมูลที่ถูกจัดเก็บไว้ที่พนักงานให้อยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าของข้อมูล องค์กรต้องตัดสินใจว่าข้อมูลใดมีความสำคัญและต้องการควบคุมข้อมูลมากน้อยเพียงใด การเข้าถึงข้อมูลต้องมีการจำกัดสิทธิ์ให้กับพนักงาน โดยต้องมีนโยบายในควบคุม

ณัฐวิธน์ นิตยสมบูรณ์ (2565) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานระยะไกลที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าพนักงานทุกคนสามารถปรับตัวกับการทำงานระยะไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่พนักงานยังจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือในเรื่องของการทำงานระยะไกล ซึ่งมีปัจจัยที่สนับสนุนสำคัญ ดังนี้

1. การสื่อสาร (Communication) องค์กรควรจัดให้มีการประชุมทีม 1 ครั้งต่อวัน เพื่อพูดคุย ติดตามสถานการณ์การทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปัญหาต่างๆ ได้

2. การตอบสนอง (Responsiveness) สภาพแวดล้อมของรูปแบบการทำงานระยะไกลไม่ได้เหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน ดังนั้นการให้คำแนะนำจะต้องมีความชัดเจน ตรงประเด็น และมีการตอบสนองที่รวดเร็วที่พนักงานที่ทำงานระยะไกลควรรับรู้ เช่น การส่งอีเมลล์ การเชิญประชุมในตารางปฏิทิน และอื่นๆ

3. การรายงาน (Reporting) องค์กรควรจัดให้มีการส่งรายงานผลรายสัปดาห์หรือรายเดือน โดยหัวหน้าทีมต้องนำหลักการขั้นตอนไปปฏิบัติเพื่อกำหนดให้พนักงานที่ทำงานระยะไกลทำงานได้เสร็จตามกำหนดตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ตารางการทำงาน (Working Schedule) องค์กรมีการกำหนดวันและเวลาเข้า-ออกงานที่ได้รับความเห็นชอบร่วมกันภายในองค์กร

5. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) การทำงานที่บ้านนั้น พนักงานก็จะต้องมีความรับผิดชอบในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้เหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน เช่น ให้พนักงานสามารถนำคีย์บอร์ดที่ดีต่อสุขภาพมาใช้ที่บ้านเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานสะดวกสบายดีต่อสุขภาพเช่นเดียวกับตอนทำงานที่สำนักงาน

6. ภาระหน้าที่ (Liability) ทรัพย์สินขององค์กรให้ถือเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนในการดูแลรับผิดชอบ

7. การสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี (Tech Support) องค์กรจัดให้มีการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีกับพนักงานที่ทำงานระยะไกล เพื่อใช้ในการทำงานและติดต่อทีมสนับสนุนเมื่อต้องการความช่วยเหลือ

8. การมีสังคม (Socialization) จัดให้พนักงานที่ทำงานระยะไกลมีการพบปะปฏิสัมพันธ์กันแบบเสมือนจริงในรูปแบบออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การมีคู่หู มีพี่เลี้ยง จับคู่ เพื่อช่วยเหลือ แบ่งปันข้อมูล ช่วยกันแก้ไขปัญหา และยังมีสังคมร่วมกัน

9. การเข้าถึงได้ (Accessibility) องค์กรจัดให้มั่นใจนโยบายในการเข้าถึงผู้บริหารแบบเสมือนจริงในรูปแบบออนไลน์อย่างสม่ำเสมอเช่นเดียวกับการทำงานที่สำนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกง่ายต่อการเข้าถึงผู้บริหาร

นอกจากนี้ บังอร เบ็ญจาทกุล (2564) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) 7 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดระเบียบในการทำงาน องค์กรต้องสร้างมาตรฐานและหาจุดสมดุลในมิติต่างๆ ให้ชัดเจนระหว่างองค์กรและพนักงาน ทั้งรูปแบบการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ตารางการทำงาน การดูแลพนักงาน การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การประเมินผลงาน และการเสริมทักษะในการทำงาน ในขณะเดียวกันองค์กรต้องหมั่นทบทวนนโยบายการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและหาแนวทางปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพต่อไป โดยองค์กรต้องมีวิธีการเสนอทางเลือกในการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เพื่อให้พนักงานมีทางเลือกในการออกแบบรูปแบบและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง แต่ต้องไม่ยืดหยุ่นจนเกินไป กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนร่วมกันเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน รูปแบบการสื่อสารที่ดี การอัปเดตข้อมูลข่าวสาร และการสร้างขอบเขตเพื่อให้พนักงานทุกคนทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค การมีส่วนร่วม และความยืดหยุ่น

2. ด้านสถานที่ตั้ง หรือพื้นที่ทำงาน องค์กรต้องสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เป็นมิตรให้กับพนักงานไม่ให้รู้สึกกดดันในการทำงานมากเกินไป สร้างพื้นที่ส่วนกลางที่เหมาะสมให้กับ

พนักงานที่เข้าสำนักงานได้พบปะพูดคุย ระดมไอเดีย และประชุม ลดโต๊ะทำงานส่วนตัวลง และปรับมาใช้เครื่องมือและรูปแบบการสื่อสารที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร ในขณะที่พนักงานต้องสร้างพื้นที่ทำงานสำหรับที่บ้านอย่างจริงจัง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก มีฮาร์ดแวร์และเครื่องมือซอฟต์แวร์ที่จำเป็นต่อการสื่อสาร รวมถึงอินเทอร์เน็ตที่ช่วยสนับสนุนการทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้

3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย องค์กรต้องจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือไอทีต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เช่น โน้ตบุ๊ก ต้องมีกล้องวิดีโอ ลำโพงที่มีความคมชัด อินเทอร์เน็ตที่รวดเร็วและสัญญาณที่เสถียร มีโปรแกรมที่ช่วยในการประชุม การทำงานร่วมกันในการสื่อสาร เช่น Microsoft Team, Zoom, Collaboration Application และระบบการจัดเก็บข้อมูลตามนโยบายและมาตรการการดูแลความปลอดภัยของข้อมูลบนเครื่องอุปกรณ์ของพนักงานที่ทำงานที่บ้านหรือที่ไหนก็ได้ การป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ เพื่อปกป้องความสูญหายของข้อมูลและการเข้าถึงไฟล์ที่สำคัญขององค์กร

4. ด้านสุขภาพจิตในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพราะการทำงานที่บ้านคนเดียวเป็นระยะเวลานานๆ อาจส่งผลให้เกิดภาวะโดดเดี่ยวทางสังคม (Social Isolation) ขึ้นได้ ทั้งจากการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การถูกมอบหมายงาน องค์กรควรเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือต่อภาวะด้านสุขภาพจิตในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น โดยผู้นำหรือหัวหน้างาน จะต้องคอยถามสารทุกข์สุกดิบอย่างสม่ำเสมอ ด้วยวิธีการสอบถามทางโทรศัพท์เพื่อแสดงถึงความรู้สึกห่วงใยด้วยใจปรารถนาดี เพื่อให้พนักงานรู้สึกดี ผ่อนคลายความกังวล รวมถึงมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ ได้แก่ การฝึกอบรม การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การจัดการกับความเครียด และกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกปลอดภัย สร้างความสงบ และความหวังให้กับพนักงาน

5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับพนักงาน เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดี และความรักความผูกผันภายในองค์กร เช่น การจัดประชุมออนไลน์ เพื่อสื่อสาร หรือปรึกษาหารือกัน การสั่งอาหารกลางวันหรือขนมส่งไปให้พนักงานที่บ้านเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีในการรับประทานอาหารร่วมกันในรูปแบบชีวิตวิถีใหม่ในระหว่างการประชุม

6. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยองค์กรต้องวางแผนในการทำงานในรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในเรื่องความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้ง และความไม่เข้าใจกันในระหว่างการทำงานภายในองค์กร ตลอดจนบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรมตรงตามความต้องการของพนักงาน รวมถึงการแสดงออก การชื่นชม การให้กำลังใจ และการแสดงออกถึงความห่วงใยของหัวหน้าที่มีต่อพนักงาน ทั้งหมดนี้เป็น การสร้างแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานทุกคนตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน

7. ด้านการเพิ่มขีดความสามารถ องค์กรจะต้องเพิ่มขีดความสามารถและสร้างการเรียนรู้ให้กับพนักงานให้สามารถจัดระเบียบการทำงานของตนเองได้ ด้วยการเพิ่มเติมทักษะที่มีอยู่เดิม (Reskill) และการเปลี่ยนทักษะหรือเรียนรู้ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสายงานเดิม (Upskill) อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงาน

เช่นเดียวกับ ซาลิณี รูตีโซตพิณชัย (2559) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการยอมรับและความตั้งใจในการใช้ระบบการทำงานทางไกล ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) ที่นำเสนอโดย Ajzen (1985) ซึ่งหากบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วได้รับผลตอบแทนบวก จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางตรงข้ามหากมีความเชื่อว่าการแสดงพฤติกรรมนั้นจะได้รับผลทางลบ ก็จะมีแนวโน้มที่มีทัศนคติไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติในทางบวก บุคคลนั้นก็เกิดการยอมรับและตั้งใจในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในการศึกษาการทำงานทางไกล พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานทางไกลนั้นมาจากปัจจัยหลัก 3 ประการคือ

1. การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน (Perceived usefulness) เป็นการรับรู้ของบุคคลว่า ถ้าระบบการทำงานทางไกลช่วยทำให้งานหรือกิจกรรมประจำวันของเขาประสบความสำเร็จดีขึ้น ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน และยังพบอีกว่าการฝึกอบรมหัวหน้างานเกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการทำงานทางไกลในองค์กร และหากพนักงานมีความคาดหวังว่าการทำงานทางไกลทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติที่ดีขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานทางไกล

2. การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use) แต่ละบุคคลมีความคาดหวังต่อการใช้งบว่าจะมีการใช้ที่ง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความพยายามในการทำความเข้าใจมาก เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าการทำงานทางไกลนั้นอำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้หรือไม่ มีการศึกษาพบว่า หากบุคคลมีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ระบบการทำงานทางไกลในองค์กร ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทางไกล และส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานทางไกล ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้นไม่เต็มใจยอมรับการทำงานไกลเห็นถึงความยุ่งยากในการใช้การทำงานทางไกลขององค์กร เช่น ขาดทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสม ก็จะส่งผลทางลบต่อวัฒนธรรมองค์กร

3. ความเข้ากันในการใช้ (Compatibility) เป็นปัจจัยที่ใช้วัดการรับรู้ในความเหมาะสมของการทำงานทางไกล ว่ายืดหยุ่นสอดคล้องเข้ากันกับผู้ใช้งานในด้านต่างๆ หรือไม่ เช่น รู้สึกมั่นใจ ไม่เสี่ยง และส่งผลให้วัฒนธรรมมีความสำคัญมากขึ้น จึงไม่เชื่อว่าทุกคนจะสามารถทำงานทางไกลได้ มีการสำรวจพบว่า โอกาสที่พนักงานจะทำงานทางไกลจะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะงานว่าเหมาะสมกับการทำงานทางไกลหรือไม่ จากสถิติการทำงานทางไกลบ่งชี้ว่าไม่ค่อยพบว่าการทำงาน

ทางไกลกับงานที่มีลักษณะงานประเภทผลิต แต่จะพบมากในงานประเภทบริการ งานเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน และงานที่ไม่ใช่งานกิจวัตรประจำวันซึ่งเป็นงานที่ต้องการสมาธิ

จากการที่ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสกัดตัวแปรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สกัดตัวแปรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	ผู้วิจัย				
	Belanger F., Collins R.W. (1998)	ณัฐวิวัฒน์ นิตยสมบุรณ์ (2565)	บังอร เบ็ญจาทกุล (2564)	ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย (2559)	รวม
ลักษณะขององค์กร	✓	✓	✓		3
ลักษณะของพนักงาน	✓	✓	✓		3
ลักษณะของงาน	✓		✓	✓	3
อุปกรณ์และเทคโนโลยี	✓	✓	✓		3
การสื่อสาร		✓	✓		2
การตอบสนอง		✓	✓		2
การรายงาน		✓	✓		2
ตารางการทำงาน		✓	✓		2
สุขภาพและความปลอดภัย		✓	✓		2
การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓	✓		2
แรงจูงใจในการทำงาน			✓		1
การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน				✓	1
การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้				✓	1

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) อาจกล่าวได้ว่า มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ให้พนักงานสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น ผู้วิจัยจึงสรุปจำแนกเป็นหมวดหมู่ได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ได้แก่

นโยบายและแนวปฏิบัติ หมายถึง การที่องค์กรมีการประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ชัดเจนและแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนทำงานที่สำนักงาน มีการแบ่งกลุ่มของพนักงานเพื่อสลับกันเข้ามาทำงานที่สำนักงานควบคู่กับการทำงานจากที่บ้าน รวมถึงอนุญาตให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสมของภารกิจงาน ทั้งนี้ องค์กรยังกำหนดลักษณะงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานได้ เช่น งานไม่มีความเสี่ยงด้านข้อมูลหรือการบริหารจัดการ งานที่สามารถส่งมอบผลลัพธ์ของการทำงานได้ทางออนไลน์ รวมถึงการเพิ่มทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงานด้วยการเพิ่มเติมทักษะที่มีอยู่เดิม (Reskill) และการเปลี่ยนทักษะหรือเรียนรู้ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสายงานเดิม (Upskill) อย่างต่อเนื่อง

ระบบการทำงานและเทคโนโลยี หมายถึง การที่องค์กรจัดให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่น โน้ตบุ๊ก กล้องวิดีโอ ลำโพง โปรแกรมที่ช่วยในการประชุม และการทำงานร่วมกัน รวมถึงระบบการจัดเก็บข้อมูลและการป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์ รวมถึงจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมประจำวันแบบเสมือนจริงในรูปแบบออนไลน์ เพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำงาน และพูดคุย ติดตามสถานการณ์การทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปัญหาต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนกำหนดให้มีการส่งรายงานผลการทำงานประจำวันและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ให้คำแนะนำที่ชัดเจน ตรงประเด็น ดูแลถามไถ่ชีวิตความเป็นอยู่ สอบถามถึงปัญหา และสิ่งที่ต้องการให้ช่วยเหลือ รวมถึงจัดพื้นที่ให้พนักงานแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา ความรู้สึก เพื่อให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

คุณลักษณะพนักงาน หมายถึง พนักงานต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานออนไลน์ที่ดีให้เหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน มีความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมาก และรับรู้ว่าการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน มีเวลาสำหรับงานหรือกิจกรรมอื่นๆ รวมถึงรับรู้ว่าจะระบบของ

การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่ซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน และพนักงานต้องมีทักษะการบริหารจัดการเวลาซึ่งเหมาะสมกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

2.4 แนวคิดของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แนวความคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้รับความนิยมในปัจจุบัน เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของประชากร สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรให้มีจุดมุ่งหมายและมุ่งหวังให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความรู้ความสามารถให้กับองค์กรมากที่สุด เพื่อให้องค์กรรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กร องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องบริหารกลยุทธ์ให้บุคลากรขององค์กรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี เพื่อส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรมีความสุขกับชีวิต (สราวลี แสงแสง, 2559)

ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความของความหมายไว้ว่า ประกอบด้วยคำ 3 คำ ได้แก่ “งาน” “ชีวิต” และ “สมดุล” โดยคำว่า “งาน” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งตามเวลาที่กำหนดและนอกเหนือจากเวลาที่กำหนดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ คำว่า “ชีวิต” หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือใช้เวลาสำหรับสานสัมพันธ์กับคนในครอบครัวในการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือครอบครัว คำว่า “สมดุล” หมายถึง การแบ่งเวลาที่มีสัดส่วนที่เหมาะสมทั้งในเรื่องของงานและชีวิต ซึ่งความสมดุลนั้นอาจมีความแตกต่างกัน ตามแต่ละบทบาทของแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ (Hymen & Summers, 2004) บุคคลที่มีความสมดุลระหว่างสองมิติจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไปพร้อมๆ กัน จนสามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข ครอบครัวอบอุ่น เป็นหนึ่งในแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life)

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) จากความหมายของนักวิชาการที่ให้ไว้ สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ครอบครัว เวลาพักผ่อน การเดินทาง การใช้เวลาว่างอย่างอิสระ และมีเวลาที่ใช้ในการเข้าสังคมให้มีความพอดีและไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง โดยจำนวนชั่วโมงเวลาที่บุคคลใช้ในการทำงานกับใช้ในเรื่องส่วนตัวอาจไม่ได้เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิตของคนๆ นั้น (Walton, 1975; กนกอร ธรรมแสง, 2562; เรียม นมรักษ์, 2564; สิทธิวัฒน์

ปัญญางาม, 2564) และยังสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ความสัมพันธ์ทั้งกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัวแน่นแฟ้น สร้างความผูกพันกับองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงาน (ณัฐวิทย์ นิตยสมบูรณ์, 2565) และทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กรในการทำงาน (สราวลี แสงแสง, 2559) ซึ่งนายจ้างได้รับผลประโยชน์ของการมีสมดุลชีวิตและการทำงานนี้ เช่น รักษาพนักงานที่มีคุณค่า ดึงดูดผู้สมัครที่หลากหลายขึ้น ทั้งนี้พนักงานจะได้รับผลประโยชน์จากการมีสมดุลชีวิตและงาน เช่น มีความสุขในชีวิตที่ทำงานและที่บ้าน มีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตนอกที่ทำงาน ประโยชน์เหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงด้านสังคมและจิตใจเท่านั้นแต่ยังรวมถึงด้านเศรษฐกิจด้วย (จันทิมา คุณกะมุต, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงสรุปว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work life Balance) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล โดยที่สัดส่วนของจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนชั่วโมงในการใช้ชีวิตส่วนตัวของคนไม่จำเป็นต้องเหมือนกันหรือเท่ากัน ขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งบุคคลผู้นั้นสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน การพักผ่อนส่วนตัว การดูแลสุขภาพ การทำกิจกรรมกับครอบครัว เพื่อน และบุคคลใกล้ชิดเพื่อสัมพันธ์ภาพ โดยที่ไม่มีความรู้สึกขัดแย้งในแต่ละบทบาทและการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน รวมถึงมีความพึงพอใจกับการจัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในภาพรวม

องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ในด้านระดับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะต้องมีการเชื่อมโยงกันและสัมพันธ์กันในทุกๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน ทั้งนี้ Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสมดุลในด้านเวลา (Time balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม 2) ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆ ได้อย่างลงตัว 3) ความสมดุลในด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance) คือ การที่บุคคลสามารถมีความรู้สึกพอใจต่อหน้าที่การงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่นๆ ของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล

Clark (2001) ได้เสนอองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ (Role conflict) หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติบทบาทต่างๆ ที่ตนต้องรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และบทบาทในครอบครัว โดยให้ความสำคัญกับบทบาท

ใตบบทบาทหนึ่งมากกว่าอีกบทบาทหนึ่ง ทำให้อีกบทบาทหนึ่งถูกลดความสำคัญลง ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถรักษาคุณภาพของบทบาทหน้าที่เหล่านั้นได้

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับผิดชอบ รู้สึกว่างานมีความหมายกับตนและมีความสุขกับการทำงาน

3. การช่วยเหลือสมาชิกอื่นภายในองค์กร (Employee citizenship) หมายถึง การที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของสมาชิกในองค์กร ยินดีปฏิบัติตามบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัวได้อย่างครบถ้วน และคิดว่าการทำกิจกรรมในครอบครัวเป็นรางวัลหนึ่งของชีวิต

4. ความพึงพอใจในชีวิต (Home life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขกับการดำรงชีวิต พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ สามารถปฏิบัติตามบทบาทความรับผิดชอบในครอบครัวได้อย่างครบถ้วน และคิดว่าการทำกิจกรรมในครอบครัวเป็นรางวัลหนึ่งของชีวิต

5. สัมพันธภาพในครอบครัว (Family cohesion) หมายถึง การที่บุคคลมีดำรงไว้ซึ่งความรัก ความเข้าใจ ความห่วงใย ความเอาใจใส่ และคอยสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะทำให้สมาชิกทุกคนในครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

Merrill & Merrill (2003) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตบุคคลที่จะสามารถเสริมสร้างชีวิตให้มีความสุขได้นั้นจะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ด้านการทำงาน เป็นหน้าที่การทำงานหรืออาชีพของบุคคล ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคคลและองค์กร

2. ด้านครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนในครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม

3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆ เรื่องของชีวิต และเป็นตัวกำหนดให้การใช้ชีวิตของบุคคลมีความสุขกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสอดคล้องกับด้านอื่นๆ ด้วย

4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออัตราแลกเปลี่ยนอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5. ด้านสติปัญญา การที่ชีวิตและความคิดของบุคคลเคลื่อนตัวไปอย่างไม่หยุดนิ่ง และทุกสิ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งสำคัญที่เราควรให้ความสำคัญคือการพัฒนาสติปัญญา และการสร้างสมดุลให้กับชีวิตในทุกๆ ด้านเพื่อเติมเต็มชีวิตให้มีความสุขในทุกๆ ด้าน

Johari, Tan and Zulkarnain (2018) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานไว้ว่ามีองค์ประกอบหลัก 3 ประการในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลของเวลา ความสมดุลของแรงจูงใจ และความสมดุลของความพึงพอใจในบทบาทของครอบครัวและการทำงาน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นหากเราไม่สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิต

การทำงานกับชีวิตครอบครัวหรือสิ่งแวดล้อมได้ โดยทั่วไปพนักงานมักเผชิญกับสถานการณ์เช่นนี้ ทำให้เกิดแรงกดดันต่อชีวิตของตนเอง

จากการที่ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสกัดตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สกัดตัวแปรด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ผู้วิจัย				รวม
	Clark (2001)	Greenhaus, Collins & Shaw (2003)	Merrill & Merrill (2003)	Johari, Tan and Zulkarnain (2018)	
ความสมดุลในด้านเวลา		✓	✓	✓	3
ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต		✓			1
ความสมดุลในด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต	✓	✓		✓	3
ความสมดุลของแรงจูงใจ				✓	1
ด้านครอบครัว	✓		✓		2
ด้านสังคม	✓				1
ด้านการเงิน			✓		1
ด้านสติปัญญา			✓		1
ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่	✓			✓	2

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ในแต่ละแนวคิดนั้นมีองค์ประกอบย่อยแตกต่างกันไป แต่มีส่วนที่คล้ายคลึงกันได้แก่ ความสมดุลในด้านเวลา ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต ความสมดุลในด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต ด้านครอบครัว และความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ทำให้ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถส่งผลให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) และยังมีประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจของทั้งพนักงานและองค์กร โดยอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับพนักงานและองค์กรที่มีผลผลิตภาพเพิ่มขึ้น เนื่องจากเหตุผล 3 ประการ คือ (กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559)

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้การประสานงานระหว่างพนักงานดีขึ้น การประสานกลมกลืนกันของงานทุกๆ แผนกอย่างดี ส่งผลทำให้ผลผลิตภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในหลายกิจกรรมจะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

3. การให้ความอำนวยความสะดวกแก่พนักงานในการดูแลสุขภาพในครอบครัว

สุวชิรา ศิริเจริญ (2550) ได้ศึกษาและกล่าวถึงผลประโยชน์ของพนักงานและองค์กรในโครงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ดังนี้ 1) ด้านการเพิ่มผลผลิตและกำไร เช่น พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้มีประสิทธิผลมากขึ้น การปรับปรุงที่ดีขึ้นของการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาระดับการว่าจ้างงาน เช่น ดึงดูดผู้สมัครเข้าทำงานที่มีความหลากหลายขึ้น 3) ด้านการปรับปรุงภาพลักษณ์สร้างชื่อเสียงที่ดีให้กับองค์กร 4) ด้านผลประโยชน์ขององค์กร เช่น รักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ได้ดีขึ้น ลดการขาดงาน การลางาน และการมาสายของพนักงาน และ 5) ด้านผลประโยชน์ของพนักงาน เช่น พนักงานมีความสุขในชีวิตที่ทำงานและที่บ้าน มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานดีขึ้น มีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตส่วนตัว มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น คล้ายกับ McDonald and Bradley (2005) ได้ระบุผลประโยชน์ของพนักงานและองค์กรในโครงสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ดังนี้ 1) ด้านผลประโยชน์เชิงคุณภาพสำหรับองค์กร 2) ด้านผลประโยชน์เชิงคุณภาพสำหรับพนักงาน และ 3) ด้านผลประโยชน์เชิงปริมาณ เช่น ลดค่าใช้จ่ายในการขาดงาน เบี้ยประกันสุขภาพ ต้นทุน และค่ารักษาพยาบาล เช่นเดียวกับ Hudson Highland Group (2005) ได้สรุปประโยชน์ที่องค์กรกับพนักงานจะได้รับจากการสนับสนุนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังแสดงได้จากภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ประโยชน์ที่องค์กรและพนักงานได้รับจากการสนับสนุนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ที่มา: Hudson Highland Group, 2005

แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากที่องค์กรต้องการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้อยู่กับองค์กรนานๆ รวมไปถึงต้องการให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีความเครียดและการเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการหาแนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับพนักงาน เช่น มีเวลาส่วนตัวอยู่กับครอบครัว มีกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันภายในครอบครัวและต้องการมีชีวิตการทำงานที่ดี เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานและมีความสุข เพราะนอกจากจะตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานแล้ว สิ่งที่องค์กรได้รับ คือ การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ (สมยศ เจริญสุข, 2563)

แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องของการกำหนดนโยบายความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยนโยบายดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ (สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม, 2564)

1. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กร และงบประมาณที่มีอยู่ขององค์กร

2. มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการขององค์กรและพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวและสามารถลดความขัดแย้งในชีวิตของการทำงาน เช่น ความยืดหยุ่นด้านเวลา ให้พนักงานมีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ลดเวลาและจำนวนการประชุมเท่าที่จะเป็น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกสำนักงานให้เคร่งครัดจนเกินไป อนุญาตให้พนักงานทำงานที่บ้านได้ สลับเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสมขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานที่

3. เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากดำเนิการของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จะต้องเกิดจากการร่วมมือกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กร บุคลากร สภาพแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

4. เน้นการสร้างนโยบายจัดให้มีโปรแกรมหรือการที่ให้บริการด้านต่างๆ แก่ตัวบุคลากร ไม่ที่จะเป็นการให้ข้อมูลหรือคำแนะนำ และการช่วยเหลือต่างๆ ที่เป็นการก่อให้เกิดอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทั้งในเรื่องการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความสำคัญต่อคุณค่าในการดำรงชีวิตของบุคลากร

5. สร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่สามารถส่งเสริมนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพัน และความจงรักภักดี และบุคลากรก็ต้องให้ความสำคัญกับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคม แต่ถ้าวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นเวลานานๆ จึงจะถือว่าเป็นบุคลากรที่ดี แต่การให้เวลากับการทำงานเป็นเวลานานๆ นั้น ก่อให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตและครอบครัว เป็นการบั่นทอนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร

6. มีการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่น การกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน การจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงาน รวมไปถึงการจัดระเบียบในการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยนอกจากจะคำนึงถึงรายได้และผลกำไรทางธุรกิจแล้ว องค์กรจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์สำหรับครอบครัวของบุคลากร ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมด้วย

7. มีกลไกในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลว่าสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ จากคุณลักษณะสำคัญดังกล่าวของนโยบายการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอกิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยสรุปมี 2 แนวทางดังนี้ (สมยศ เจริญสุข, 2563)

1. การสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยองค์กร สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร เช่น การให้ความช่วยเหลือบุคลากร (Employee Assistance Program) การตรวจสุขภาพประจำปี การคุมกำเนิด การรักษาการมีบุตรยาก การให้เงินสนับสนุนเมื่อแม่ลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Paid Maternity Leave)

1.2 ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว (Family Members Care Program) เช่น การหยุดลางานเพื่อดูแลสมาชิกภายในครอบครัวเจ็บป่วย การออกค่าใช้จ่ายเมื่อสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย (Paid Leave to Care for Sick Family Members) การตรวจสุขภาพและให้วัคซีนแก่บุตร การจัดให้มีสถานที่ดูแลบุตรของบุคลากรทั้งภายในองค์กรและสถานที่ใกล้เคียง (On Site/Near Site Company Childcare) การจัดโปรแกรมในการดูแลเด็กในช่วงปิดเทอม (Childcare Programs During School Vacation) การลาหลังจากคลอดบุตร (Paternity Leave) เพื่อให้แม่สามารถดูแลลูกแรกเกิดและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูก

1.3 ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Program) เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flextime) การทำงานไม่ประจำ (Part-Time Work) การแบ่งปันงานกันทำระหว่างบุคลากรในงานชิ้นเดียวกัน (Job Sharing) การทำงานที่บ้าน (Working From Home) การทำงานมากชั่วโมงแต่น้อยวัน (Compressed Work Weeks)

1.4 ด้านสภาพแวดล้อม และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น มีร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้าราคาถูก บริการทางการแพทย์ บริการทางการเงิน ห้องอาหาร ห้องออกกำลังกาย (Fitness Center) ห้องสมุด รถรับ-ส่ง ต้องมีความสะดวกสบายและมีความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร และมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน รวมไปถึงสวัสดิการที่คำนึงถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

1.5 ด้านสวัสดิการทางการเงิน เช่น มีการตั้งกองทุนช่วยเหลือบุคลากรให้เงินกู้ยืมในดอกเบี้ยที่ต่ำ มีเงินกองทุนหลังเกษียณอายุ ที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

2. การสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยบุคลากร ประกอบด้วย

2.1. การคิดก่อนทำเสมอ (Think Before) คือ การคิดก่อนทำเพื่อให้มีความมั่นใจว่าเป็นประโยชน์มีคุณค่าเป็นสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง ทำอย่างจริงจังทำอย่างมั่นใจ

2.2 มุมสบาย (Comfort Zone) คือ การทำตัวให้ดูร่าเริง สดใส และมีความมานะอดทน เป็นคนที่ใช้ชีวิตอย่างไรก็ได้ สามารถที่จะไปที่ไหนก็ได้ ทำอะไรก็ได้ อย่างคล่องแคล่ว คล่องตัวพร้อมที่จะเรียนรู้และรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้อย่างดี

2.3 การรู้จักยืดหยุ่น รู้จักบริหารอารมณ์ บริหารเวลา บริหารสังคมอยู่อย่างมีความสุข มีการวางแผนชีวิตในแต่ละวันให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์

2.4 การแบ่งปันความรู้สึกที่ดีๆ ให้กับคนรอบข้าง รู้จักการให้อภัย ไมโกรธ มีการให้รางวัลกับชีวิตตัวเองบ้าง ชื่นชมความงามของธรรมชาติรอบๆ ตัว ที่มีความสวยงาม มองในส่วนที่จะทำให้มีความรู้สึกที่ดี และเรื่องที่สำคัญ

อาจสรุปได้ว่า การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรนานๆ ควรเน้นที่การบริหารจัดการทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะนอกจากจะตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรแล้ว ยังส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการกำหนดนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ควรสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมขององค์กร ที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับองค์กรและบุคลากร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการออกแบบกระบวนการ และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอาจเกิดจากองค์กรหรือบุคลากรเอง

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจกับชีวิตและการทำงานมากขึ้น มีผลิตภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. องค์กร (Organization) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายที่สร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสื่อสารให้พนักงานเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับอะไรบ้างจากนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. พนักงาน (Employee) จะต้องมีความบทบาทในการนำนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่องค์กรกำหนดนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
3. ทรัพยากร (Resources) เป็นทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานและชีวิตครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นชั่วโมงในการทำงาน อิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ ความภูมิใจในการทำงาน เวลาสำหรับการดูแลครอบครัว และการสนับสนุนจากคนในครอบครัว

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) เป็นการกำหนดเวลาในชีวิตให้มีสัดส่วนความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างการทำงานตนเอง ครอบครัว และสังคม บุคคลที่มีการจัดการสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี จะช่วยให้บุคคลนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขกับการใช้ชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ความมั่นคง ความก้าวหน้าในองค์กร และเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยอาศัยปัจจัย ดังนี้

1. คุณภาพของงานในองค์กร (Quality of work) ต้องกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่างานที่กำลังทำอยู่มีคุณค่า ทั้งกับตัวเองและองค์กร และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับ ซึ่งงานในที่นี้ต้องเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถและความชำนาญของพนักงาน ทั้งนี้องค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพที่มีอย่างสุดความสามารถ

2. แรงบันดาลใจและคุณค่า (Inspiration and values) ต้องกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการผลิตผลงานที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ทางผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่แน่ชัด พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม และการมีส่วนร่วมในองค์กรให้เกิดขึ้น

3. ผลตอบแทนที่จับต้องได้ (Tangible rewards) คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อนในการทำงาน แต่ก็ยังมีผลตอบแทนที่จับต้องไม่ได้ที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้เช่นเดียวกัน นั่นก็คือ การที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้งานออกมาดี

4. การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Future growth) องค์กรต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมองเห็นโอกาสในเส้นทางอาชีพที่เติบโตก้าวหน้าอย่างชัดเจน

5. สภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน (Enabling environment) องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และสามารถส่งมอบผลลัพธ์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการป้องกันการเสียหายของข้อมูล มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ทุกเมื่อ

Sirgy & Lee (2018); Ang, Hwa, & Teh (2018) พบว่าองค์กรสามารถที่จะสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่เอื้อต่อพนักงานได้ โดยอาศัยปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

1. การจัดชั่วโมงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น พนักงานสามารถจัดตารางเวลาการทำงานได้ตามเวลาที่สะดวกที่สุด มีความยืดหยุ่นและให้อิสระในการทำงานกับพนักงาน จะสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้กับพนักงาน ส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้อัตราการขาดงานและลาออกลดลง

2. การจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ การช่วยเหลือบุตรของพนักงาน การให้เงินสนับสนุนเมื่อมารดาลางานเพื่อเลี้ยงดูบุตร การให้เงินค่าเลี้ยงดูบุตร การช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวพนักงาน รวมถึงการให้ลาเพื่อดูแลครอบครัวในกรณีที่มีการเจ็บป่วย

3. ลักษณะงานมีความชัดเจน ลดความคลุมเครือของบทบาท ลดความกดดันด้านเวลาในการทำงาน เพิ่มความเป็นอิสระของงานโดยการเพิ่มเสรีภาพในการรับรู้ในการตัดสินใจของพนักงาน

4. การสร้างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่หลากหลายในช่วงหลังเวลาเลิกงาน หรือช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น สันทนาการแข่งขันกีฬา การออกกำลัง

กาย จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ยังส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขที่ดีอีกด้วย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทำให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ทำ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน

จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มา จึงขอสรุปว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ว่า เป็นสิ่งที่บุคคลต้องบริหารจัดการกิจกรรมในชีวิตประจำวันของตนเองให้เกิดความสมดุล ไม่ว่าจะด้านการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม เพื่อให้บุคคลมีความสุขกับชีวิตและการทำงานมากขึ้น มีผลิตภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพกายใจที่ดี ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ 1) องค์กร 2) พนักงาน 3) การจัดชั่วโมงเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น 4) ลักษณะงานมีความชัดเจน 5) แรงบันดาลใจและคุณค่า 6) ผลตอบแทนและสวัสดิการ 7) การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 8) ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม จากที่กล่าวมานั้น ปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวสร้างและผลักดันให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขึ้น ซึ่งมีส่วนกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ สร้างความสุข ความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบผสมผสม (Hybrid Workplace)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสม (Hybrid Workplace) พบว่าในงานวิจัยของ ธนียา รุจนเวช (2564) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์ พบว่า การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์กว่าวิธีแบบเดิม เนื่องจากพนักงานจะมีความรู้สึกได้ปลดปล่อยในการทำงานมากขึ้น ความกดดันลดลง สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น เช่นเดียวกับ James and Hopkinson (2006) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในการนำเทคโนโลยีเข้ามาเชื่อมโยงกับการทำงานทางไกล (E-Working) โดยการวิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท BT ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ในประเทศอังกฤษ จำนวน 5,000 คน จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานทางไกล เนื่องจากทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แรงกดดันลดลง และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้จำนวนพนักงานที่ขาดงานลดน้อยลง เช่นเดียวกับ เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวิ รัชทวีจิน (2563) ได้ศึกษาผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19 กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ โดยพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ช่วยทำให้พนักงานประหยัดด้านค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง ทำให้มีเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น มีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับ วีรยา อิทธิพัฒน์ภาคิน และ อานนท์ ทับเที่ยง (2562) ได้ศึกษา

ทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน และยังคงศึกษาถึงปัญหาภาวะทางอากาศที่เป็นพิษ PM 2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของคนไทย จากการศึกษาที่พบว่าการทำงานจากที่บ้าน ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาและยังสามารถลดปัญหาภาวะทางอากาศที่เป็นพิษ PM 2.5 และปัญหาโรคติดต่อ อีกทั้งยังช่วยลดการใช้พลังงานอีกด้วย เช่นเดียวกับ ปารีฉัตร โชติภูมิเวทย์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (Work from home) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เพราะสามารถที่จะบริหารเวลาในส่วนของการทำงาน การพักผ่อน การมีเวลาให้กับครอบครัวและคนรอบข้างมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าในงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชา นนท์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย จำนวน 261 คน เพื่อศึกษาความสมดุลระดับปัจจัยระหว่างชีวิตกับการทำงาน ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กรเป็นตัวแปรต้น และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย 3 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และความสมดุลด้านความพึงพอใจ เป็นตัวแปรตาม ข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณารายด้านนั้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ และด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เช่นเดียวกับ Kumar and Chaturvedi (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่าในงานวิจัยของ Wong, Bandar & Saili (2017) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและงานระหว่างพนักงานในภาคบริการที่ได้รับการคัดเลือก พบว่า การศึกษานี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง 1) การสนับสนุนหัวหน้างาน 2) การ

สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และ 3) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานองค์ประกอบ

งานวิจัยเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีหลายปัจจัย ได้ศึกษาค้นคว้าและผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา เพื่อนำข้อมูลมากำหนดตัวแปรและพัฒนาเป็นสมมติฐานในงานวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

1.1 เพศแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเพศกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ ตูลธร ปรารค์ศรีทอง (2566) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

1.2 อายุแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านอายุกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ สมชัย ปรารบรัตน์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและประเด็นความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านระดับการศึกษากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก สรุปผลได้ว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตที่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสถานภาพสมรสกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก สรุปได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากที่สุด เช่นเดียวกับวิจัยของ ตูลธร ปรารค์ศรีทอง (2566) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานสถานภาพสมรสมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากกว่าพนักงานสถานภาพโสด

1.5 ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ สมชัย ปราบริพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันด้วย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) สรุปผลได้ว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณากลุ่มพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงที่สุด

1.6 แผนกแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแผนกกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ สรัญญา ชื่อสัตย์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานด้านอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตสูงที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นัมซี่เส็ง ลิสซิ่ง จำกัด จำนวน

436 คน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

1.7 อายุงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านอายุงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ วชิรวิษณุ แสงโรจน์กิตติคุณ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงานและการเรียนของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งทำงานควบคู่กับการเรียน จำนวน 400 คน จากมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 แห่ง ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีสมดุลชีวิต การทำงานและการเรียนในด้านรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซ์เส็ง ลิสซิ่ง จำกัด จำนวน 436 คน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

1.8 พื้นที่ตั้งสำนักงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสำนักงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) สรุปผลได้ว่าพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยที่ต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับของ สรรุญา ชือสัตย์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่าพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยที่ต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่อาศัยอยู่ภาคอื่น ที่ไม่ใช่กรุงเทพและปริมณฑล จะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสูงที่สุด และเช่นเดียวกับวิจัยของ ตูลธร ปรารค์ศรีทอง (2566) พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยที่แตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีที่พักอาศัยปริมณฑลจะมีสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าในงานวิจัยของ บังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อไฮบริด (Hybrid) การ

ทำงานแบบผสมผสาน โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน พบว่าปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การจัดระเบียบในการทำงาน สถานที่ทำงานที่เหมาะสม เทคโนโลยี/เครื่องมือที่ทันสมัย สุขภาพจิตในการทำงาน การปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการทำงาน การเพิ่มผลงานและขีดความสามารถ และพบว่าการทำงานแบบไฮบริดไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานบางตำแหน่ง และส่งผลให้การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐวิณี นิตยสมบูรณ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ประชากรวัยทำงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนด้านการทำงานระยะไกล โดยรวมอยู่ในระดับดี ประกอบไปด้วย 9 ปัจจัยสำคัญ คือ ลักษณะองค์กร ลักษณะของพนักงาน ลักษณะของงาน อุปกรณ์และเทคโนโลยี การตอบสนอง ตารางการทำงาน การมีสังคม และการเข้าถึงได้ ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และในการศึกษาวิจัยของ จันทิมา คุณณะมุต (2565) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ แบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis) ผลการวิจัยพบว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนในงานวิจัยของ ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานใหญ่ จำนวน 171 คน โดยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อการทำงานทางไกลนั้นมาจากปัจจัยหลัก 3 ประการคือ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ และการเข้ากันในการใช้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในองค์การแห่งนี้ได้แก่ ปัจจัยความเข้ากันในการใช้ ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถที่จะบริหารเวลาชีวิตส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

ส่วนงานวิจัยของ ปาลินดา เลิศศิลาทอง (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เป็นเครื่องมือในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้การออกแบบคำถามในการสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด และเก็บข้อมูลโดยการ

สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ กลุ่มประชากรที่เลือกศึกษาเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในเวลาปกติ จำนวนทั้งหมด 20 คน โดยเป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน 6 คน และพนักงานทั่วไป 14 คน ผลการศึกษาพบว่า ช่องทางการสื่อสารที่พนักงานได้รับชัดเจนและหลากหลายช่องทาง นั้นคือมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

นอกจากนี้งานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน แบ่งออกเป็นพนักงานช่วงเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ 102 คน และพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย 188 คน โดยการใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการเก็บแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บข้อมูล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ซึ่งปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน จะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ และปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยตามลำดับ เนื่องจากบรรทัดฐานที่บ้านที่ดี จะส่งผลเชิงบวกทำให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน รวมไปถึงการรับรู้ถึงประโยชน์และทรัพยากรที่เอื้ออำนวยด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีการดำเนินการวิจัยแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานบริษัท จำนวนทั้งสิ้น 427 คน โดยการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาจากพนักงานทุกหน่วยงานที่ทำงานที่สำนักงานใหญ่ และพนักงานหน่วยงานสนับสนุนรวมถึงผู้บริหารที่ทำงานที่โรงไฟฟ้าจำนวนทั้งสิ้น 16 แห่ง โรงไฟฟ้า

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานบริษัท ซึ่งได้มาจากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน

สูตร

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

คำนวณ

เมื่อ

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่า จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{427}{1 + 427(0.05)^2}$$

$$n = 207 \text{ คน}$$

3.2 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทั้งหมด 207 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดและความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ในการจัดเก็บข้อมูลจึงเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และจำแนกสัดส่วนตามพื้นที่ตั้งสำนักงาน แล้วสุ่มหน่วยตัวอย่างจากทุกระดับตำแหน่งงานของพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

พื้นที่ตั้งสำนักงาน	กลุ่มพนักงานทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	เก็บข้อมูลทั้งสิ้น
กรุงเทพมหานคร	299	145	210
ปริมณฑล (นครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)	13	6	9
ภาคกลาง	12	6	8
ภาคตะวันออก	103	50	73
รวมทั้งสิ้น	427	207	300

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นหนึ่งในเครื่องมือหลักที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยชุดคำถามในแบบสอบถามนั้นมาจากการศึกษาค้นคว้า

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดเป็นคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ที่ตั้งสำนักงาน ซึ่งเป็นข้อความแบบเลือกตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ นโยบาย และแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

แบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นลักษณะเลือกตอบ โดยคำถามในแต่ละข้อมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ เรียงจากมากไปหาน้อย โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ดังแสดงใน ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละด้าน หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ระดับคะแนนเฉลี่ยนำมาแปลความหมายของระดับคะแนน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมาย โดยใช้ค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าเฉลี่ย} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{ช่วงคะแนน} \\
 &= (5-1)/5 \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ความกว้างในแต่ละช่วงของอันตรภาคชั้น คือ 0.80 จึงสามารถจัดระดับและแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยออกเป็นช่วง

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมายระดับความคิดเห็น
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับสูง
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้านิยาม แนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย เพื่อสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามและสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

3. การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่จัดทำไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญทางแนวคิดและทฤษฎีพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมหรือสอดคล้อง ให้มีความครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยเป็นรายข้อ จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อ

ตรวจสอบข้อคำถามว่ามีความหมาย ความถูกต้อง เหมาะสม ความเที่ยงตรงของเนื้อหา มีความสอดคล้องและครอบคลุมในแต่ละด้านของเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการศึกษาก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่า +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

ค่า -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้ (อภิญา อิงอาจ, 2557)

$$\text{สูตรคำนวณค่า IOC} = \frac{\sum R}{n}$$

IOC = เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนด้านบวกของผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่มีค่ามากกว่า 0.50 โดยข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.33 – 1.00 สำหรับข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์มีจำนวน 6 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงของพนักงานบริษัท โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 30 ตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (α : Cronbach Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2558) ค่าที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ หากค่าที่ได้มีค่าใกล้เคียง 1 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง โดยเกณฑ์ยอมรับ ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่ามากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอและค่าความเชื่อมั่นของส่วนข้อคำถามในแต่ละด้านต้องไม่ต่ำกว่า 0.20 ถ้าต่ำกว่าควรปรับปรุงหรือตัดข้อคำถามนั้นออก โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วนข้อคำถามในแต่ละด้าน	ค่าอัลฟาแสดงความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha
ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) โดยรวม	0.86
ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ	0.82
ด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี	0.65
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.83
ด้านคุณลักษณะพนักงาน	0.82
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work life Balance) โดยรวม	0.89

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) โดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.86 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ส่วนข้อคำถามในแต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65 - 0.83 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดที่ยอมรับได้ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work life Balance) โดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.89 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงสามารถนำข้อคำถามของแบบสอบถามทั้งหมดไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัท ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยติดต่อส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางหน่วยงานบริหารขององค์กร ให้ช่วยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับพนักงานทุกระดับที่อยู่ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) และประสานงานติดตามผลการตอบแบบสอบถามเป็นระยะ กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนออก

3. การลงรหัสข้อมูล (Coding) โดยนำข้อมูลในระบบของแบบสอบถามออนไลน์มาแปลงเป็น รหัสตัวเลข (Code) เพื่อบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

3.6 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการสำรวจและอธิบายข้อมูลที่รวบรวมมาของกลุ่มตัวอย่างแบบสรุป ในภาพรวมของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ที่ตั้งสำนักงาน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำผลเสนอในรูปแบบตารางในการพรรณนาข้อมูล

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ที่ตั้งสำนักงาน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) และวิธีเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัท โรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานบริษัท จำนวน 300 คน โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาเป็นจำนวน 309 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบแบบสอบถาม กลับ ร้อยละ 100.00 จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาลงรหัสและบันทึกในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทาง สังคมศาสตร์ และพิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาค่าผิดปกติ (Outlier) ซึ่งวิเคราะห์โดยหาค่า Mahalanobis d Square ทั้งนี้พบว่าข้อมูลมีค่าผิดปกติ จึงได้ตัด แบบสอบถามที่ทำให้เกิดค่าผิดปกติออกไป จำนวน 64 ชุด เหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 245 ชุด และเมื่อพิจารณาการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ พบว่าข้อมูล ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง 0.13-1.52 และความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง 1.09-2.99 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 3.00 ซึ่งพิจารณาค่าความสมบูรณ์ของความเบ้ไม่เกิน 3.00 (Kline, 2005) และค่าสมบูรณ์ของความ โด่งมีค่าไม่เกิน 3.00 (Westfall and Henning, 2013) โดยมีรายละเอียดที่จะนำเสนอผลการศึกษា ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้ผู้อ่านมีความเข้าใจที่ตรงกัน ดังนี้

n	แทน กลุ่มตัวอย่าง
Mean	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน

MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Test
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Test (One-way ANOVA)
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized)
Sig.	แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานของงานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ปรากฏดังตารางที่ 7 ทั้งนี้ได้มีการยุบรวมกลุ่มตัวเลือกของบางตัวแปร เพื่อให้ข้อมูลมีการกระจายข้อมูลแบบปกติ และเป็นไปตามเกณฑ์เงื่อนไขสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของพนักงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	119	48.57
หญิง	126	51.43
อายุ		
20-30 ปี	88	35.92
31-40 ปี	113	46.12
41-50 ปี	44	17.96
การศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	168	68.57
ปริญญาโท	77	31.43
สถานภาพสมรส		
โสด	174	71.02
สมรส (มีบุตร)	47	19.18
สมรส (ไม่มีบุตร)	24	9.80

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน		
Staff – Supervisor	114	46.53
Manager	82	33.47
กลุ่มอื่นๆ เช่น Engineer, Technician และ Plant Store	49	20.00
แผนก		
แผนกบัญชี/ การเงิน	26	10.61
แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล	71	28.98
แผนกการตลาด/ ประชาสัมพันธ์/บริการ	15	6.12
แผนกวางแผนกลยุทธ์	27	11.02
แผนกบริหารทั่วไป	14	5.72
แผนกอื่นๆ เช่น แผนกสนับสนุนการบริหารจัดการ, แผนกปฏิบัติการ, แผนกสโตร์ และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	92	37.55
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	12	4.90
1-5 ปี	116	47.34
6-10 ปี	83	33.88
มากกว่า 10 ปี	34	13.88
พื้นที่ตั้งสำนักงาน		
กรุงเทพมหานคร	198	80.81
ปริมณฑล (นครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร)	7	2.86
ภาคกลาง	8	3.27
ภาคตะวันออก	32	13.06
รวม	245	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 และเป็นเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.12 รองลงมาอันดับสองอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.92 และอันดับสุดท้าย คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.96 ส่วนระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 168 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 และระดับการศึกษาปริญญาโท 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43

สำหรับสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 71.02 รองลงมาคือสมรส (มีบุตร) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 19.18 และอันดับสุดท้ายเป็นสมรส (ไม่มีบุตร) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ส่วนระดับตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นระดับ Staff - Supervisor จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.53 รองลงมาเป็นระดับ Manager จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 33.47 และอันดับสุดท้ายเป็นระดับกลุ่มอื่นๆ เช่น Engineer, Technician และ Plant Store จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ในส่วนของแผนกของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นแผนกอื่นๆ เช่น แผนกสนับสนุนการบริหารจัดการ, แผนกปฏิบัติการ, แผนกสตรี และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.55 รองลงมาคือ แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.98 อันดับสามคือ แผนกวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 อันดับสี่คือ แผนกบัญชี/การเงิน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.61 อันดับห้าคือ แผนกการตลาด/ประชาสัมพันธ์/บริการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 และอันดับสุดท้ายคือ แผนกบริหารทั่วไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.72 ส่วนอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 รองลงมาเป็นช่วง 6-10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.88 อันดับสามเป็นช่วงอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.88 และอันดับสุดท้ายเป็นช่วงอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90

สำหรับพื้นที่ตั้งสำนักงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 198 คน คิดเป็น 80.81 รองลงมาคือ ภาคตะวันออก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.06 อันดับสามคือ ภาคกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.27 และอันดับสุดท้ายคือ ปริณทล (นครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน

ข้อมูลในส่วนนี้จะใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบ Hybrid Workplace ของพนักงาน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 8 ถึงตารางที่ 12

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานจำแนกรายด้าน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบ Hybrid Workplace	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
1. ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ	3.83	0.99	สูง
2. ด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี	3.90	0.71	สูง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.99	0.58	สูง
4. ด้านคุณลักษณะพนักงาน	4.14	0.57	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทุกด้านอยู่ที่ระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก (Mean=4.14, SD=0.57) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (Mean=3.99, SD=0.58) ปัจจัยด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี (Mean=3.90, SD=0.71) และปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ (Mean=3.83, SD=0.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ

ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
1. องค์กรของท่านมีการประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ชัดเจน	3.99	1.31	สูง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
2. องค์กรของท่านกำหนดให้มีการแบ่งกลุ่มของพนักงานเพื่อสลับกันเข้ามาทำงานที่สำนักงานควบคู่กับการทำงานจากที่บ้าน	3.52	1.29	สูง
3. องค์กรของท่านอนุญาตให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสมของภารกิจงาน	3.60	1.43	สูง
4. องค์กรของท่านแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมือนทำงานที่สำนักงาน	3.73	1.19	สูง
5. องค์กรของท่านกำหนดลักษณะงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานได้ เช่น งานไม่มีความเสี่ยงด้านข้อมูลหรือการบริหารจัดการ งานที่สามารถส่งมอบผลลัพธ์ของการทำงานได้ทางออนไลน์	4.02	0.93	สูง
6. องค์กรของท่านมีการเพิ่มทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงานด้วยการรีสกีล (Reskill) และอัปสกีล (Upskill) ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.08	0.91	สูง
รวม	3.83	0.99	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อคำถาม อยู่ในโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อคำถาม “องค์กรของท่านมีการเพิ่มทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงานด้วยการรีสกีล (Reskill) และอัปสกีล (Upskill) ใหม่อย่างต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก (Mean=4.08, SD=0.91) รองลงมา คือ “องค์กรของท่านกำหนดลักษณะงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานได้ เช่น งานไม่มีความเสี่ยงด้านข้อมูลหรือการบริหารจัดการ งานที่สามารถส่งมอบผลลัพธ์ของการทำงานได้ทางออนไลน์” (Mean=4.02 SD=0.93) “องค์กรของท่านมีการประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ชัดเจน” (Mean=3.99, SD=1.31) “องค์กรของท่านแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมือนทำงานที่สำนักงาน” (Mean=3.73, SD=1.19) “องค์กรของท่านอนุญาตให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสมของภารกิจงาน” (Mean=3.60, SD=1.43) และ “องค์กรของ

ท่านกำหนดให้มีการแบ่งกลุ่มของพนักงานเพื่อสลับกันเข้ามาทำงานที่สำนักงานควบคู่กับการทำงานจากที่บ้าน” (Mean=3.52, SD=1.29) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
1. องค์กรของท่านจัดให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่น โน้ตบุ๊ก กล้องวิดีโอ ลำโพง โปรแกรมที่ช่วยในการประชุมและการทำงานร่วมกัน รวมถึงระบบการจัดเก็บข้อมูลและการป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์	4.05	0.90	สูง
2. องค์กรของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมประจำวันแบบเสมือนจริงในรูปแบบออนไลน์ เพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำงาน และพูดคุย ติดตามสถานการณ์การทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปัญหาต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.82	สูง
3. องค์กรของท่านกำหนดให้มีการส่งรายงานผลการปฏิบัติงานประจำวันและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	3.59	0.98	สูง
รวม	3.90	0.71	สูง

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยีภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อคำถาม “องค์กรของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมประจำวันแบบเสมือนจริงในรูปแบบออนไลน์ เพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำงาน และพูดคุย ติดตามสถานการณ์การทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือปัญหาต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก (Mean=4.07, SD=0.82) รองลงมา คือ “องค์กรของท่านจัดให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่น โน้ตบุ๊ก กล้องวิดีโอ ลำโพง โปรแกรมที่ช่วยในการประชุมและการทำงานร่วมกัน รวมถึงระบบการจัดเก็บข้อมูลและการป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์” (Mean=4.05,

SD=0.90) และ “องค์กรของท่านกำหนดให้มีการส่งรายงานผลการทำงานประจำวันและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด” (Mean=3.59, SD=0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีมาตรฐานผ่านทางออนไลน์	4.06	0.61	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพผ่านทางออนไลน์	3.91	0.73	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำแนะนำที่มีความชัดเจน ตรงประเด็น และมีการตอบสนองที่รวดเร็ว	4.20	0.77	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีหน้าที่กำกับดูแลถามไถ่ชีวิตความเป็นอยู่ สอบถามถึงปัญหา และสิ่งที่ต้องการให้ช่วยเหลือพนักงาน	3.95	0.83	สูง
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดพื้นที่ให้พนักงานแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา ความรู้สึก เพื่อให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	3.84	0.75	สูง
รวม	3.99	0.58	สูง

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้านผู้บังคับบัญชาภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อคำถาม “ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำแนะนำที่มีความชัดเจน ตรงประเด็น และมีการตอบสนองที่รวดเร็ว” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก (Mean=4.20, SD=0.77) รองลงมา คือ “ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีมาตรฐานผ่านทางออนไลน์” (Mean=4.06, SD=0.61) “ผู้บังคับบัญชาของท่านมีหน้าที่กำกับดูแลถามไถ่ชีวิตความเป็นอยู่ สอบถามถึงปัญหา และสิ่งที่ต้องการให้ช่วยเหลือพนักงาน” (Mean=3.95, SD=0.83) “ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำกับดูแลผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพผ่านทางออนไลน์” (Mean=3.91, SD=0.73) และ “ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดพื้นที่ให้พนักงานแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา ความรู้สึก เพื่อให้

พนักงานมีปฏิสัมพันธ์และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน” (Mean=3.84, SD=0.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
1. ท่านมีรับผิดชอบในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานออนไลน์ที่ดีให้เหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน	3.90	0.77	สูง
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมาก	4.00	0.73	สูง
3. ท่านรับรู้ว่าการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน และมีเวลาสำหรับงานหรือกิจกรรมอื่นๆ	4.42	0.66	สูงมาก
4. ท่านรับรู้ว่าการใช้งานระบบของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่ซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน	4.30	0.69	สูงมาก
5. ท่านมีทักษะการบริหารจัดการเวลา ซึ่งเหมาะสมกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	4.07	0.88	สูง
รวม	4.14	0.57	สูง

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้านคุณลักษณะพนักงานภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อคำถาม “ท่านรับรู้ว่าการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับที่ทำงาน และมีเวลาสำหรับงานหรือกิจกรรมอื่นๆ” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก (Mean=4.42, SD=0.66) รองลงมา คือ “ท่านรับรู้ว่าการใช้งานระบบของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่ซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน” (Mean=4.30, SD=0.69) “ท่านมีทักษะการบริหารจัดการเวลา ซึ่งเหมาะสมกับการทำงานแบบ Hybrid Workplace” (Mean=4.07, SD=0.88) “ท่านมีความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบของการทำงานแบบ

ผสมผสาน (Hybrid Workplace) จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมาก” (Mean=4.00, SD=0.73) และ “ท่านมีรับผิดชอบในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานออนไลน์ที่ดีที่สุดให้เหมือนกับการทำงานที่สำนักงาน” (Mean=3.90, SD=0.77) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

ข้อมูลในส่วนนี้จะใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	SD	ความหมาย
1. ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลตามบทบาทหน้าที่ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.97	0.72	สูง
2. ท่านมีความพึงพอใจกับสัดส่วนของจำนวนชั่วโมงทำงานและจำนวนชั่วโมงในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน	4.09	0.75	สูง
3. ท่านสามารถแบ่งช่วงเวลาในการทำงาน การพักผ่อนส่วนตัว การดูแลสุขภาพ การทำกิจกรรมกับครอบครัว เพื่อน และบุคคลใกล้ชิดเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ	4.07	0.83	สูง
4. ท่านไม่มีความรู้สึกขัดแย้งในแต่ละบทบาทและการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของท่าน	4.01	0.68	สูง
5. ท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อหมดช่วงเวลาทำงานแล้ว จะไม่นำงานที่ค้างกลับไปทำในช่วงเย็นหรือวันหยุด	3.58	0.94	สูง
6. ท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัวและเพื่อน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การไปเที่ยว การไปซื้อสินค้าร่วมกัน	4.03	0.60	สูง
7. ท่านมีความพึงพอใจกับการจัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในภาพรวม	3.98	0.65	สูง
รวม	3.96	0.63	สูง

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นถึงพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อคำถาม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นจากสูงไปต่ำ พบว่า ข้อคำถาม “พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านมีความพึงพอใจกับสัดส่วนของจำนวนชั่วโมงทำงานและจำนวนชั่วโมงในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน” มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก (Mean=4.09, SD=0.75) รองลงมา คือ “ท่านสามารถแบ่งช่วงเวลาในการทำงาน การพักผ่อนส่วนตัว การดูแลสุขภาพ การทำกิจกรรมกับครอบครัว เพื่อน และบุคคลใกล้ชิดเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ” (Mean=4.07, SD=0.83) “ท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว และเพื่อน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การไปเที่ยว การไปซื้อสินค้าร่วมกัน” (Mean=4.03, SD=0.60) “ท่านไม่มีความรู้สึกขัดแย้งในแต่ละบทบาทและการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของท่าน” (Mean=4.01, SD=0.68) “ท่านมีความพึงพอใจกับการจัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในภาพรวม” (Mean=3.98, SD=0.65) “ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลตามบทบาทหน้าที่ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน” (Mean=3.97, SD=0.72) และ “ท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อหมดช่วงเวลาทำงานแล้ว จะไม่นำงานที่ค้างกลับไปทำในช่วงเย็นหรือวันหยุด” (Mean=3.58, SD=0.94) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังตารางที่ 14 ถึง ตารางที่ 28

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent-Samples T-Test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) และวิธีเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุ

เพศ	Independent-Samples T-Test				
	N	Mean	SD	t	Sig.
ชาย	119	4.04	0.54	1.96	0.04*
หญิง	126	3.89	0.70		

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าพนักงานเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.94	2.00	6.47	18.76	0.00*
ภายในกลุ่ม	83.47	242.00	0.34		
รวม	96.41	244.00			

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	Mean	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี
		3.66	4.16	4.07
20-30 ปี	3.66	-	0.50*	0.41*
31-40 ปี	4.16		-	0.09
41-50 ปี	4.07			-

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 31-40 ปี และ พนักงานที่มีช่วงอายุ 20-30 ปี กับพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	Independent-Samples T-Test			
	Mean	SD	t	Sig.
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.83	0.60	-5.00	0.00*
ปริญญาโท	4.24	0.60		

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานระดับการศึกษาปริญญาโทมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าพนักงานระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.23	2.00	0.11	0.29	0.75
ภายในกลุ่ม	96.19	242.00	0.40		
รวม	96.41	244.00			

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.64	2.00	4.82	13.44	0.00*
ภายในกลุ่ม	86.77	242.00	0.36		
รวม	96.41	244.00			

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	Mean	Staff - Supervisor	Manager	กลุ่มอื่นๆ
		3.75	4.16	4.12
Staff - Supervisor	3.75	-	0.41*	0.37*
Manager	4.16	-	-	0.04
กลุ่มอื่นๆ	4.12	-	-	-

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานจำแนกตามระดับตำแหน่งงานพบว่า พนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานกลุ่ม Staff - Supervisor กับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานกลุ่ม Manager และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานกลุ่ม Staff - Supervisor กับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานกลุ่มอื่นๆ

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามแผนก

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	23.24	5.00	4.65	15.18	0.00*
ภายในกลุ่ม	73.17	239.00	0.31		
รวม	96.41	244.00			

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีแผนกแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามแผนก

แผนก	Mean	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก	แผนก
		บัญชี/ การเงิน	บริหาร ทรัพยากร บุคคล	การตลาด/ ประชาสัมพันธ์/ บริการ	วางแผน กลยุทธ์	บริหาร ทั่วไป	อื่นๆ
		4.76	3.77	4.03	3.75	3.53	4.00
แผนกบัญชี/ การเงิน	4.76	-	0.99*	0.73*	1.01*	1.23*	0.76*
แผนกบริหารทรัพยากร บุคคล	3.77		-	0.26	0.02	0.24	0.23*
แผนกการตลาด/ ประชาสัมพันธ์/บริการ	4.03			-	0.28	0.5*	0.03
แผนกวางแผนกลยุทธ์	3.75				-	0.22	0.25*
แผนกบริหารทั่วไป	3.53					-	0.47*
แผนกอื่นๆ	4.00						-

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานจำแนกตามแผนก พบว่า พนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 9 คู่ ได้แก่ พนักงานแผนกบัญชี/ การเงินกับพนักงานแผนกบริหารทรัพยากรบุคคล, พนักงานแผนกบัญชี/ การเงินกับพนักงานแผนกการตลาด/ ประชาสัมพันธ์/บริการ, พนักงานแผนกบัญชี/ การเงินกับพนักงานแผนกวางแผนกลยุทธ์, พนักงานแผนกบัญชี/ การเงินกับพนักงานแผนกบริหารทั่วไป, พนักงานแผนกบัญชี/ การเงินกับพนักงานแผนกอื่นๆ, พนักงานแผนกบริหารทรัพยากรบุคคลกับพนักงานแผนกอื่นๆ, พนักงานแผนกการตลาด/ ประชาสัมพันธ์/บริการกับพนักงานแผนกบริหารทั่วไป, พนักงานแผนกวางแผนกลยุทธ์กับพนักงานแผนกอื่นๆ และพนักงานแผนกบริหารทั่วไปกับพนักงานแผนกอื่นๆ

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.28	3.00	1.43	3.73	0.01*
ภายในกลุ่ม	92.13	241.00	0.38		
รวม	96.41	244.00			

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุ	Mean	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.93	4.09	3.79	3.95
ต่ำกว่า 1 ปี	3.93	-	0.16	0.14	0.02
1-5 ปี	4.09		-	0.30*	0.14
6 – 10 ปี	3.79			-	0.16
มากกว่า 10 ปี	3.95				-

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานอายุงาน 1-5 ปี กับพนักงานอายุงาน 6-10 ปี

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานที่มีพื้นที่ตั้งสำนักงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ในส่วนสมมติฐานนี้ มีการยุบรวมกลุ่มของคำตอบ เพื่อให้ข้อมูลมีการแจกแจงตามปกติ เป็นไปตามเงื่อนไขของสถิติที่ใช้ โดยแบ่งพื้นที่ตั้งสำนักงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กรุงเทพมหานคร และนอกกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน จำแนกตามพื้นที่ตั้งสำนักงาน

พื้นที่ตั้งสำนักงาน	Independent-Samples T-Test				
	N	Mean	SD	t	Sig.
กรุงเทพมหานคร	198	3.89	0.64	-4.71	0.00*
นอกกรุงเทพมหานคร	47	4.28	0.48		

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานที่มีพื้นที่ตั้งสำนักงานแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานพื้นที่ตั้งสำนักงานนอกกรุงเทพมหานคร มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าพนักงานพื้นที่ตั้งสำนักงานกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ทั้งนี้ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นในการวิเคราะห์สมการถดถอย ดังนี้

1. ตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์เอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่

ตารางที่ 26 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	นโยบายและแนวปฏิบัติ	ระบบการทำงานและเทคโนโลยี	ผู้บังคับบัญชา	คุณลักษณะพนักงาน
นโยบายและแนวปฏิบัติ	1	0.619**	0.639**	0.169**
ระบบการทำงานและเทคโนโลยี		1	0.610**	0.257**
ผู้บังคับบัญชา			1	0.291**
คุณลักษณะพนักงาน				1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้น ทั้งหมด 4 ตัวแปร พบว่า มีค่าความสัมพันธ์เป็นบวกทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.169-0.639 โดยตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.80

และทางผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบ Multicollinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) โดยจะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) หรือค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

ค่า Variance inflation factor (VIF) ไม่ควรเกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Collinearity (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) จึงควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 ดังแสดงในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	Tolerance	VIF	Durbin-Watson
นโยบายและแนวปฏิบัติ	0.506	1.977	0.435
ระบบการทำงานและเทคโนโลยี	0.531	1.883	
ผู้บังคับบัญชา	0.499	2.003	
คุณลักษณะพนักงาน	0.901	1.110	

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ของปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี และคุณลักษณะพนักงาน 2.003 1.977 1.883 และ 1.110 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหาตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ส่วนค่า Tolerance ของปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี ด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ และด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ 0.901 0.531 0.506 และ 0.499 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แสดงว่าทุกตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ โดยตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2. ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality Distribution) เมื่อพิจารณาการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ พบว่าข้อมูล ค่าความเบ้ (Skewness) อยู่ระหว่าง 0.13-1.52 และความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง 1.09-2.99 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 3.00 ซึ่งพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของความเบ้ไม่เกิน 3.00 (Kline, 2005) และค่าสัมพันธ์ของความโด่งมีค่าไม่เกิน 3.00 (Westfall and Henning, 2013)

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	SD	Beta		
ค่าคงที่	1.15	0.28		4.06	0.00
นโยบายและแนวปฏิบัติ	-0.06	0.04	-0.10	-1.40	0.16
ระบบการทำงานและเทคโนโลยี	-0.03	0.06	-0.03	-0.50	0.62
ผู้บังคับบัญชา	0.06	0.08	0.06	0.78	0.43
คุณลักษณะพนักงาน	0.71	0.06	0.64	12.16	0.00*
R=0.63 R Square=0.40 Adjusted R Square=0.39					

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน

โดยค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.39 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้านคุณลักษณะพนักงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความสมดุระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ร้อยละ 39

ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามที่ให้พนักงานตอบคำถามอย่างอิสระเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาหลัก (Content Analysis)

ตารางที่ 29 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน

ประเด็น	จำนวน (คน)
องค์กรควรมีความไวใจ และความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน ไม่ควรมีกฎเกณฑ์มาบังคับมากจนต้องเสียเวลาอยู่กับการควบคุม	1
องค์กรมีระบบที่สนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น เช่น โทรศัพท์มือถือ หรือ iPad อย่างปลอดภัย	3
การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เหมาะกับพนักงานที่มีความรับผิดชอบ และบางตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งจะช่วยให้จัดสรรเวลาได้ดี	5
องค์กรควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต หรืออุปกรณ์สำนักงาน	1

จากตารางที่ 29 พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) โดยมีพนักงานให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เหมาะกับพนักงานที่มีความรับผิดชอบ และบางตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งจะช่วยให้จัดสรรเวลาได้ดี จำนวน 5 คน องค์กรมีระบบที่สนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น เช่น โทรศัพท์มือถือ หรือ iPad อย่างปลอดภัย จำนวน 3 คน องค์กรควรมีความไวใจ และความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน ไม่ควรมีกฎเกณฑ์มาบังคับมากจนต้องเสียเวลาอยู่กับการควบคุม จำนวน 1 คน และ องค์กรควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต หรืออุปกรณ์สำนักงาน จำนวน 1 คน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยหาค่าความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถามที่จัดทำไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ตัวอย่าง แบบสอบถามทั้งหมดมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.65 - 0.89 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดที่ยอมรับได้ สามารถนำข้อคำถามของแบบสอบถามทั้งหมดไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

จากนั้นผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีการจัดทำแบบสอบถามบน Google Form และทำการส่งลิงค์ให้กลุ่มตัวอย่างผ่านหน่วยงานบริหารขององค์กรทางช่องทางออนไลน์ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมาเป็นจำนวน 309 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 245 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.29 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้วิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant

Difference เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-Wise analysis) และใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 และเป็นเพศชาย จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 46.12 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 71.02 มีตำแหน่งงานเป็นระดับ Staff – Supervisor จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 46.53 และส่วนใหญ่ทำงานแผนกอื่นๆ ได้แก่ แผนกสนับสนุนการบริหารจัดการ แผนกปฏิบัติการ แผนกสตรี และแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.55 มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 47.34 สำหรับพื้นที่ตั้งสำนักงานส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 80.81

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับสูง

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ยกเว้นสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน โดยสรุปผลวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
1.1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.2 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
1.5 ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.6 แผนกที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.7 อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
1.8 พื้นที่ตั้งสำนักงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาน่าสนใจมาอภิปรายผล โดยขอเสนอรายละเอียดดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติ ระบบการทำงานและเทคโนโลยี ผู้บังคับบัญชา และคุณลักษณะพนักงาน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน

(Hybrid Workplace) โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรมีการกำหนดตารางเวลาการเข้าสำนักงานและแบ่งกลุ่มของพนักงานเพื่อสลับกันเข้ามาทำงานที่สำนักงาน ซึ่งองค์กรอนุญาตให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ โดยพนักงานจะต้องนำเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและอนุมัติล่วงหน้าก่อน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการไม่ให้อิสระแก่พนักงานในการจัดการเวลาการทำงานที่ยอมให้พนักงานมีอำนาจ มีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในตัวพนักงาน เพื่อที่จะจัดการชั่วโมงการทำงานและเลือกวันเข้าสำนักงานของตนเองได้ตามเหมาะสมของลักษณะงานและกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันของพนักงาน ทำให้เกิดความยุ่งยากในการประสานงานระหว่างแผนก องค์กรไม่ควรมีกฎเกณฑ์มาบังคับมากจนต้องเสียเวลาอยู่กับการควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสานขององค์การภาครัฐและเอกชน ที่ระบุว่าองค์กรต้องมั่นทบทวนนโยบายการทำงานแบบผสมผสานอย่างสม่ำเสมอ และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการปรับปรุงรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง โดยองค์กรต้องมีวิธีการเสนอทางเลือกในการทำงานแบบไฮบริด เพื่อให้พนักงานมีทางเลือกในการออกแบบรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

2. การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า โดยรวมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทำให้พนักงานมีความสุขในชีวิตที่ทำงานและที่บ้าน มีความสัมพันธ์ในที่ทำงานดีขึ้น มีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตส่วนตัว และสามารถบริหารเวลาของตนเองได้มากยิ่งขึ้น เพราะไม่ต้องพบปัญหาการติดในการเดินทางมาทำงานและสามารถนำเวลาที่เสียไปนั้นมาใช้กับกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการ เช่น งานอดิเรก ครอบครัว และเพื่อนมากขึ้น นอนหลับมากขึ้น และทำงานหรือมีความคิดที่สร้างสรรค์มากขึ้น ทำให้ไม่เกิดความเครียด ลดความกดดันในการทำงานลง และยังช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปกลับที่ทำงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชานนท์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกระทรวงมหาดไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเวลาทำงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากภาระงานให้มีความพอดี ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน แผนก อายุงาน และพื้นที่ที่ตั้งสำนักงาน ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถอภิปรายผลได้เป็นรายปัจจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านเพศแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าพนักงานเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพศหญิงต้องทำงานบ้านหรือมีภารกิจที่บ้านมากกว่าเพศชาย เช่น การเลี้ยงดูบุตร ทำกับข้าว และการดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตูลธร ปรารค์ศรีทอง (2566) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง

ปัจจัยด้านอายุแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานในช่วงอายุต่างๆ ที่ต้องทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ต่างกัน เช่น Microsoft Team, Zoom, Collaboration Application ทำให้มีการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ระบบการทำงานต่างกัน จึงทำให้เกิดความความกังวลและความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่างกันในแต่ละช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ปรารบรัตน์ (2561) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและประเด็นความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษามีความเชื่อมโยงกับตำแหน่งงานและภารกิจที่พนักงานได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีระดับการใช้งานเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ตลอดจนชั่วโมงการทำงานที่ใช้ในการทำงานต่อวันแตกต่างกัน จึงอาจทำให้มีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ระบุว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นตำแหน่งงานในระดับบริหารจะมีหน้าที่ในการติดตามกำกับดูแลกิจกรรมตามแผนงาน ในขณะที่ตำแหน่งปฏิบัติการต้องทำกิจกรรมในหน้าที่งาน ซึ่งมีผลต่อการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและการประสานงานระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ระบุว่า กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาและระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มพนักงานระดับหัวหน้างาน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับ

งานวิจัยของ สรัญญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า หัวหน้าแผนกจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสูงสุด

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันสามารถปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานให้เหมาะสมกับภารกิจในชีวิตส่วนได้ โดยพนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ตามเกณฑ์ของบริษัท ซึ่งบริษัทมีการแจ้งช่วงเวลาการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน รวมถึงวิธีปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ปราบริทธิ์ (2561) ที่ระบุ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายประเด็นไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) จำนวนบุตรต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สรัญญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสูงที่สุดเช่นกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐวิณัฏ นิตยสมบูรณ์ (2565) ที่ระบุว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่าง

ปัจจัยด้านแผนกแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานแต่ละแผนกขององค์กร มีการใช้ฐานข้อมูลในภารกิจงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานแผนกบัญชี/ การเงิน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากที่สุด อาจเป็นเพราะแผนกบัญชี/ การเงิน มีระบบการทำงานผ่านโปรแกรมบัญชีออนไลน์ที่ติดตั้งลงบนคอมพิวเตอร์ของพนักงาน ทำให้การทำงานด้านบัญชี/ การเงินเป็นไปโดยอัตโนมัติ และมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) จึงกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา ชื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน โดยพนักงานด้านอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตสูงที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ (2562) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บังอร เบ็ญจาธิกุล (2564) ที่ระบุว่าการทำงานแบบไฮบริดไม่เหมาะสมกับลักษณะของงานบางตำแหน่ง และส่งผลให้การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีประสบการณ์ในการปรับตัวเรียนรู้ที่จะจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วชิรวิชัย แสงโรจน์กิตติคุณ (2563) ที่ระบุว่า นักศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีสมดุล

ชีวิตการทำงานและการเรียนในด้านรวม แตกต่างกันในนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ (2562) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านพื้นที่ตั้งสำนักงานแตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัญหาการจราจรที่ติดขัดส่งผลทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้เสียเวลาไปกับการเดินทาง ส่งผลทำให้พนักงานพื้นที่ตั้งสำนักงานนอกกรุงเทพมหานคร จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าพนักงานกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีที่อยู่อาศัยที่ต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สรัญญา ซื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานที่อาศัยอยู่ภาคอื่น ที่ไม่ใช่กรุงเทพและปริมณฑล จะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสูงสุด และเช่นเดียวกับวิจัยของ ตลธร ปรากฏศรีทอง (2566) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยที่แตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีที่พักอาศัยปริมณฑลจะมีสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากที่สุด

4. ปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเป็นบุคคลที่จะต้องจัดสรรแบ่งเวลาในการทำงาน และการพักผ่อนของตนเอง รวมถึงมีบทบาทในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน หรือนอกสำนักงานให้มีความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนต้องเรียนรู้ระบบการทำงาน และโปรแกรมการทำงานออนไลน์ต่างๆ จึงมีผลอย่างมากต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน หากพนักงานมีความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบการทำงานเช่นนี้ว่ามีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตน ก็ย่อมเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและเกิดความพึงพอใจในการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชวีณ์ นิตยสมบูรณ์ (2565) ที่ระบุว่า ปัจจัยสนับสนุนด้านลักษณะของพนักงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่นเดียวกับวิจัยของ จันทิมา คุณกะมุท (2565) ที่ระบุว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถที่จะบริหารเวลาชีวิตส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิมลสิริ หลอดทอง (2564) ที่ระบุว่า ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน จะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เนื่องจากบรรทัดฐานที่บ้านที่ดี จะส่งผลเชิงบวกทำให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน รวมไปถึงการมีทรัพยากรที่เอื้ออำนวยด้วย เช่นเดียวกับวิจัยของ สรัญญา ซื่อสัตย์ (2564) ที่ระบุว่า พนักงานมีความพึงพอใจที่สูงขึ้นกับการทำงานที่บ้าน เมื่อมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูง พนักงานสามารถกำหนดเวลาทำงานได้อย่างอิสระ

ตลอดทั้งวัน และส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่นเดียวกับวิจัยของ Lina Vyas (2022) ระบุว่า ชีวิตวิถีใหม่ในการทำงานมีผลทั้งทางบวกต่อสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ถ้าหากองค์กรอนุญาตให้พนักงานจัดระเบียบหน้าทำงานและชั่วโมงการทำงานของตนเอง ซึ่งเชื่อว่ามีเป็นแรงกระตุ้นให้กับพนักงานที่ทำงานที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเช่นเดียวกับงานวิจัยของ Verbeke, Schulz, Greidanus, Hambley (2008) ที่ระบุว่า กลุ่มพนักงานที่ยอมรับการทำงานทางไกลมีผลเชิงบวกต่อสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน ในการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบในการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ให้พนักงานรับรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้งาน อุปกรณ์ ช่องทางการสื่อสาร การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานและเทคโนโลยีที่จำเป็นให้กับพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและไม่เกิดความกังวลใจในการทำงานที่บ้าน รวมถึงการเข้าถึงโปรแกรมต่างๆ หรือข้อมูลของบริษัท เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบหรือโปรแกรมต่างๆ ที่มีในบริษัท ว่ามีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่ซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน และมีการอบรมเกี่ยวกับการทักษะการบริหารจัดการเวลา การทำงานที่บ้าน อย่างไรก็ตามให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ของพนักงาน พบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แต่หากพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด องค์กรจึงควรให้อิสระกับพนักงานในการจัดตารางเวลาการทำงานได้ตามเวลาที่สะดวกที่สุด และลักษณะงานควรมีความชัดเจน ลดความคลุมเครือของบทบาท ลดความกดดันด้านเวลาในการทำงาน เพิ่มความอิสระของงาน โดยการเพิ่มเสรีภาพในการรับรู้ในการตัดสินใจของพนักงาน รวมถึงองค์กรต้องหมั่นทบทวนนโยบายการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและหาแนวทางปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่าในประเด็นการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อหมดช่วงเวลาทำงานแล้ว จะไม่นำงานที่ค้างกลับไปทำในช่วงเย็นหรือวันหยุด

มีค่าเฉลี่ยรายช้ออยู่ในลำดับสุดท้าย องค์กรจึงควรมีการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงานอย่างมีระบบ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความกระชับ รวดเร็ว ถูกต้องง่ายต่อการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน ให้พนักงานมีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ลดเวลาและจำนวนการประชุมเท่าที่จำเป็น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกสำนักงานให้เคร่งครัดจนเกินไป ในส่วนของพนักงานควรมีการจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของงาน รวมไปถึงการจัดระเบียบในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานด้วย

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) พบว่า พนักงานมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับระบบที่สนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลอย่างปลอดภัย การสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงาน เครื่องพิมพ์ เป็นต้น รวมถึงการจัดแบ่งกลุ่มพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ดังนั้นองค์กรจึงควรสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ดังนี้

4.1 องค์กรควรมีการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือไอทีต่างๆ ที่เอื้ออำนวยและเหมาะสมกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เช่น อุปกรณ์อินเทอร์เน็ต โน้ตบุ๊ก โทรศัพท์มือถือ หรือ iPad โต๊ะทำงาน เก้าอี้ทำงาน เครื่องพิมพ์ รวมถึงการจัดตั้งระบบความปลอดภัยในการวางแผนการใช้อุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมในการป้องกันข้อมูลที่ถูกจัดเก็บไว้ที่พนักงานให้อยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าของข้อมูล

4.2 องค์กรควรมีการสนับสนุนด้านสวัสดิการเงินช่วยเหลือสำหรับพนักงานที่ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) โดยออกข้อจำกัดหรืองบประมาณอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อนในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น รวมถึงยังสามารถเพิ่มคุณภาพของงานได้ดียิ่งขึ้น

4.3 องค์กรจำเป็นต้องระบุให้ชัดเจนและกำหนดว่าพนักงานกลุ่มไหนที่สามารถทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ลักษณะของงานนั้นๆ ว่าต้องเข้าปฏิบัติงานที่สำนักงาน ติดต่อสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับบุคคล หน่วยงาน หรือแผนกอื่นๆ หรือไม่

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นในการทำการวิจัยครั้งถัดไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบปรากฏการณ์นิยม สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน รวมถึงปัจจัย

ที่สนับสนุนการทำงานรูปแบบนี้ ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางมากำหนดนโยบายองค์กรและกิจกรรมต่างๆ อย่างละเอียดมากขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาการพิจารณาจัดกลุ่มพนักงานสำหรับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ตามลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน ความสำคัญและความจำเป็นของงานที่อาจกระทบต่อธุรกิจ รวมถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน บางส่วนหรือทั้งหมดจากการปฏิบัติงานจากที่บ้าน พบว่าลักษณะงานของพนักงานแผนกบัญชี/การเงิน ที่มีการใช้งานข้อมูลพื้นฐานผ่านโปรแกรมบัญชีออนไลน์ที่ติดตั้งลงบนคอมพิวเตอร์ของพนักงาน จึงทำให้การทำงานด้านบัญชี/การเงินเป็นไปโดยอัตโนมัติ และมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ในการศึกษาครั้งต่อไปสำหรับองค์กรที่ต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน จึงควรเริ่มศึกษาในกลุ่มพนักงานแผนกไอที ซึ่งเป็นลักษณะงานที่มีความชำนาญด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อที่จะสามารถวางกลยุทธ์ในการบริหารงานเกี่ยวกับการทำงานที่บ้านให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานในทุกๆ กลุ่มมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส เช่น จำนวนบุตร อายุบุตร และปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น จำนวนบุคคลพึ่งพาที่ต้องดูแลในการทำงานที่บ้านซึ่งมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

4. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ด้านอื่นๆ เช่น รูปแบบการสื่อสาร การติดตามผลงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บทบาทของหัวหน้างาน รวมถึงการศึกษาประเด็นบรรทัดฐานทางสังคมเกี่ยวกับทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพิ่มเติม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานในการสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กมลธัญญ์ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home). สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทิมา คุณกะมุก. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเอกชนรายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาลิตี ฐิติโชติพัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 7.
- ณัฐวิณี นิตยสมบูรณ์. (2565). อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตุลธรร ปรารค์ศรีทอง. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานและคุณภาพของงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมระหว่างการระบาดของโควิด-19. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ธงชัย ชลศิริพงษ์. (2564). การทำงานแบบไฮบริด คืออะไร ทำไมจะกลายเป็นมาตรฐานใหม่ของการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2564, จาก <https://brandinside.asia/hybrid-work-is-a-norm/>.
- ธนิยา รุจนเวชช์. (2565). การศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) จากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนผลิตเครื่องดื่มที่ผสมแอลกอฮอล์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บังอร เบ็ญจาธุกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน: มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์. วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประดิษฐ์ ภิญญาภาสกุล. (2541). Virtual Office และ Teleworking บนอินเทอร์เน็ต. สืบค้นจาก http://oho.ipst.ac.th/bookroom/snet1/network/virtual_off.html.
- ประเวศ ชุ่มเกษรกุลกิจ. (2564). อิทธิพลของการทำงานจากบ้าน การสนับสนุนทางสังคมจากการทำงาน การสนับสนุนการทำงานเสมือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และครอบครัวที่มีต่อสุขภาพของพนักงาน. ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคาร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- पालินดา เลิศศิลาทอง. (2561). การศึกษาผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่นกรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลีสซิ่ง จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน, วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม, ปีที่6(เล่มที่1). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เรียม นมรักษ์. (2564). สมดุลชีวิตและการทำงานในพยาบาลวิชาชีพ. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- วชิรวิชญ์ แสงโรจน์กิตติคุณ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิต การทำงาน และการเรียน ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วีรยา อธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. Engineering Transactions, 22(47), 105-111. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ส.ค. 2563 จาก <http://www.engtrans.mut.ac.th/Home/images/ETV22N2/2019/6-A.pdf>.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/ Worklife Effectiveness). กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สมชัย ปราบรัตน์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, หาดใหญ่.
- สมยศ เจริญสุข. (2563). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กรมควบคุมโรค.
- สราวลี แสงแสวง (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรม.
- สร้อยญา ชื่อสัตย์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สิทธิวัฒน์ ปัญญางาม (2564). การประเมินความพร้อมของวัฒนธรรมองค์การในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก. สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวชิรา ศิริเจริญ. (2550). ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. ภาคนิพนธ์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 ก.ค. 2563 จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อภิญา อิงอาจ. (2557). การวิเคราะห์เชิงสถิติเพื่องานวิจัย: เล่ม 1. นครปฐม: คณะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Ajzen, I. (1985). From Intentions to actions: A theory of planned behavior, Action-Control: From Cognition to Behavior. Springer: Heidelberg.
- Ang, M., Hwa, C., & Teh, G. M. (2018). Work intensification and turnover intention in academia: The mediating role of work-life balance. *Journal of Asian Scientific Research*. 8(5): 188-196.
- Baral, R., and Bhargava, S. (2010) Work-family Enrichment as a Mediator Between Organizational Interventions for Work-life Balance and Job Outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300.
- Bentley Belanger F., Collins, R.W. (1998). Distributed work arrangements: A research framework. *Information Society*, 14(2), 137-152.
- Bentley, T.A., Teo S.T.T., McLeod, L., Tan, E., Bosua, R., and Gloet, M. (2016). The Role of Organizational Support in Teleworker Wellbeing: A Socio-technical system approach. *Applied Ergonomics*, 52(1), 207-215.

- Clark, S. C. (2001). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53(6): 747-770.
- Felstead, A. and Jewson, N. (2000). In *Work, at Home: Towards an Understanding of Homeworking*. *Contemporary Sociology A Journal of Reviews*, 31(1), 34.
- Fortin, K. & Dennis-Escoffier, S. (1986). Telecommuters can qualify for tax breaks. *Journal of systems management*, 37(7), 30-36.
- Fried, J., & Hansson, D. H. (2013). *Remote: office not required*. Random House.
- Future of Job Report. (2020). World Economic Forum. สืบค้นจาก <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/in-full/infographics-e4e69e4de7>.
- Grant, C.A. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. UK: Psychology and Behavioural Sciences Department Coventry University Coventry.
- Greenfield, C. and Terry, M. (1995). Work/life: From a set of programs to a strategic way of management. *Employment Relations Today*, Autumn, 67 -81.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, D. (2003). The relation between work-Family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-513.
- Hamilton, C. A. (1987). Telecommuting. *Personnel Journal*, 66(4), 90-101. Retrieved from PsycINFO database.
- Hudson, H. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Ltd, 36.
- Hymen, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 23(4), 418-429.
- James, P. and Hopkinson, P. (2006). *E-Working at BT: The Economic, Environmental and Social Impacts Final Report*. Retrieved March 2, 2007 from http://www.sustainit.org/publications/files/112-bt2006_survey_reportv8.doc.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.

- Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Kugelmass, J. (1995). Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements. New York: Lexington books.
- Kumar, K., & Chaturvedi, R. (2018). An empirical study of social support, stress and life satisfaction among engineering graduates: mediating role of perceived
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- McCain, A. (2022). 30 ESSENTIAL HYBRID WORK STATISTICS [2022]: THE FUTURE OF WORK. ZIPPPIA THE CAREER EXPERT. สืบค้นจาก <https://www.zippia.com/advice/hybrid-work-statistics/>.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2005). The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice. Hudson Global Resources 20: 20 Series. Sydney: Hudson.
- Merrill, A. R., & Merrill, R. R (2003). Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money. New York.
- Nilles, J. M. (1998). Managing telework: Strategies for managing the virtual workforce (Vol. 6). New York, NY: Wiley.
- Pearce, J.A. (2009). Successful Corporate Telecommuting with Technology Considerations for Late Adopters. *Organizational Dynamics*, 38(1), 16–25.
- Rafnsdóttir, G.L. & Stefánsson, A.S. (2014). Virtual Work and Work-Life Balance for Managers. *International Journal of Business and Management*. DOI: 10.5539/ijbm.v9n11p1.
- Ro, C. (2020). Companies are looking to the post-Covid future. For many. the vision is a model that combines remote work and office time. BBC Work life. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/worklife/article/20200824-whythe-future-of-work-might-be-hybrid>.

- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1): 229-254.
- Verbeke, A., Schulz, R., Greidanus, N., & Hambley, L. (2008). *Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- Vyas, L. (2022). "New normal" at work in a post-COVID world: work-life balance and labor markets. China: Department of Asian and Policy Studies The Education University of Hong Kong Tai Po New Territories Hong Kong SAR.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Davis, L. E., Cherns, A. B. and Associates (Eds.). *Quality of Working Life: Problems, Prospects, and the State of the Art Vol. 1* (Free Press, New York), pp. 12-54.
- Westfall, P. and Henning, K.S.S. (2013) *Understanding Advanced Statistical Methods*. CRC Press, London, 68-69.
- Wong, P.-Y., Bandar, N. F. A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 677-684.
- Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (2021). Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19. USA: School of Building Construction Georgia Institute of Technology Atlanta Georgia.

ภาคผนวก
ภาคผนวก ก
หนังสือขออนุมัติ

สำเนา

ที่ IRB4-153/2567



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU094/2567

โครงการวิจัยเรื่อง : อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบ Hybrid Workplace
ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวนาฏสุดา พุทธรักษา

หน่วยงานที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา สือกิตินันท์
วิทยานิพนธ์/ คุชฎินิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567
 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567
 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567
 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ. 2567
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

วันที่หมดอายุ : วันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568

ลงนาม นางสาวทิมพรรณ เลิศล้ำ

สำเนา

(นางสาวทิมพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**** หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****



สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือ ประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขออายุการรับรองโครงการวิจัย อย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไข หรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวข้อโครงการวิจัย/ เพิ่มเดิมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แบบประวัตินำด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนพื้นที่ที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย”

ข้อชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทำวิจัยการค้นคว้าแบบอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่งในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

คำชี้แจง โปรดเลือกคำตอบลงในช่องตามความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี
 อายุ 41-50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

- โสด สมรส (มีบุตร)
 สมรส (ไม่มีบุตร) หย่าร้าง/ หม้าย

5. ระดับตำแหน่งงาน

- Staff - Supervisor
 Manager - Section Manager
 Department Manager – Power Plant Manager
 กลุ่มอื่นๆ

6. แผนก

- แผนกบัญชี/ การเงิน แผนกบริหารทรัพยากรบุคคล
 แผนกการตลาด/ ลูกค้า แผนกการสื่อสาร/ ประชาสัมพันธ์
 แผนกการผลิต /การบริการ แผนกวางแผนกลยุทธ์

แผนกบริหารทั่วไป แผนกอื่นๆ

1. อายุงาน

 ต่ำกว่า 1 ปี 1 -5 ปี 6 - 10 ปี มากกว่า 10 ปี

2. พื้นที่ตั้งสำนักงาน

 กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล (นครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, สมุทรปราการ, สมุทรสาคร) ภาคกลาง ภาคตะวันออก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การประเมิน

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านนโยบายและแนวปฏิบัติ					
1.1 องค์กรของท่านมีการประกาศนโยบายการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ชัดเจน					

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1.2 องค์กรของท่านกำหนดให้มีการแบ่งกลุ่มของพนักงานเพื่อสลับกันเข้ามาทำงานที่สำนักงานควบคู่กับการทำงานจากที่บ้าน					
1.3 องค์กรของท่านอนุญาตให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนวันเข้าสำนักงานได้ตามความเหมาะสมของภารกิจงาน					
1.4 องค์กรของท่านแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเสมือนทำงานที่สำนักงาน					
1.5 องค์กรของท่านกำหนดลักษณะงานที่สามารถนำไปปฏิบัติงานนอกสำนักงานได้ เช่น งานไม่มีความเสี่ยงด้านข้อมูลหรือการบริหารจัดการงานที่สามารถส่งมอบผลลัพธ์ของการทำงานได้ทางออนไลน์					
1.6 องค์กรของท่านมีการเพิ่มทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการทำงานด้วยการรีสกิล (Reskill) และอัพสกิล (Upskill) ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง					
2. ปัจจัยด้านระบบการทำงานและเทคโนโลยี					
2.1 องค์กรของท่านจัดให้มีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เช่น โน้ตบุ๊ก กล้องวิดีโอ ลำโพง โปรแกรมที่ช่วยในการประชุมและการทำงานร่วมกัน รวมถึงระบบการจัดเก็บข้อมูลและการป้องกันการเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์					
2.2 องค์กรของท่านจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในองค์กรให้พนักงานรับทราบข่าวสารอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมประจำวันแบบเสมือนจริงในรูปแบบออนไลน์ เพื่อรายงานความคืบหน้าเกี่ยวกับการทำงาน และพูดคุย ติดตาม สถานการณ์การทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือ ปัญหาต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
2.3 องค์กรของท่านกำหนดให้มีการส่งรายงานผลการ ทำงานประจำวันและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					
3. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา					
3.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำกับดูแลผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้มีมาตรฐานผ่านทางออนไลน์					
3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำกับดูแลผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพผ่านทาง ออนไลน์					
3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการให้คำแนะนำที่มีความ ชัดเจน ตรงประเด็น และมีการตอบสนองที่รวดเร็ว					
3.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีหน้าที่กำกับดูแลถามไถ่ชีวิต ความเป็นอยู่ สอบถามถึงปัญหา และสิ่งที่ต้องการให้ ช่วยเหลือพนักงาน					
3.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดพื้นที่ให้พนักงานแต่ละคน มาแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหา ความรู้สึก เพื่อให้พนักงานมี ปฏิสัมพันธ์ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน					
4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะพนักงาน					
4.1 ท่านมีความรับผิดชอบในการจัดเตรียม สภาพแวดล้อมในการทำงานออนไลน์ที่ดีให้เหมือนกับ การทำงานที่สำนักงาน					
4.2 ท่านมีความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบของการทำงาน แบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่จะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานมาก					
4.3 ท่านรับรู้ว่าการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการ เดินทางไปกลับที่ทำงานและมีเวลาสำหรับงานหรือ กิจกรรมอื่นๆ					
4.4 ท่านรับรู้ว่าระบบของการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) มีความง่ายต่อการใช้งาน ไม่ ซับซ้อน ใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน					

ปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4.5 ท่านมีทักษะการบริหารจัดการเวลา ซึ่งเหมาะสมกับ การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace)					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง
คำตอบเดียว

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

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
1. ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและ ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลตามบทบาทหน้าที่ในการ ทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่าน					
2. ท่านมีความพึงพอใจกับสัดส่วนของจำนวนชั่วโมง ทำงานและจำนวนชั่วโมงในการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน					
3. ท่านสามารถแบ่งช่วงเวลาในการทำงาน การพักผ่อน ส่วนตัว การดูแลสุขภาพ การทำกิจกรรมกับครอบครัว เพื่อน และบุคคลใกล้ชิดเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ					

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
4. ท่านไม่มีความรู้สึกขัดแย้งในแต่ละบทบาทและการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของท่าน					
5. ท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน เมื่อหมดช่วงเวลาทำงานแล้ว จะไม่นำงานที่ค้างกลับไปทำในช่วงเย็นหรือวันหยุด					
6. ท่านมีการกำหนดช่วงเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัว และเพื่อน เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การไปเที่ยว การไปซื้อสินค้าร่วมกัน					
7. ท่านมีความพึงพอใจกับการจัดสรรเวลาในการทำงานและการชีวิตส่วนตัวในภาพรวม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบ Hybrid Workplace

ท่านคิดว่าปัจจัยที่สนับสนุนการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Workplace) ที่ทำให้ท่านสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนาฏสุดา พุทธิรักษา
วัน เดือน ปี เกิด	30 พฤษภาคม พ.ศ. 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดนครสวรรค์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 348/29 The Living Plus Condo อาคาร D ชั้น4 หมู่ที่ 7 ตำบล บ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2552 - 2554 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลตัวแทน บริษัท เมืองไทย ประกันชีวิต จำกัด พ.ศ. 2554 - 2560 หัวหน้างานวางแผนการผลิต บริษัท สมบูรณ์หล่อเหล็ก เหนียวอุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดระยอง พ.ศ. 2560 - 2560 เจ้าหน้าที่จัดซื้อ บริษัท ปาร์คเกอร์ ฮันนิฟิน (ไทยแลนด์) จำกัด จังหวัดระยอง พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล บริษัท อมตะ บี.กริม เพาเวอร์ (ระยอง) 3,4 จำกัด จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2548 - 2551 วิทยาศาสตร์ (สถิติ) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2565 - 2567 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา