

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Efficiency of Working from Home  
of Private Company Employees in Bangkok



**BANGKOK  
UNIVERSITY**

THE CREATIVE UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน  
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Efficiency of Working from Home  
of Private Company Employees in Bangkok



**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
ซินดาภา พันญา  
THE CREATIVE UNIVERSITY

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
ปีการศึกษา 2564

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ  
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย ชนิดาภา พันญา



ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร. นิตนา ฐานิตธนกร

ผู้เชี่ยวชาญ

ดร. วรวัฒน์ จรดล

ชนิดาภา พันยา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2566, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร  
(115 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.นิตนา ฐานิตธนกร

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความตรงเชิงเนื้อหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานจากที่บ้าน จำนวน 150 คน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา ทักษะคน ความเหงาในที่ทำงาน และความสุขตามอัตวิสัย โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 76.1 ในขณะที่ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพและด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ความเครียดจากภาระงาน ความเหงาในที่ทำงาน และความพึงพอใจในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน, การทำงานจากที่บ้าน, ความผูกพันต่องาน, การมีส่วนร่วมทางกายภาพ, การมีส่วนร่วมทางอารมณ์, การมีส่วนร่วมทางปัญญา, ทักษะคน, ความเครียดจากภาระงาน, ความเหงาในที่ทำงาน, ความสุขตามอัตวิสัย, ความพึงพอใจในงาน

Phanya, C. Master of Business Administration, March 2023, Graduate School, Bangkok University.

Factors Affecting Efficiency of Working from Home of Private Company Employees in Bangkok (115 pp.)

Advisor: Nittana Tarnittanakorn, Ph.D.

### ABSTRACT

The study was aimed primarily to identify factors affecting efficiency of working from home of private company employees in Bangkok. Close-ended questionnaires were verified the reliability and content validity for data collection. The samples in the study were 150 private company employees who used to work from home. Additionally, the inferential statistics used for hypothesis testing were multiple regression. The results were found that factors affecting efficiency of working from home of private company employees in Bangkok with statistical significance of .05 were work environment, job engagement in terms of cognition engagement, attitudes, loneliness, and subjective well-being. These factors explained 76.1% of the efficiency in working from home of private company employees in Bangkok. However, job engagement in terms of physical and emotional engagement, workload stress, workplace loneliness, and job satisfaction did not affect the efficiency of working from home of private company employees in Bangkok.

*Keywords: Efficiency, Work From Home, Work Environment, Job Engagement, Physical Engagement, Emotional Engagement, Cognitive Engagement, Attitudes, Workload Stress, Workplace Loneliness, Subjective Well-being, Job Satisfaction*

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้จากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.นิตนา ฐานิถนกร ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยฉบับนี้ รวมถึงให้การตรวจทานและชี้แนะแนวทางการแก้ไขงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับการให้คำปรึกษาและการสนับสนุนในทุกมิติตลอดการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาที่ได้อบรม สันนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยด้วยความรักและความปรารถนาโดยตลอดมา และขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัว รวมถึงเพื่อนทุกท่านที่คอยดูแลและเป็นกำลังใจจนทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ตามที่ได้กล่าวถึงข้างต้น

ชนิตาภา พันญา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	6
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.2 สมมติฐานการวิจัย	23
2.3 กรอบแนวความคิดของการวิจัย	24
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทของงานวิจัย	27
3.2 ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	27
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	33
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	40
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	48
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	50
4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	54
บทที่ 5 การอภิปรายผล	
5.1 สรุปผลการวิจัย	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 (ต่อ) การอภิปรายผล	
5.2 การอภิปรายผล	57
5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้	61
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	62
บรรณานุกรม	64
ภาคผนวก	78
ประวัติผู้เขียน	115



**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1: องค์กรชั้นนำระดับโลกที่สนับสนุนนโยบายทำงานจากที่บ้าน	3
ตารางที่ 3.1: ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)	32
ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	35
ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	36
ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	36
ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	37
ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	37
ตารางที่ 4.6: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	38
ตารางที่ 4.7: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานจากที่บ้าน	39
ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	40
ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพ	42
ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์	42
ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา	43
ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทัศนคติ	44
ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความเครียดจากภาระงาน	45
ตารางที่ 4.14: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความเหงาในที่ทำงาน	46
ตารางที่ 4.15: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความสุขตามอัตวิสัย	47

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความพึงพอใจในงาน	47
ตารางที่ 4.17: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	48
ตารางที่ 4.18: การวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	51
ตารางที่ 4.19: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	54

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: จำนวนพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้าน	2
ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	25
ภาพที่ 4.1: สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร	53



**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

## บทที่ 1

### บทนำ

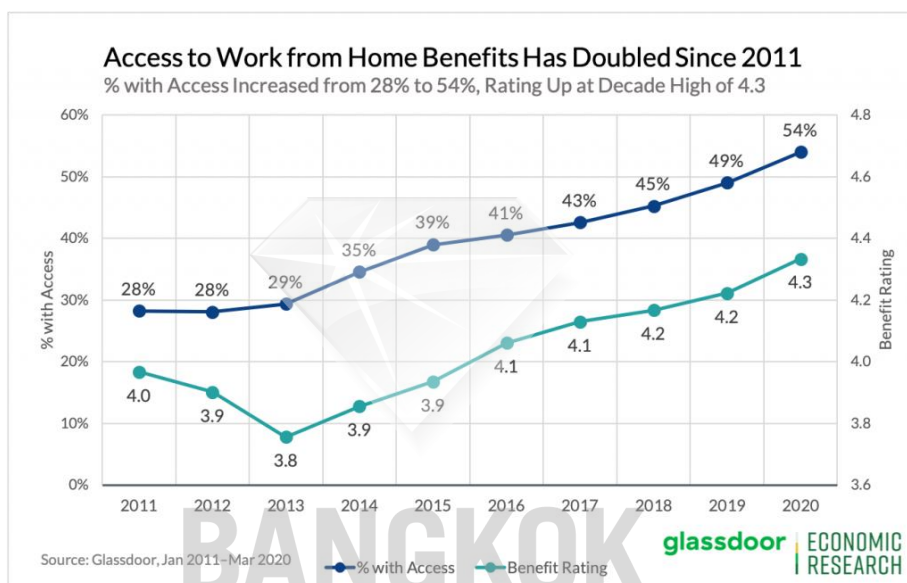
#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานจากที่บ้าน หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า Work from Home เป็นแนวคิดการทำงานที่มีมายาวนาน ทว่าถูกบัญญัติขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1973 โดย Jack Nilles ได้บัญญัติรูปแบบการทำงานทางไกลว่า “Telecommuting” ขึ้น หลังจากนั้นในปี ค.ศ. 1979 Frank Schiff ได้บัญญัติคำว่า Flexplace แทนการทำงานนอกสำนักงาน (Allied Telecom, 2023) นอกจากนี้ ยังมีบัญญัติศัพท์อื่น ๆ ที่ใช้เรียกรูปแบบการทำงานดังกล่าว เช่น Home-based Working, Teleworking, Flexi-working เป็นต้น (มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553) การทำงานจากที่บ้านในช่วงก่อนทศวรรษที่ 1970 ได้รับความนิยมมากในชนชั้นแรงงานที่ใช้บ้านเป็นที่อยู่อาศัย ทำงาน และค้าขายในสถานที่เดียวกัน การทำงานจากที่บ้านเริ่มได้รับความนิยมอย่างมากในทศวรรษที่ 1970 เนื่องมาจากปัญหาการค่าน้ำมัน การขาดแคลนก๊าซธรรมชาติ และการตระหนักเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มากขึ้น ปัญหาข้างต้นส่งผลกระทบต่อพนักงานประจำที่ต้องเดินทางไปทำงานทุกวัน ในขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้หลายองค์กร เช่น General Electric, The Hartford, American Express เป็นต้น เริ่มใช้นโยบายการทำงานจากที่บ้าน โดยผลสำรวจในปี ค.ศ. 1980-2000 พบว่า มีพนักงานบริษัทเอกชนร้อยละ 39.4 ที่ทำงานทางไกล ซึ่งมากกว่าพนักงานที่ประกอบอาชีพอิสระ (Reynolds & Bibby, 2023) ต่อมาในปี ค.ศ. 2000 รัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกาได้กำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรใช้นโยบายการทำงานทางไกล บางองค์กรอาจสนับสนุนนโยบายการทำงานทางไกลบางส่วน บางองค์กรอาจทำงานจากสำนักงานทั้งหมด ทว่าภายหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 ที่เกิดการแพร่ระบาดไปทั่วโลก การทำงานจากที่บ้านได้กลายเป็นลักษณะการทำงานที่หลายองค์กรจำเป็นต้องนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ภัญญา ภัทร์ภิรมย์, 2565)

การทำงานจากที่บ้านส่งผลดีต่อองค์กรและพนักงานในหลายด้าน ในมุมมองขององค์กร การทำงานจากที่บ้านสามารถลดค่าใช้จ่ายผันแปรขององค์กรได้ เช่น ค่าสาธารณูปโภค ค่าบำรุงรักษาอาคาร ค่าสวัสดิการในองค์กร ค่าอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น อีกทั้งสามารถจ้างพนักงานที่มีทักษะเฉพาะด้านหรือมีความเชี่ยวชาญตรงตามความต้องการขององค์กรได้จากทั่วโลก (Herman, 2023) สามารถสร้างฐานลูกค้าได้จากทั่วโลก เพราะมีบุคลากรที่พร้อมสื่อสารกับลูกค้าประจำอยู่ในที่ต่าง ๆ (White, 2023) ในมุมมองของพนักงาน การทำงานจากที่บ้านสามารถลดความเครียดจากการเดินทางไปทำงานและประหยัดค่าใช้จ่ายบางส่วนได้ ในขณะเดียวกันการทำงานจากที่บ้านทำให้เกิดสมดุลต่อ

ชีวิตและการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด (Courtney, 2023) นอกจากนี้ประโยชน์ภายในองค์กร การทำงานจากที่บ้านในสถานการณ์โรคระบาดครั้งใหญ่ยังสามารถลดโอกาสในการแพร่เชื้อไวรัสได้

ภาพที่ 1.1: จำนวนพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้าน



ที่มา: Zhao, D. (2020). *Work from home: Has the future of work arrived?* Retrieved from <https://www.glassdoor.com/research/working-from-home/>.




แนวโน้มการทำงานจากที่บ้านในปัจจุบันมีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างมาก เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 2019 นอกจากนี้ จากภาพที่ 1.1 ซึ่งเป็นข้อมูลสถิติจากผลสำรวจของ Zhao (2020) ที่พบว่า จำนวนพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านในประเทศสหรัฐอเมริกามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี โดยในปี ค.ศ. 2011 มีพนักงานเพียงร้อยละ 28 ที่ทำงานทางไกลและเพิ่มขึ้นทุกปีจนถึงร้อยละ 54 ในปี ค.ศ. 2020 อีกทั้งภาพดังกล่าวยังแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน โดยในช่วงปี ค.ศ. 2020 ความพึงพอใจของการทำงานทางไกลเฉลี่ยอยู่ที่ 4.3 จาก 5 คะแนน ซึ่งมากกว่าความพึงพอใจในสวัสดิการอื่น เช่น ประกันสุขภาพ การลาพักร้อน เป็นต้น

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาสถานการณ์ในประเทศไทย จากผลสำรวจของสวนดุสิตโพล (2564) พบว่าคนไทยทำงานจากที่บ้านคิดเป็นร้อยละ 42.72 ทำงานจากที่บ้านสลับกับที่ทำงานคิดเป็นร้อยละ 34.45 และไม่ได้ทำงานที่บ้านคิดเป็นร้อยละ 22.83 ผลสำรวจในสหรัฐอเมริกาและไทยสะท้อนให้เห็นว่า หลายองค์กรได้นำแนวคิดการทำงานทางไกลมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์การระบาด แม้ว่า

ปัจจุบันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสจะสามารถควบคุมได้ในระดับหนึ่ง แต่องค์กรหลายแห่งยังคงใช้นโยบายการทำงานทางไกลต่อไป จากผลสำรวจของ PWC (2021) พบว่า ผู้บริหารมากกว่าร้อยละ 72 มีแนวโน้มที่จะซื้ออุปกรณ์หรือระบบที่สนับสนุนการทำงานทางไกลในอนาคต และผลสำรวจจาก Arlington (2020) พบว่า ผู้บริหารร้อยละ 74 มีแนวโน้มที่จะใช้นโยบายการทำงานทางไกลหลังจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด 2019 บรรเทาลง



การทำงานทางไกลเริ่มกลายเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในองค์กรทั่วโลกและมีแนวโน้มว่า การทำงานในลักษณะนี้อาจกลายเป็นรูปแบบการทำงานหลักในอนาคต เนื่องจากองค์กรชั้นนำระดับโลกหลายแห่งสนับสนุนการทำงานทางไกลมากขึ้นหลังจากการระบาดของโคโรนาไวรัส 2019 (Vyas, 2022) ดังปรากฏในตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่า องค์กรชั้นนำระดับโลกเริ่มกำหนดให้การทำงานทางไกลเป็นนโยบายทางเลือกสำหรับพนักงาน และบางองค์กรสามารถทำงานทางไกลได้อย่างถาวร

ตารางที่ 1.1: องค์กรชั้นนำระดับโลกที่สนับสนุนนโยบายทำงานจากที่บ้าน

ชื่อองค์กร	นโยบายการทำงาน	ที่มา
	Hybrid Working: พนักงานร้อยละ 60 ต้องทำงานในบริษัท 3 วันต่อสัปดาห์ และสามารถทำงานทางไกลได้ 2 วัน ร้อยละ 20 สามารถทำงานในสาขาอื่นของ Google ได้ และอีกร้อยละ 20 สามารถทำงานทางไกลได้ถาวร	Pichai (2021)
	Hybrid Workplace: พนักงานสามารถทำงานทางไกลได้สูงสุด 50% ของเวลาทำงานทั้งหมด	Microsoft (2021)
	Flexible-work Policy: พนักงานทุกระดับสามารถยื่นขอทำงานทางไกลแบบถาวรได้ และสำหรับพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่บริษัทสามารถยื่นขอทำงานทางไกลได้ครึ่งหนึ่งของเวลาทำงานทั้งหมด	Lui (2021)

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 1.1 (ต่อ): องค์กรชั้นนำระดับโลกที่สนับสนุนนโยบายทำงานจากที่บ้าน

ชื่อองค์กร	นโยบายการทำงาน	ที่มา
 Airbnb	Live and Work Anywhere: พนักงานสามารถเลือกทำงานที่บริษัท ทำงานที่บ้าน หรือที่อื่น ๆ ภายในประเทศได้ตามต้องการ หรือทำงานต่างประเทศได้จำนวน 90 วันต่อปี	Airbnb (2022)
 Spotify	Work from Anywhere Policy: พนักงานสามารถเลือกทำงานที่บริษัทหรือทำงานทางไกลได้โดยขึ้นอยู่กับความต้องการร่วมกันของพนักงานและหัวหน้าทีม	Lundström & Westerdahl (2021)

แม้ว่าการทำงานจากที่บ้านในประเทศไทยยังไม่เป็นที่นิยมมากนักในช่วงก่อนการระบาดของโควิด-19 (Urban Creature, 2563) แต่ภายหลังจากการระบาดของเชื้อโควิด-19 ทั่วโลกทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้มีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตเพิ่มขึ้นจำนวนมาก (กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ, 2564) เมื่อมีผู้ติดเชื้อสะสมในประเทศไทยประมาณ 1,000 คน รัฐบาลไทยจึงประกาศใช้พระราชกำหนดในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (BBC News, 2021) เพื่อยับยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โดยรัฐบาลได้ขอความร่วมมือให้หน่วยงานต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทำงานจากที่บ้าน ทว่าหลังจากศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโควิด-19 (ศบค.) ได้กำหนดมาตรการควบคุมพื้นที่ที่มีการระบาดรุนแรง โดยให้ประชากรในเขตพื้นที่ควบคุมสูงสุดทำงานจากที่บ้านเต็มรูปแบบ ส่งผลให้หน่วยงานส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบการทำงานทั้งหมด มาตรการดังกล่าวกระทบต่อการปฏิบัติงานของประชากรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครอย่างมาก เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีประชากรมากที่สุดในประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนกว่า 5,527,994 คน จาก 65,197,783 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.48 ของประชากรไทยในปี พ.ศ. 2564 (พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2535, 2564) ดังนั้น ประชากรส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานครจึงเผชิญกับการทำงานที่บ้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ธนกร วงษ์ปัญญา, 2564)

เมื่อศึกษาถึงจำนวนผู้มีงานทำในประเทศไทยปี พ.ศ. 2563-2564 ซึ่งเป็นช่วงที่มาตรการการทำงานจากที่บ้านไม่ใช่ทางเลือก แต่เป็นความจำเป็น (พิมพ์นารา หิรัญกุล, 2565) พบว่า พนักงานเอกชนเป็นกลุ่มผู้มีงานทำที่มีจำนวนมากที่สุดจากกลุ่มผู้มีงานทำทั้งหมด โดยในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนพนักงานเอกชนประมาณ 15.03 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 39.9 และในปี พ.ศ. 2564 มี

จำนวนพนักงานเอกชนประมาณ 14.16 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.6 สำหรับกลุ่มผู้มีงานทำที่มี สัดส่วนรองลงมาในปี พ.ศ. 2563-2564 คือ ผู้ที่ทำงานให้ครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง ผู้ประกอบ ธุรกิจส่วนตัว บุคลากรภาครัฐ นายจ้าง และกลุ่มสหกรณ์หรือเทียบเท่า ตามลำดับ (กระทรวงแรงงาน, 2564) และหากพิจารณาเฉพาะผู้มีงานทำในกรุงเทพมหานคร พนักงานเอกชนยังคงเป็นกลุ่มผู้มีงาน ทำที่มีสัดส่วนมากที่สุดจากกลุ่มผู้มีงานทำในกรุงเทพมหานครทั้งหมด เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 60.65 และ 58.05 ในปี พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563, 2564)

ในการดำเนินธุรกิจนั้น การที่พนักงานสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพถือเป็นส่วนสำคัญ อย่างยิ่ง เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของพนักงานสะท้อนผ่านผล ประกอบการขององค์กร หากพนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ องค์กรย่อมมี แนวโน้มที่จะเกิดผลประกอบการอันเป็นที่น่าพอใจ เมื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน พบว่า พนักงานบริษัทในสหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา แคนาดา ออสเตรเลีย แอฟริกาใต้ บราซิล และเกาหลีใต้ ที่ทำงานทางไกลร้อยละ 38 คิดว่า การทำงานทางไกลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Gitlab, 2021) นอกจากนี้ Bloom, Han & Liang (2023) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพ การทำงานในช่วงเวลาต่าง ๆ พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ในปี ค.ศ. 2020 และเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 9 ในปี ค.ศ. 2022 เนื่องมาจากพนักงานสามารถปรับตัวกับการทำงาน ทางไกลได้มากขึ้น และเมื่อทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับ ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีหลากหลายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และจากการศึกษาพบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยสถานที่ทำงานที่มีพื้นที่และแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวน (Alemu, 2022) รวมถึง สภาพแวดล้อมด้านอื่น ได้แก่ กฎระเบียบและข้อบังคับ สวัสดิการ และการบริหารงานขององค์กร สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ (พัชรภรณ์ ผิวพ่อง, สุมิตรา จิระวุฒินันท์ และอำภาศรี พอค้า, 2560) นอกจากนี้ ความผูกพันต่องาน (Job Engagement) ยังเป็น อีกปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่องานสูงมีแนวโน้มที่ ผลการปฏิบัติงานจะออกมาเป็นที่น่าพอใจ (Hendrik, Fanggidae & Timuneno, 2021) และจาก การศึกษาของวิภาวี ลิ้มเนตร (2546) พบว่า ทักษะคติ (Attitudes) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการ ทำงานของพนักงาน โดยทักษะคติเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานมีส่วนช่วยให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ ปัจจัยต่อมา คือ ความเครียดจากงาน (Workload Stress) พนักงานที่มี ความเครียดจากงานสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพงานลดลง นอกจากนี้ ยังพบว่า การที่องค์กรสนับสนุน การทำงานของพนักงานอย่างเต็มที่ที่จะช่วยลดความเครียดจากงาน และทำให้ประสิทธิภาพงานดีขึ้น



(Nawaz & Ansari, 2017) ทั้งนี้ จากการทบทวนงานวิจัยในอดีตยังชี้ให้เห็นว่า ความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการศึกษาของ Ozcelik & Barsade (2018) พบว่า หากพนักงานมีระดับความเหงาในที่ทำงานมากขึ้น ประสิทธิภาพงานจะลดลง นอกจากนี้ Kundi, Aboramadan, Elhamalawi & Shahid (2020) พบว่า ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being) ของพนักงานส่งผลดีต่อความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานในท้ายที่สุด และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมถึงการศึกษาของ Younes (2012) พบว่า ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กัน โดยความพึงพอใจในงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้

เมื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มเติม ผู้วิจัยพบว่า ผลการศึกษาค่อนข้างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสำนักงาน ในขณะที่ผลงานวิจัยที่ศึกษาถึงประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านมีจำนวนค่อนข้างจำกัด ประกอบกับการศึกษาผ่านกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครยังมีจำนวนไม่มากนัก ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ทัศนคติ ความเครียดจากภาระงาน ความเหงาในที่ทำงาน ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่องค์กรจะสามารถใช้ข้อมูลจากผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการทำงานภายในองค์กรให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ทัศนคติ ความเครียดจากงาน ความเหงาในที่ทำงาน ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.3.1 องค์กรเอกชนและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อีกทั้งทราบว่า แต่ละปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด เพื่อให้องค์กรนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานจากที่บ้านขององค์กร อันจะช่วยให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านสูงสุด

1.3.2 นักวิชาการ นักวิจัย นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

1.3.3 นักวิชาการ นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านสามารถนำผลการศึกษานี้ไปศึกษาต่อยอดเพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการทำงานจากที่บ้านต่อไป



**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา โดยข้อมูลที่ทำงานศึกษา มีดังนี้

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home)

การทำงานจากที่บ้านหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า Work from Home มีความหมายคล้ายกับคำว่า Telework, Teleworking, Telecommuting, Home-based Working, Flexiplace, Flexi-working เป็นต้น (มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553) มีการให้คำจำกัดความหรือนิยามของการทำงานจากที่บ้านอย่างหลากหลายโดย A & C Black (2003) ได้ให้ความหมายของการทำงานจากที่บ้าน ว่าหมายถึง วิธีการทำงานที่พนักงานทำงานที่บ้านโดยใช้คอมพิวเตอร์และส่งงานที่เสร็จสมบูรณ์ไปยังสำนักงานกลางผ่านอุปกรณ์แปลงข้อมูลที่เรียกว่า โมเด็ม (Modem) อีกทั้ง มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2553) ได้นิยามความหมายของการทำงานทางไกล (Telework) ว่าหมายถึง รูปแบบในการทำงานรูปแบบหนึ่งที่ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการเลือกสถานที่ทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นตัวเชื่อมโยงในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน โดยสถานที่ทำงานดังกล่าวอาจจะเป็นที่บ้าน ศูนย์ทางไกล (Telecenter) หรือสถานที่ที่ใกล้กับที่พักอาศัยของพนักงาน ส่วน Türkeş & Vutä (2022) ได้นิยามความหมายของการทำงานทางไกล (Telework) ว่าหมายถึง รูปแบบการทำงานโดยสมัครใจที่พนักงานสามารถทำงานนอกสถานที่ของนายจ้างได้ภายใต้สัญญาการทำงานทางไกล (Telework Contract) โดยการทำงานใด ๆ นอกสถานที่ของนายจ้างจะอยู่ในการควบคุมดูแลขององค์กร มีการใช้เทคโนโลยีในการทำงานตามกำหนดเวลา และมีการรายงานเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายผ่านทางออนไลน์

นอกจากนี้ The United States Office of Personnel Management (n.d.) ได้นิยามความหมายของการทำงานทางไกล (Telework) ว่าหมายถึง รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่พนักงานสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสถานที่ทำงานที่ได้รับอนุญาตนอกเหนือจากสถานที่ทำงานประจำ หรือกล่าวโดยสรุปว่า เป็นลักษณะการทำงานที่อนุญาตให้พนักงานทำงานในช่วงเวลาปกติที่ได้รับค่าจ้าง ณ สถานที่ทำงานที่ได้รับการอนุมัติ เช่น บ้านศูนย์ทำงานทางไกล เป็นต้น รวมถึง Heery & Noon (2001) ได้นิยามความหมายของการทำงานทางไกล (Teleworking) ว่าหมายถึง รูปแบบการทำงานที่อนุญาตให้พนักงานทำงานทางไกลนอกสำนักงาน (โดยส่วนใหญ่เป็น

การทำงานจากที่บ้าน) ผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานทางไกลมักนำไปใช้กับบุคลากรระดับวิชาชีพ (Professional Workers) อย่างไรก็ตาม การทำงานทางไกลเริ่มมีการนำไปใช้ในงานธุรการมากขึ้น ทั้งนี้ Gajendran & Harrison (2007) ได้นิยามความหมายของการทำงานทางไกล (Telecommuting) ว่าหมายถึง รูปแบบการทำงานทางเลือกที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานบางส่วนจากสถานที่อื่นนอกเหนือจากสถานที่ทำงานหลัก โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

จากการศึกษาคำนิยาม ผู้วิจัยพบว่า คำนิยามที่อธิบายถึงการทำงานจากที่บ้านโดยตรงมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทว่าโดยส่วนใหญ่จะเรียกการทำงานในลักษณะนี้ว่า การทำงานทางไกล ซึ่งเป็นศัพท์ที่สามารถอธิบายถึงการทำงานจากที่บ้านได้เช่นเดียวกัน

จากคำนิยามข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามความหมายของการทำงานจากที่บ้านได้ว่า หมายถึง รูปแบบการทำงานที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงานประจำได้ อาจเป็นที่บ้านหรือสถานที่อื่นตามความสะดวกของพนักงาน โดยการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายในหรือภายนอกองค์กรจะกระทำการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการทำงานใด ๆ นอกสำนักงานหลักล้วนอยู่ในการควบคุมดูแลขององค์กรทั้งสิ้น

#### 2.1.1.1 ความเป็นมาของการทำงานจากที่บ้าน (History of Working from Home)

การทำงานจากที่บ้านหรือการทำงานทางไกล เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นตั้งแต่ยุคหินจนถึงปัจจุบัน ทว่าลักษณะของการทำงานจากที่บ้านในแต่ละยุคอาจแตกต่างกันไปตามบริบทแวดล้อม ข้อมูลจาก Reynolds & Bibby (2023) อธิบายถึงวิวัฒนาการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างสมบูรณ์ ดังนี้

- ทศวรรษที่ 1960: อุตสาหกรรมการผลิตเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นที่นิยม แรงงานส่วนใหญ่ทำงานในโรงงาน แรงงานบางส่วนที่ประกอบวิชาชีพสร้างสรรค์ เช่น ศิลปิน นักเขียน อาศัยทำงานจากที่บ้านเป็นหลัก

- ทศวรรษที่ 1970: การทำงานจากที่บ้านได้รับการสนับสนุนมากขึ้น สาเหตุมาจากการขาดแคลนน้ำมัน การจราจรติดขัด การตระหนักในเรื่องสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และการเติบโตอุตสาหกรรมภาคบริการ นิยามของการทำงานจากที่บ้านหรือการทำงานทางไกลถูกบัญญัติขึ้นครั้งแรก ภายหลังจากที่การทำงานในลักษณะนี้ได้รับการผลักดันมากขึ้น โดย Jack Nilles ได้บัญญัติคำว่า “Telecommuting” ขึ้นในปี ค.ศ. 1973

- ทศวรรษที่ 1980: องค์กรหลายแห่งใช้รูปแบบการทำงานทางไกลมากขึ้น โดยในปี ค.ศ.1987 Christian Science Monitor พบว่า มีชาวอเมริกันประมาณ 1.5 ล้านคนที่ทำงานจากที่บ้าน และมีองค์กรประมาณ 300 แห่งที่มีนโยบายการทำงานจากที่บ้าน

- ทศวรรษที่ 1990: ในปี ค.ศ. 1990 รัฐบาลของสหรัฐอเมริกาทดลองการทำงานจากที่บ้าน โดยจัดทำโครงการ Federal Flexible Workplace Pilot Project เพื่อต้องการศึกษาข้อดีและข้อดีของการอนุญาตให้พนักงานทำงานจากนอกสำนักงาน ผลจากการศึกษาพบว่า การทำงานจากที่บ้านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความจำเป็นในการเพิ่มพื้นที่ทำงาน และลดค่าใช้จ่ายขององค์กร ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 รัฐบาลสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่นอย่างเต็มที่โดยใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสาร และในปี ค.ศ. 1995 การทำงานแบบยืดหยุ่นได้กลายเป็นโครงการที่ทำอย่างถาวร (ไทยพาณิชย์, 2565)

- ทศวรรษที่ 2000: รูปแบบการทำงานจากที่บ้านได้รับความนิยมในสหรัฐอเมริกาเพิ่มขึ้น ผลสำรวจระหว่างปี ค.ศ. 2000-2010 พบว่า อัตราการทำงานจากที่บ้านอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้งเพิ่มขึ้นร้อยละ 35 หรือมากกว่า 4,000,000 คน

- ทศวรรษที่ 2010: การทำงานทางไกลในสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มเพิ่มสูงกว่าในอดีตเนื่องจากอดีตประธานาธิบดี Barack Obama ลงนามในกฎหมาย Telework Enhancement Act of 2010 เพื่อบังคับให้หน่วยงานระดับบริหารของรัฐบาลกลางทั้งหมดกำหนดนโยบายการทำงานทางไกลเป็นรูปแบบการทำงานทางเลือกสำหรับพนักงาน ผลการสำรวจพบว่า พนักงานที่ทำงานทางไกลสลับกับทำงานในสำนักงานเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 37 ในปี ค.ศ. 2015 เป็นร้อยละ 43 ในปี ค.ศ. 2016

- ค.ศ. 2020 ถึงปัจจุบัน: การทำงานทางไกลกลายเป็นรูปแบบการทำงานหลักสำหรับองค์กรหลายแห่ง เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 (Meta, 2023) ภายหลังจากสถานการณ์การระบาดทุเลาลง บางบริษัทกำหนดนโยบายให้พนักงานทำงานที่สำนักงานอย่างเต็มรูปแบบเช่นเดิม อย่างไรก็ตาม หลายบริษัทยังสนับสนุนแนวทางการทำงานแบบผสมผสานระหว่างการทำงานในสำนักงานและการทำงานทางไกลเข้าด้วยกันตามสัดส่วนที่แตกต่างกันไป (สุพริศร์ สุวรรณิก, 2565) รูปแบบการทำงานจากที่บ้านภายหลังสถานการณ์การระบาดมีแนวโน้มที่จะกระจายไปยังกลุ่มพนักงานประจำมากขึ้น ขณะเดียวกัน พฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ที่รักอิสระอาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันการทำงานจากที่บ้านให้ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น (เรื่องศักดิ์ บุญยยาตรา, 2564)

### 2.1.1.2 ข้อดีและข้อเสียของการทำงานจากที่บ้าน (Advantages and Disadvantages of Working from Home)

การทำงานจากที่บ้านมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาข้อดีและข้อเสียที่เกิดขึ้นต่อพนักงานเพียงเท่านั้น มิได้ศึกษาในมุมมองขององค์กร สำหรับข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มีดังนี้

#### ข้อดีของการทำงานจากที่บ้าน

1) ช่วยเพิ่มสมดุลระหว่างชีวิตและงาน: การทำงานจากที่บ้านช่วยลดเวลาการเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน ทำให้พนักงานมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพื่อน หรือตนเองมากขึ้น อีกทั้งมี

อิสระในการแต่งกาย พนักงานสามารถแต่งกายแบบใดก็ได้เมื่อไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมการประชุมทางวิดีโอ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีส่วนร่วมช่วยให้ความเครียดจากภาระงานลดลง (Stevens, 2021)

2) ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น: จากการศึกษาของ Kazi & Hastwell (2021) พบว่าผลผลิตของงานในเดือนเมษายนและพฤษภาคมที่มีการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีจำนวนเพิ่มขึ้นสูงสุดในรอบปี จึงกล่าวได้ว่า พนักงานที่ทำงานจากที่บ้านสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับการทำงานที่สำนักงาน โดยสาเหตุของผลผลิตที่เพิ่มขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากการลดการเดินทางไปยังสำนักงานและการประชุมในสำนักงานที่ใช้เวลานาน

3) ช่วยลดเวลาที่ไม่จำเป็น: การทำงานจากที่บ้านลดเวลาที่ไม่จำเป็นได้ค่อนข้างมาก เช่น การเดินทางไปยังสำนักงานในช่วงที่การจราจรติดขัด การรอคิวซื้ออาหารและเครื่องดื่มในช่วงเช้า เป็นต้น การทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานสามารถลุกจากเตียงและเริ่มทำงานได้ทันทีจึงประหยัดเวลาได้มาก (Lee, 2022) สามารถประหยัดเวลาโดยเฉลี่ย 72 นาทีต่อวัน ซึ่งเวลาที่ลดลงมาจากการเดินทางเป็นหลัก (Aksoy, Barrero, Bloom, Davis, Dolls & Zarate, 2023)

4) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน: พนักงานสามารถทำงานได้จากทุกที่นอกเหนือจากที่บ้าน เช่น ร้านกาแฟ ชายหาด หรือสถานที่อื่น ๆ อีกทั้งบางองค์กรยังปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานโดยที่พนักงานสามารถทำงานเวลาใดก็ได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนดควบคุมคู่ไปกับการทำงานจากที่บ้าน ทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่นระหว่างวันมากขึ้น (Stevens, 2021)

#### ข้อเสียของการทำงานจากที่บ้าน

1) มีสิ่งรบกวนการทำงาน: การทำงานจากที่บ้านอาจมีสิ่งรบกวนที่สามารถเบี่ยงเบนความสนใจของพนักงานในระหว่างการทำงาน เช่น เสียงเด็กทารก เสียงการจราจร เสียงกริ่งหน้าบ้าน เสียงสุนัขเห่า และการทำงานบ้าน เป็นต้น พนักงานจึงควรที่เลือกสถานที่ทำงานที่ปราศจากสิ่งรบกวน เพื่อให้เกิดสมาธิในการทำงาน (Herrity, 2020)

2) รู้สึกเหงาและโดดเดี่ยว: จากการศึกษาของ Gallup (2020) พบว่า พนักงานร้อยละ 21 คิดว่าความเหงาเป็นปัญหาหลักในการทำงานจากที่บ้าน พนักงานไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนระหว่างเดินทางไปทำงานหรือรับประทานอาหารกับเพื่อนร่วมงาน และแม้ว่าจะมีวิธีติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานผ่านเทคโนโลยี แต่พนักงานหลายคนรู้สึกว่าวิธีดังกล่าวไม่สามารถเติมเต็มความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมได้อย่างสมบูรณ์ (Dodge, 2021)

3) ขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอาจมีผลดีต่อพนักงานกลุ่มหนึ่ง แต่พนักงานที่ทำงานทางไกลบางกลุ่มไม่สามารถจัดการกับรูปแบบชีวิตที่เปลี่ยนแปลงได้จึงทำให้ขาดเวลาพักผ่อนทางใจจากการทำงาน และอาจกระทบต่อร่างกายและจิตใจได้ (Dodge, 2021)

4) อินเทอร์เน็ตเกิดปัญหาในการใช้งานหรือไม่เสถียร: การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตอาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยอื่น ๆ คนที่อยู่ในพื้นที่แออัดที่มีผู้คนจำนวนมากใช้งานอินเทอร์เน็ตพร้อมกัน เช่น อพาร์ทเมนต์และเมืองที่มีผู้คนหนาแน่น ส่งผลให้ความเร็วอินเทอร์เน็ตช้าลง ในขณะที่พื้นที่ชนบทสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงได้ดีกว่า นอกจากนี้ปัจจัยด้านสถานที่ฐานะการเงินและระดับการศึกษายังมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต (Steven, 2021)

### 2.1.2 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home Efficiency)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการโดยใช้เวลาและความพยายามน้อยที่สุด ประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เนื่องจากสามารถประหยัดเวลาและเงินทุนขององค์กรได้ (Saleh, 2022) โดย Wainwright (2018) ได้แบ่งประสิทธิภาพเป็น 2 ประเภท คือ ประสิทธิภาพคงที่ (Static Efficiency) ซึ่งเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด และประสิทธิภาพพลวัต (Dynamic Efficiency) ซึ่งเป็นการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสามารถในการทำงานโดยรวมขององค์กรดีขึ้น อีกทั้ง Baker (2022) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานให้เสร็จอย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลาที่เหมาะสม ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะใช้เวลาทำงานให้เกิดประโยชน์และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ Anderson (2018) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยวิธีที่ถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยเสียเวลา และความพยายามน้อยที่สุด จากการศึกษาคำนิยามผู้วิจัยพบว่า คำนิยามส่วนใหญ่อธิบายถึงคำว่า ประสิทธิภาพในองค์กรรวม ทว่าสามารถอนุมานถึง ประสิทธิภาพการทำงานได้เช่นเดียวกัน หากขยายความ ผู้วิจัยสามารถกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรภายในองค์กร เช่น บุคลากร เงินทุน และเวลา อย่างคุ้มค่า เพื่อให้ได้คุณภาพงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กรและได้รับความพึงพอใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สำหรับคำนิยามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน Miksen (2019) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ว่าหมายถึง การทำงานให้เสร็จสิ้นโดยไม่เสียเวลา ความพยายาม หรือทรัพยากรในขณะที่ทำงานจากสถานที่นอกสำนักงานแบบเดิม ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ยังหมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขณะที่ทำงานจากที่บ้านด้วยการใช้เทคโนโลยี เช่น อีเมล การประชุมทางไกล และการทำงานร่วมกันบนคลาวด์เพื่อสื่อสารกับบุคลากรภายในองค์กรหรือลูกค้า เป็นต้น อีกทั้งยังหมายถึง การทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายในเวลาที่เหมาะสม โดยลดความพยายาม ทรัพยากร และข้อผิดพลาดที่สูญเสียไปให้เหลือน้อยที่สุด รวมถึงใช้เครื่องมือและเทคนิคในการปรับปรุงกระบวนการ และแสวงหาวิธีการจัดการกับสิ่งรบกวนและรักษาสมรรถนะระหว่างทำงานจากที่บ้าน (Banton, 2022 และ Reynolds, 2023)

การทำงานจากที่บ้านทำให้องค์กรไม่สามารถทราบได้ว่าพนักงานมีการทำงานในชั่วโมงการทำงานจริงหรือไม่ และทำงานได้มีประสิทธิภาพเพียงใด ทั้งนี้ องค์กรสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านได้หลากหลายวิธี วิธีการแรก องค์กรอาจให้พนักงานตรวจสอบการทำงานของเพื่อนร่วมงาน โดยให้พนักงานที่ทำงานจากที่บ้านกรอกแบบสำรวจที่สามารถแบ่งปันความเห็นต่องานของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสิ่งที่คิดว่า เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนของเพื่อนร่วมงานได้ วิธีที่สอง หัวหน้างานอาจกำหนดช่วงใดช่วงเวลาหนึ่งสำหรับชี้แจงประเด็นสำคัญและติดตามความคืบหน้าของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้านทุกคน และวิธีที่สาม มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดตามเวลาทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน โดยอาจกำหนดให้พนักงานที่ทำงานจากที่บ้านรายงานการทำงานเป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือนตามความเหมาะสม เมื่อเกิดความผิดพลาดของงาน หัวหน้างานจะสามารถตรวจสอบสาเหตุและแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้รวดเร็ว (Raoult, 2022) นอกจากนี้ องค์กรควรเลือกเครื่องมือประเมินผลที่เหมาะสม โดยเครื่องมือที่องค์กรส่วนใหญ่เลือกใช้ คือ ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPI) (HREX, 2022) ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายในด้านต่าง ๆ โดยหัวหน้างานควรประเมินศักยภาพของพนักงานและกำหนด KPI ให้พนักงานแต่ละคน (Hill, 2023) ในการสร้างผลประเมินให้ออกมาเป็นที่น่าพอใจ สมาชิกในทีมทุกคนควรพูดคุยและแบ่งปันความคิดเห็นสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อตรวจสอบว่าต้องใช้เวลาเท่าไรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยพนักงานอาจใช้การประชุมทางไกลเป็นเครื่องมือช่วยในการพูดคุยเมื่อทำงานจากที่บ้าน (Crispino, 2023)

ในการศึกษาครั้งนี้ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน หมายถึง พนักงานมีความเข้าใจในวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาให้เสร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด และสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในขณะที่พนักงานปฏิบัติงานจากที่บ้าน (Inuwa, 2016) ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ยังหมายถึง การทำงานที่ช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังมีประโยชน์และส่งเสริมการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร (Prodanova & Kocarev, 2021)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Mesiya (2019) พบว่า ค่าตอบแทน ความเป็นผู้นำ สภาพแวดล้อมการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และการอบรมพนักงานเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ความขัดแย้ง ความเครียดจากภาระงาน และชั่วโมงการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง ส่วน Abdi (2016) พบว่า แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ



พนักงานอย่างมาก จากการศึกษาของ Aboazoum, Nimran & Musadieg (2015) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ความเครียดจากภาระงานมีผลต่อประสิทธิภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับต่ำ นอกจากนี้ กอแก้ว จันทรกึ่งทอง และสุธินี ฤกษ์ขำ (2555) พบว่า ความผูกพันต่องานและความยุติธรรมขององค์กรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน รวมถึง Lam'ah & Rofaida (2022) พบว่า ปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความผูกพัน แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กร ความมุ่งมั่น การจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง ได้แก่ ความไม่มั่นคงในงาน ความวิตกกังวล ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความยุติธรรมขององค์กร อีกทั้งการศึกษาของปาลิตา แซ่ก้วง และนิตนา ฐานิตชนกร (2558) พบว่า ปัจจัยการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยสมรรถนะ ด้านการสื่อสาร ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านการมีความรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

### 2.1.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment)

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Kohun, 1992) ในที่นี้ Herrity (2019) แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ขนาดของพื้นที่ทำงาน การออกแบบผัง อุปกรณ์ตกแต่ง อุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสถานที่ตั้ง ส่วนที่สองคือ วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ จรรยาบรรณ การสนับสนุนจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และพันธกิจขององค์กร ส่วนที่สาม คือ สภาพการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว สัญญาจ้างงาน และความปลอดภัยในที่ทำงาน ในขณะที่ Opperman (2002) ระบุว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่สำคัญมี 3 ประการ ประการแรก คือ สภาพแวดล้อมทางเทคนิค ซึ่งหมายถึง เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และองค์ประกอบทางกายภาพหรือเทคนิคอื่น ๆ ประการที่สอง คือ สภาพแวดล้อมบุคลากร ซึ่งหมายถึง เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน ผู้นำ และการบริหารจัดการภายในองค์กร และประการสุดท้าย คือ สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งหมายถึง แนวทางปฏิบัติภายในองค์กร ค่านิยม และปรัชญา นอกจากนี้ Bakhtiyari (2020) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การที่องค์กรพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดผลลัพธ์งานที่ดีขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตรงตามความคาดหวังของพนักงาน อีกทั้งการสื่อสารระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการ

จัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารระหว่างพนักงาน นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบ มีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ รวมถึงให้การสนับสนุน ช่วยแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่พบในการทำงานและให้ข้อมูลเพียงพอที่เกี่ยวกับงานแก่พนักงาน ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังหมายรวมถึงความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน โดยเพื่อนร่วมงานในบริษัทมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ตลอดจนพนักงานได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (Ramli, 2019)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพัชราภรณ์ ผิวผ่อง สุมิตรา จิระวุฒินันท์ และอำภาศรี พอค้า (2560) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานสมัยใหม่ที่ดี ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ภาวะเครียดและข้อบังคับ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น และการบริหารจัดการขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเชิงบวก และจากการศึกษาของ Alemu (2022) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และรางวัลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีพื้นที่และแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวน การบริหารของผู้นำ และการอบรมพนักงาน นอกจากนี้ การศึกษา Gu, Chupradit, Kuo, Nassani & Haffar (2022) พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานกระตุ้นให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน (Employee Commitment) และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Striving Ability) ซึ่งความมุ่งมั่นทั้งสองประการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในท้ายที่สุด ตลอดจนการศึกษาของสุลวีวัลย์ หิมาเรตร์ และนิธนา ฐานิตธนกร (2560) พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด

#### 2.1.4 ความผูกพันต่องาน (Job Engagement)

ความผูกพันต่องาน หมายถึง พฤติกรรมเชิงบวก หรือสภาวะจิตใจที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์การทำงานในเชิงบวก (Rožman & Treven, 2020) อีกทั้ง Fernandes (2022) ได้ให้นิยามในทิศทางเดียวกันว่า ความผูกพันต่องาน หมายถึง สภาวะจิตสำนึกที่เปี่ยมด้วยแรงจูงใจและอารมณ์เชิงบวก ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความมีพลัง การอุทิศตน ความจงรักภักดี และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ Jones (2021) กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่องานสูงจะมีความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมกับการทำงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม Kahn (1990) ได้นิยามความผูกพันต่องานว่า หมายถึง การควบคุมสมาชิกในองค์กรให้มีบทบาทในการทำงาน โดยการควบคุมให้พนักงานเกิดการมีส่วนร่วม การแสดงออกทางกาย อารมณ์ และความรู้ความเข้าใจระหว่างปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ต่อมา Kahn (1992) ได้ให้คำจำกัดความใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการแสดงออกในระดับจิตใจเป็นหลักกว่า เมื่อพนักงานทุ่มเทในการทำงาน ให้

ความสำคัญกับภาระหน้าที่ที่ของตน รู้สึกเชื่อมโยงหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับงาน หมายความว่า พนักงานเกิดความผูกพันต่องาน ในการศึกษาครั้งนี้ ความผูกพันต่องาน หมายถึง การมีส่วนร่วมทางกายภาพ อารมณ์ และปัญญาของพนักงานต่อการทำงาน ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นจากการบริหารจัดการภายในองค์กร โอกาสในการแสดงออกในที่ทำงาน และการเคารพในภาระหน้าที่ของตนเอง (Rich, 2014) และจากนิยามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงสามารถแยกองค์ประกอบของความผูกพันต่องานได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

#### 2.1.4.1 การมีส่วนร่วมทางกายภาพ (Physical Engagement)

การมีส่วนร่วมทางกายภาพ หมายถึง ทักษะคิดของพนักงานที่มีต่องาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และความพยายามทั้งทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมทางกายภาพมีแนวโน้มที่จะกระตือรือร้นและทุ่มเทต่องานมากขึ้น (Kahn, 1990) ทั้งนี้ Stevens (2022) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางกายภาพเป็นการแสดงตัวตนของพนักงานเกี่ยวกับความรู้สึกขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Wallstreetmojo (2023) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีสภาพจิตใจและร่างกายที่ดี พนักงานจะมีแรงกายในการทำงานมากขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ การมีส่วนร่วมทางกายภาพ หมายถึง การที่พนักงานตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด อีกทั้งทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมทางกายภาพ ยังหมายถึง การที่พนักงานพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย (Rich, 2014)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่ผู้นำมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมทางกายภาพของพนักงานในสถานที่ทำงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ อีกทั้ง Makhani & Mukanzi (2018) พบว่า การมีส่วนร่วมทางกายภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึง Almomani (2018) พบว่า การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมทางกายภาพมีส่วนช่วยในการเพิ่มแรงจูงใจภายใน และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน ส่วน Li & Bunchapattanasakda (2019) พบว่า การมีส่วนร่วมทางกายภาพของพนักงานแสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงาน และพฤติกรรมดังกล่าวสามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

#### 2.1.4.2 การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional Engagement)

การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร โดยการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีส่วนร่วมทางอารมณ์จะมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน และจะนำความรู้สึกเชิงบวกที่มีอยู่ไปใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ (Kahn, 1990) ทั้งนี้ Stevens (2022) กล่าวว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมทางอารมณ์สามารถเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ว่าต้องปฏิบัติงานไปในทิศทางใดเพื่อ

ส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร ส่วน Shukla (n.d.) กล่าวว่า พนักงานที่มีส่วนร่วมทางอารมณ์จะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์

ในการศึกษาครั้งนี้ การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน โดยพนักงานมีความสนใจ ภูมิใจ และตื่นตัวในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งพนักงานมีความกระตือรือร้น รวมถึงรู้สึกดีและมีกำลังใจในการทำงาน (Rich, 2014)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Almonani (2018) พบว่า การที่พนักงานมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ Riaz, Ahmed & Ali (2021) พบว่า การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ส่วน P. V. Nguyen, L T. Nguyen, Doan & Tran (2021) พบว่า สัญญาจ้างงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง และการสื่อสารระหว่างพนักงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ของพนักงานอย่างมาก ซึ่งปัจจัยข้างต้นสามารถกระตุ้นให้พนักงาน เกิดประสิทธิภาพการทำงานได้

#### 2.1.4.3 การมีส่วนร่วมทางปัญญา (Cognitive Engagement)

การมีส่วนร่วมทางปัญญา หมายถึง วิธีที่พนักงานรับรู้และคิดเกี่ยวกับงานและองค์กร พนักงานที่มีส่วนร่วมทางปัญญาจะมีส่วนร่วมทั้งกับพันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงตระหนักถึงสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Kahn, 1990) ทั้งนี้ Stevens (2022) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางปัญญา หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการมุ่งเน้นไปที่งาน ผู้ที่มีส่วนร่วมทางปัญญามีแนวโน้มที่จะได้รับสิ่งรบกวนน้อยลงและมีประสิทธิผลมากขึ้น ส่วน Xun & Ifenthaler (2017) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางปัญญา หมายถึง การมีส่วนร่วมในงานในแง่ของการใช้ความพยายามในการทำงานภายใต้เป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ยังหมายถึง การมีส่วนร่วมต่อองค์กรและการเรียนรู้ที่จะควบคุมตนเองระหว่างปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ การมีส่วนร่วมทางปัญญา หมายถึง การที่พนักงานให้ความสำคัญกับงาน รวมถึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในงานเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมทางปัญญา ยังหมายถึง การที่พนักงานจดจ่อและหมกหมุ่นกับงานที่ได้รับมอบหมาย (Rich, 2014)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Almonani (2018) พบว่า การมีส่วนร่วมทางปัญญาในด้านความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กร หัวหน้างาน และสภาพการทำงานมีผลให้ประสิทธิภาพการทำงานมีความไม่แน่นอน เนื่องจากความเชื่อดังกล่าวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ในขณะที่ Riaz, et al. (2021) พบว่า การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมและองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วน Ho, Wong & Lee (2011) พบว่า การมีส่วนร่วมทางปัญญาในด้านความสนใจและความซึ่มซึบในลักษณะงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

### 2.1.5 ทศนคติ (Attitudes)

ทศนคติ หมายถึง แนวทางหรือความคิดเห็นของแต่ละบุคคลที่มีต่อแนวคิดหรือสถานการณ์ อย่างมีนัยสำคัญ (Duggal, 2019) อีกทั้ง Allport (1935) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะตอบสนองด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งออกไป เป็นการตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ หรือเรื่องราว ส่วน Eagly & Chaiken (1993) กล่าวว่า ทศนคติ หมายถึง แนวโน้มทางจิตวิทยาที่แสดงออกผ่านการประเมินวัตถุด้วยความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยทศนคติอาจแตกต่างกันในมิติต่าง ๆ ประการแรก ทศนคติอาจแตกต่างกันในขอบเขตหรือทิศทาง ทศนคติของบุคคลหนึ่งสามารถมีทั้งทศนคติเชิงบวก ทศนคติเชิงลบ และทศนคติที่เป็นกลาง ประการที่สอง ทศนคติอาจแตกต่างกันในด้านความแข็งแกร่ง ในขณะที่บุคคลหนึ่งชื่นชอบวัตถุหนึ่ง แต่อีกบุคคลหนึ่งอาจรู้สึกไม่ชื่นชอบต่อสิ่งนั้น ทศนคติเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายรูปแบบพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน สามารถสรุป อธิบาย และทำนาย พฤติกรรมได้ ดังนั้น ทศนคติของใครบางคนต่อบางสิ่งสามารถเห็นได้จากวิธีที่บุคคลนั้นกระทำต่อสิ่งนั้น (Baker, 1992) นอกจากนี้ Rosenberg & Hovland (1960) กล่าวว่า ทศนคติสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) ซึ่งเป็นแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามทศนคติของตน องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ซึ่งเป็นส่วนของความเชื่อและความคิดเห็น อีกทั้งทศนคติ ยังหมายถึง การประเมินวัตถุ บุคคล กลุ่ม ประเด็น หรือแนวคิดโดยทั่วไปในมิติต่าง ๆ ตั้งแต่ด้านลบไปจนถึงด้านบวก โดยการประเมินดังกล่าวได้รับการสนับสนุนพื้นฐานว่ามาจากความเชื่อ อารมณ์ และพฤติกรรมในอดีตที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน (Vandenbos, 2015)

ในการศึกษานี้ ทศนคติ หมายถึง ในบริบทของการทำงานจากที่บ้าน ทศนคติเป็นการประเมินพฤติกรรมเชิงบวกและเชิงลบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ การทำงานจากที่บ้านช่วยให้พนักงานสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเกิดความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น รวมถึงช่วยให้พนักงานมีสมาธิในการทำงาน เนื่องจากสิ่งรบกวนในการทำงานลดลง การทำงานจากที่บ้านยังช่วยให้พนักงานสามารถปรับปรุงสมดุลชีวิตในการทำงาน ช่วยลดความเครียดและทำให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยดีขึ้น รวมถึงได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งนี้ ทศนคติ ยังหมายถึง การที่พนักงานสามารถลดค่าใช้จ่ายและประหยัดเวลาในการทำงานหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้มากขึ้นระหว่างทำงานจากที่บ้าน (Jain, Currie & Aston, 2022)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Washburn (1964) พบว่า พนักงานที่พึงพอใจในงาน และองค์กรมีแนวโน้มสูงที่ผลการปฏิบัติงานจะเป็นที่น่าพอใจ ส่วนวิภาวี สิมเนตร (2546) ได้ทำการศึกษาทศนคติใน 6 ด้าน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน

พบว่า ทักษะคิดทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยสถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ในขณะที่ทักษะคิดด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลกระทบเชิงลบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ Estacio & Cabrera (2021) พบว่า ทักษะคิดในด้านแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน รองลงมา ได้แก่ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน และผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในงาน และการฝึกอบรม

### 2.1.6 ความเครียดจากภาระงาน (Workload Stress)

ความเครียดจากภาระงาน หมายถึง ปฏิกริยาทางร่างกายและจิตใจต่อสถานการณ์ที่ตึงเครียด อันเป็นผลมาจากความสามารถของแต่ละคนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบริษัท (Ali, Ahmed, Ahmad & Khoso, 2014) นอกจากนี้ ความเครียดจากภาระงาน หมายถึง การตอบสนองที่ผู้คนอาจมีเมื่อประสบกับความต้องการและแรงกดดันในการทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน โดยความเครียดสามารถเกิดขึ้นในสถานการณ์การทำงานที่หลากหลาย แต่มักจะเลวร้ายลงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (World Health Organization, 2020) ทั้งนี้ Manzoor, Usman & Naseem (2009) กล่าวว่า มีหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดจากภาระงาน ได้แก่ ชั่วโมงทำงาน การจ่ายเงินเดือน โบนัส ภาระงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ Badar (2011) ยังกล่าวว่า ปัญหาทางเทคโนโลยี เป้าหมายที่สูงขึ้น ผลลัพธ์งานที่เกิดจากการตัดสินใจของพนักงาน การจัดการภายในองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และชั่วโมงการทำงานที่นานขึ้นเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความเครียดในพนักงาน ส่วน Haider & Supriya (2007) กล่าวว่า ความเครียดจากภาระงานเป็นปัญหาระดับโลก แต่ละคนประสบปัญหาจากความคาดหวังขององค์กรและความต้องการของตัวเอง ความเครียดจากภาระงานกำลังกลายเป็นความกังวลในระดับนานาชาติ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกประเทศ เชื้อชาติ ชนชั้นแรงงาน และวัฒนธรรม นอกจากนี้ ความเครียดจากภาระงาน ยังหมายถึง ความทุกข์ที่เกิดจากสถานการณ์ที่ความต้องการในภาระงานไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง โดยทรัพยากรอาจเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น ทักษะอาชีพ งาน ประสบการณ์ และการศึกษา เป็นต้น หรือทรัพยากรขององค์กร เช่น เครื่องจักร วัสดุดิบ และจำนวนพนักงาน เป็นต้น (Elangovan & Sudhahar, 2016)

ในการศึกษาครั้งนี้ ความเครียดจากภาระงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงลบที่มีต่องานของพนักงาน โดยพนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับความช่วยเหลือในการทำงานอย่างจำกัด รู้สึกกดดันจากรยะเวลาการทำงานที่จำกัด และรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ ความเครียดจากภาระงาน ยังหมายถึง การที่พนักงานมีความรับผิดชอบในงานหรือกำลังคนที่มากเกินไป (Vijayan, 2018)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Nawaz & Ansari (2017) พบว่า ความเครียดจากภาระงานทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง นอกจากนี้ การที่องค์กรสนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเต็มที่ที่มีส่วนช่วยในการลดความเครียดจากงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพงานดีขึ้น ส่วนการศึกษาของวัฒนา ศรีวิสัย และกล้าหาญ ญ น่าน (2564) พบว่า ความเครียดทางด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมมีผลต่อประสิทธิภาพงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความเครียดทางด้านร่างกายไม่มีผลต่อประสิทธิภาพงานของพนักงาน นอกจากนี้ เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานหรือความมั่นคงในงาน รวมทั้ง การแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน เช่น การมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง แสดงว่า บุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะความเครียด อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ A. Ismail, Saudin, Y. Ismail, Samah, Bakar & Aminudin (2015) พบว่า ความเครียดทางด้านกายภาพและความเครียดทางด้านจิตใจกระตุ้นให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 2.1.7 ความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness)

ความเหงา หมายถึง ชุดของความรู้สึกที่ซับซ้อน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อต้องการความใกล้ชิดจากสังคมและไม่ได้รับการตอบสนองจากสังคมอย่างเพียงพอ (Cacioppo, Hawkley, Ernst, Burleson, Berntson & Nouriani, 2006) โดยความเหงาจะสัมพันธ์กับคุณภาพมากกว่าจำนวนของความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่ง ๆ มี ความเหงาสามารถสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลบรรลุความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพตามที่ต้องการหรือไม่ (Perlman & Peplau, 1981) มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ทางอารมณ์และผูกพันกับคนรอบข้าง และเมื่อขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ มนุษย์จะรู้สึกโดดเดี่ยว (Dutta, 2022) ในบริบทของการทำงาน Ozelik & Barsade (2018) กล่าวว่า ความเหงาในที่ทำงาน คือ ความรู้สึกที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมในที่ทำงาน พนักงานจะรู้สึกเหงาหรือไม่ขึ้นอยู่กับระดับความใกล้ชิด ความปลอดภัย และการสนับสนุนที่แต่ละบุคคลแสวงหาในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Jones & Hebb, 2003) นอกจากนี้ ความเหงาในที่ทำงานยังหมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกเห็นห่างหรือถูกปฏิเสธจากผู้อื่น และรู้สึกขาดความสัมพันธ์ที่มั่นคงในที่ทำงาน (Rook, 1984)

ในการศึกษาครั้งนี้ ความเหงาในที่ทำงาน หมายถึง ในบริบทของการทำงานจากที่บ้าน ความเหงาเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อพนักงานรู้สึกว่า ตนไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนและสังคมในที่ทำงาน ไม่มีเพื่อนในที่ทำงานที่สามารถใช้เวลาพักร่วมกันได้ รวมถึงไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในแต่ละวันหรือแบ่งปันความคิดเห็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งเพื่อนร่วมงานไม่มีการนำปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้ฟังในระหว่างที่พนักงานทำงานจากที่บ้าน (Khan, Chughtai, Bashir & Paracha, 2019)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Ozcelik & Barsade (2018) พบว่า พนักงานที่รู้สึกโดดเดี่ยวมีความใส่ใจในงานลดลง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ส่วน Akçit & Barutçu (2017) พบว่า ความเหงาในที่ทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของพนักงาน โดยประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อความเหงาในที่ทำงานลดลง รวมถึง Uslu (2021) พบว่า ความเหงาในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างมาก

### 2.1.8 ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being)

ความสุขตามอัตวิสัย หมายถึง ความคิดและความรู้สึกที่เชื่อมั่นว่า ชีวิตของตนกำลังดำเนินไปได้อย่างดี โดยระดับความสุขตามอัตวิสัยของแต่ละบุคคลเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น นิสัย บุคลิกภาพ และทัศนคติ เป็นต้น และปัจจัยภายนอก เช่น สังคมแวดล้อม ความสัมพันธ์ทางสังคม และการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตน เป็นต้น (Diener, 1984) ส่วน Cherry (2022) กล่าวว่า ความสุขตามอัตวิสัย หมายถึง วิธีการที่บุคคลประเมินแง่มุมต่าง ๆ ในชีวิตของตน โดยความสุขตามอัตวิสัย เป็นเครื่องมือบ่งชี้ระดับสุขภาพจิตที่สามารถทำนายความสมบูรณ์ทางจิตใจและควมมีอายุยืนยาวของแต่ละบุคคลได้ นอกจากนี้ Moore (2019) กล่าวว่า ความสุขตามอัตวิสัยเป็นสภาวะทางจิตใจที่เชื่อมั่นว่าสุขภาพจิตเป็นสภาวะที่สมบูรณ์ โดยพิจารณาผ่านประสบการณ์เชิงบวกและเชิงลบ การรับรู้ในตนเอง และการวินิจฉัยทางการแพทย์ ทั้งนี้ Kashdan (2004) แบ่งความสุขตามอัตวิสัยเป็น 2 องค์ประกอบ ประการแรก คือ การประเมินความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการอธิบายถึงวิธีที่บุคคลพิจารณาความพึงพอใจในสังคมทั่วไปและสังคมแวดล้อม เช่น ครอบครัว เพื่อน และอาชีพการงาน เป็นต้น และประการที่สอง คือ การประเมินอารมณ์ ซึ่งเป็นการประเมินที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทางอารมณ์ส่วนบุคคล นอกจากนี้ ความสุขตามอัตวิสัย ยังหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับตนและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองทางอารมณ์เชิงบวกและเชิงลบ รวมถึงการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตของตน (Diener, Lucas & Oishi, 2018)

ในการศึกษาครั้งนี้ ความสุขตามอัตวิสัย หมายถึง การประเมินความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเกี่ยวกับการมีชีวิตที่มีความสุข มีชีวิตที่สมบูรณ์แบบ รวมถึงมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับอุดมคติของตน นอกจากนี้ ยังหมายถึง การที่พนักงานได้รับทุกสิ่งที่เป็นต่อการดำรงชีวิต และไม่ยึดติดอยู่กับอดีตของตน (Darvishmotevali & Ali, 2020)

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Kundi, et al. (2020) พบว่า ความสุขตามอัตวิสัยส่งผลดีต่อความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานในท้ายที่สุด ส่วน Bryson, Forth & Stokes (2015) พบว่า ความสุขตามอัตวิสัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยหัวหน้างานที่สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานได้อาจทำให้ความสุขตามอัตวิสัยโดยรวมของพนักงานเพิ่มขึ้น ส่วน Setjo & Fransiska (2021) พบว่า ความสุข



ตามอัตรวิสัยส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่เชื่อว่าตนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้ (Growth Mindset) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนได้

### 2.1.9 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลรวมของทัศนคติและความรู้สึกส่วนบุคคลเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย การดูแลจากบริษัท สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Tracey, 2016) ส่วน Locke (1976) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่นำพึงพอใจหรือสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ Spector (1997) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการของความพึงพอใจในงาน ประการแรก การประเมินความพึงพอใจในงานอาจเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่ดีของพนักงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพจิตดี ประการที่สอง ความพึงพอใจในงานส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงบวก และในทางกลับกัน ความไม่พึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมเชิงลบ และประการที่สาม ความพึงพอใจในงานอาจเป็นตัวบ่งชี้แนวทางการดำเนินงานขององค์กร ระดับความพึงพอใจที่แตกต่างกันในแต่ละหน่วยงานขององค์กรสามารถบ่งบอกว่า องค์กรควรพัฒนาหรือปรับปรุงการทำงานของแต่ละหน่วยงานอย่างไร เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานอาจนำไปสู่พฤติกรรมและผลลัพธ์ขององค์กรในเชิงบวกตามที่องค์กรต้องการ (Harrison, Newman & Roth, 2006) นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงาน ยังหมายถึง ความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการจากงานและสิ่งที่พนักงานรู้สึกที่ได้รับ (Wright & Davis, 2003)

ในการศึกษาครั้งนี้ ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่ พึงพอใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย พึงพอใจในตำแหน่งงานปัจจุบัน และพึงพอใจในเงินเดือนและสิ่งจูงใจที่องค์กรมอบให้ อีกทั้ง ยังหมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่า ความคาดหวังของตนสอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ (Inuwa, 2016)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Nimalathasan & Brabete (2010) พบว่า การเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม การจ่ายค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผล ภาระงานที่เหมาะสม และสภาพการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ส่วน Abdulkhaliq & Mohammdali (2019) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านการจ่ายค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นลำดับแรก รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำ และบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ตามลำดับ รวมถึงการศึกษาของสุลีวัลย์ หมีแตรตรี และนิตนาฐานิตธนกร (2560) พบว่า ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด ทั้งนี้ ศิริประภา ภาคิอรรถ (2562) พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร และสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้ง Shaju & Durai (2017) พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับหัวหน้างานและพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ นอกจากนี้ พัฒน์ชิตา รุ่งหิรัญธนาภิตต์ และนิตนา ฐานิตธนกร (2561) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ขณะที่ Younes (2012) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับต่ำ

## 2.2 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.2.1 สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.2 ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.3 ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.4 ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.5 ทักษะคติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.6 ความเครียดจากภาระงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.7 ความเหงาในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.8 ความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.9 ความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

### 2.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 2.1



**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



กรอบแนวคิดของการวิจัยข้างต้นแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ภายใต้แนวคิดของ Ramli (2019) ความผูกพันต่อ งาน (Job Engagement) ภายใต้แนวคิดของ Rich (2014) ซึ่งประกอบด้วย (1) การมีส่วนร่วมทาง กายภาพ (2) การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ และ (3) การมีส่วนร่วมทางปัญญา ทักษะ (Attitudes) ภายใต้แนวคิดของ (Jain, et al., 2022) ความเครียดจากภาระงาน (Workload Stress) ภายใต้ แนวคิดของ Vijayan (2018) ความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness) ภายใต้แนวคิดของ Khan, et al. (2019) ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being) ภายใต้แนวคิดของ Darvishmotevali & Ali (2020) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ภายใต้แนวคิดของ Inuwa (2016) กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Efficiency of Working From Home) ภายใต้แนวคิดของ Inuwa (2016) และ Prodanova & Kocarev (2021)

### บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

#### 3.1 ประเภทของงานวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

**3.1.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** คือ ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Efficiency of Working from Home)

**3.1.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)** ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ความผูกพันต่องาน (Job Engagement) ทักษะ (Attitudes) ความเครียดจากภาระงาน (Workload Stress) ความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness) ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**3.2.1 ประชากร**  
ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ทำงานจากที่บ้านหรือเคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่บ้าน

**3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง**  
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ทำงานจากที่บ้านหรือเคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่บ้าน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยการทดสอบแบบสอบถามกับทางกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และคำนวณหาค่าของ Partial  $R^2$  เพื่อนำไปประมาณค่าของขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G\*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ Cohen (1977) ผ่านการตรวจสอบและรับรองคุณภาพจากนักวิจัยเป็นจำนวนมาก สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างให้ถูกต้องและทันสมัย (Howell, 2010 และนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) จากการประมาณค่าตัวอย่างโดยมีค่า Partial  $R^2$  เท่ากับ 0.21762225 ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.278155 ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบ

ประเภทหนึ่ง ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนาย เท่ากับ 9 และอำนาจการทดสอบ ( $1-\beta$ ) เท่ากับ 0.95 (Cohen, 1962) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างสำรองเพิ่มรวมทั้งสิ้นจำนวน 150 ตัวอย่าง

### 3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) เนื่องจากการวิจัยที่ศึกษาจากกลุ่มที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงตามลักษณะที่กำหนดไว้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ทำงานจากที่บ้านหรือเคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่บ้าน อีกทั้งมีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างร่วมกับวิธีการคัดเลือกแบบสะดวก (Convenience Selection) โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น กลุ่มเฟซบุ๊กทำงานออนไลน์ที่บ้าน ทวิตเตอร์โดยการติดแฮชแท็กเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน กระทู้พันทิปชื่อ สื่อม ซึ่งรวมหัวข้อต่าง ๆ (Forum) เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และเกี่ยวกับมนุษย์เงินเดือน รวมถึงขอความอนุเคราะห์จากเพื่อนที่ทำงานต่างบริษัทที่มีนโยบายให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้ให้ช่วยประชาสัมพันธ์การทำแบบสอบถาม เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการคัดกรองกลุ่มตัวอย่างจากคำถามคัดกรอง (Screening Question) 2 คำถาม คือ “ปัจจุบันท่านอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ใช่หรือไม่” และ “ปัจจุบันท่านทำงานจากที่บ้าน หรือท่านเคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่บ้าน ใช่หรือไม่” เพื่อให้แน่ใจว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจงแล้ว ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่มีการตอบว่า “ใช่” ทั้ง 2 คำถาม จำนวน 150 ตัวอย่าง

## 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้สำหรับการศึกษา คือ แบบสอบถามปลายปิด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบเนื้อหาของคำถามที่อยู่ในแบบสอบถามและหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจต่อคำถามในแบบสอบถามตรงกัน และมีเนื้อหาครบถ้วนที่จะใช้สอบถาม ทั้งนี้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม มีดังนี้

3.3.1.1 ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน

ความผูกพันต่องาน ทัศนคติ ความเครียดจากภาระงาน ความเหงาในที่ทำงาน ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.1.2 สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

3.3.1.3 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย จากนั้น เสนอแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจทานความถูกต้องของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

3.3.1.4 นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และนำไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.3.1.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ตัวอย่าง

### 3.3.2 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามปลายปิด จำนวน 150 ชุด โดยแบบสอบถามแต่ละชุดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน และอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานจากที่บ้าน โดยลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตรวัดเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีจำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ทั้งนี้ผู้วิจัยแยกหมวดหมู่คำถามเป็น 7 ด้านตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ทัศนคติ ความเครียดจากภาระงาน ความเหงาในที่ทำงาน ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงาน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับ โดยไล่ระดับตั้งแต่ระดับ 1 ซึ่งหมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ไปจนถึงระดับ 5 ซึ่งหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด มีจำนวนทั้งหมด 62 ข้อ

**ตอนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน โดยลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิดที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) 5 ระดับ โดยไล่ระดับตั้งแต่ระดับ 1 ซึ่งหมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ไปจนถึงระดับ 5 ซึ่งหมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด มีจำนวนทั้งหมด 8 ข้อ



ทั้งนี้ การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นที่เก็บรวบรวมได้จากตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลผลด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (พนิตา สุขุมจริยพงศ์, 2556) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2547) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.81 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

### 3.3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

#### 3.3.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของคำถามในแบบสอบถาม ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาแบบสอบถาม มีดังนี้

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| - คุณกรกมล ยอดศรี       | ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล<br>บริษัท จิธาสะ กรุ๊ป จำกัด     |
| - คุณธนภัทร วชิรเมธี    | ผู้จัดการแผนกเครื่องมือกล<br>บริษัท มินเซนแมชชีนเนอรี จำกัด |
| - คุณเกยูร มงคลวัฒนากุล | หัวหน้าฝ่ายบุคคล<br>บริษัท มินเซนแมชชีนเนอรี จำกัด          |

#### วิธีการและขั้นตอนการประเมิน

ผู้วิจัยได้กระทำได้โดยการนำนิยามเชิงปฏิบัติการและข้อคำถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการศึกษา และกรอกผลการพิจารณา ซึ่งดัชนีที่ใช้แสดงค่าความสอดคล้อง เรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินคะแนน 3 ระดับ คือ



### 3.3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ เพื่อให้แน่ใจว่า คำถามที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกันและวัดในสิ่งเดียวกัน ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ที่แม่นยำ รวมทั้งข้อคำถามมีความเที่ยงตรงทางสถิติวิธีการทดสอบ (Pilot Test) กระทำโดยการทดลองนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ทำงานจากที่บ้านหรือเคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่บ้าน จำนวน 40 ตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยใช้สถิติและพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของคำถามในแต่ละด้าน และก่อนที่จะนำข้อมูลที่เก็บจากตัวอย่างในภาคสนามจำนวน 150 ตัวอย่าง ไปวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 3.1: ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ปัจจัย	จำนวน (ข้อ)	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค	
		กลุ่มทดลอง (n = 40)	กลุ่มตัวอย่าง (n = 150)
1. สภาพแวดล้อมการทำงาน	13	0.981	0.912
2. ความผูกพันต่องาน			
2.1 การมีส่วนร่วมทางกายภาพ	6	0.978	0.871
2.2 การมีส่วนร่วมทางอารมณ์	6	0.949	0.770
2.3 การมีส่วนร่วมทางปัญญา	6	0.965	0.838
3. ทักษะคติ	10	0.979	0.944
4. ความเครียดจากภาระงาน	4	0.889	0.757
5. ความเหงาในที่ทำงาน	6	0.922	0.861
6. ความสุขตามอัตวิสัย	5	0.937	0.767
7. ความพึงพอใจในงาน	6	0.956	0.806
8. ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	8	0.970	0.872
<b>ค่าความเชื่อมั่นรวม</b>	<b>70</b>	<b>0.976</b>	<b>0.977</b>

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ( $\alpha$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง  $0 < \alpha < 1$  โดยค่าความเชื่อมั่นสำหรับงานวิจัยประเภทต่าง ๆ ที่เสนอโดย Nunnally (1978) เป็นดังนี้

ค่า ( $\alpha$ ) มากกว่า และเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research)

ค่า ( $\alpha$ ) มากกว่า และเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic Research)

ค่า ( $\alpha$ ) มากกว่า และเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important Research)

จากตารางที่ 3.1 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มทดลองจำนวน 40 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.976 โดยคำถามในแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.889–0.981 และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.977 โดยคำถามในแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.757–0.912 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคของแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) จึงสามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

### 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

#### 3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้เลือกใช้ตามความเหมาะสมของข้อมูล ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน และอุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน จากที่บ้าน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ทัศนคติ ความเครียดจากภาระงาน ความเหงาในที่ทำงาน ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตอนที่ 3** ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis)

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวแปร ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ทัศนคติ ความเครียดจากภาระงาน ความเหงาในที่ทำงาน ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงาน กับตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพ

การทำงานจากที่บ้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งเป็นเครื่องมือทางสถิติที่อาศัยความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรมาใช้ในการทำนาย โดยเมื่อทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็สามารถทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงหรือสมการพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

- เมื่อ  $\hat{Y}$  คือ ค่าของตัวแปรตาม  
 $x_i$  คือ ค่าของตัวแปรอิสระแต่ละตัว  
 $b_0$  คือ ค่าคงที่ของสมการพหุคูณ  
 $b_i$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ  $x_i$  แต่ละตัว  
 $k$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระในสมการถดถอย

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนและสมบูรณ์ จำนวน 150 ชุด ซึ่งคิดเป็นอัตราตอบกลับ 100% โดยมีค่าความเที่ยงของตัวแปรแต่ละด้าน อยู่ในช่วง 0.757–0.912 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (Nunnally, 1978) จึงสามารถนำผลลัพธ์ไปวิเคราะห์ ในขั้นต่อไป ทั้งนี้ สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบ สมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผู้วิจัยได้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การ แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน และอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานจากที่บ้าน โดยสามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	77	51.3
หญิง	73	48.7
รวม	150	100

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีจำนวน 77 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.3 และ รองลงมา คือ เพศหญิง มีจำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 48.7

ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	0	0.0
21-30 ปี	49	32.7
31-40 ปี	68	45.3
41-50 ปี	22	14.7
51-60 ปี	8	5.3
61 ปี ขึ้นไป	3	2.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ซึ่งมีจำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา คือ อายุ 21-30 ปี มีจำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.7 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.7 อายุ 51-60 ปี มีจำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.3 อายุ 61 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี เข้าร่วมการตอบแบบสอบถามนี้

ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	9	6.0
ระดับปริญญาตรี	125	83.3
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	16	10.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 125 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.3 รองลงมา คือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.7 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,001 บาท	18	12.0
15,001-30,000 บาท	43	28.7
30,001-45,000 บาท	58	38.7
45,001-60,000 บาท	22	14.7
60,001 บาท ขึ้นไป	9	6.0
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-30,000 บาท มีจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-60,000 บาท มีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท มีจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.0 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	2	1.3
เลขานุการ	3	2.0
ผู้จัดการ	2	1.3
หัวหน้า	4	2.7
พนักงานฝ่ายขาย	20	13.3
พนักงานฝ่ายบัญชี	22	14.7
พนักงานฝ่ายธุรการ	20	13.3
พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	7	4.7
พนักงานฝ่ายไอที	11	7.3
พนักงานฝ่ายการตลาด	17	11.3
พนักงานฝ่ายจัดซื้อ	13	8.7

(ตารางมีต่อ)



ตารางที่ 4.5 (ต่อ): จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานแพ็คสินค้า	12	8.0
พนักงานรับโทรศัพท์	9	6.0
วิศวกร	7	4.7
อื่น ๆ	1	0.7
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายบัญชี ซึ่งมีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.7 รองลงมา คือ พนักงานฝ่ายขาย และพนักงานฝ่ายธุรการ มีจำนวน 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.3 พนักงานฝ่ายการตลาด มีจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.3 พนักงานฝ่ายจัดซื้อ มีจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.7 พนักงานแพ็คสินค้า มีจำนวน 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.0 พนักงานฝ่ายไอที มีจำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.3 พนักงานรับโทรศัพท์ มีจำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.0 พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และวิศวกร มีจำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.7 หัวหน้า มีจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.7 เลขานุการ มีจำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.0 ผู้จัดการ และผู้บริหาร มีจำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.3 และตำแหน่งงานอื่น ๆ มีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	4.0
1-5 ปี	91	60.7
6-10 ปี	36	24.0
มากกว่า 10 ปี	17	11.3
<b>รวม</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน 1-5 ปี ซึ่งมีจำนวน 91 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมา คือ 6-10 ปี มีจำนวน 36 ราย

คิดเป็นร้อยละ 24.0 มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.3 และน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานจากที่บ้าน

อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานจากที่บ้าน	จำนวน	ร้อยละ
คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ	21	3.4
โน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์	111	18.0
แท็บเล็ต	65	10.6
มือถือสมาร์ทโฟน	99	16.1
เครื่องพิมพ์เอกสาร	50	8.1
เครื่องสแกนเอกสาร	22	3.6
โต๊ะทำงานและเก้าอี้ทำงาน	43	7.0
อินเทอร์เน็ต	102	16.6
เครื่องเขียน	74	12.0
กระดาษพิมพ์งาน	13	2.1
หูฟัง	16	2.6
อื่น ๆ	0	0.0
<b>รวม</b>	<b>616</b>	<b>100</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้โน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์ในการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งมีจำนวน 111 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.0 รองลงมา คือ อินเทอร์เน็ต มีจำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.6 มือถือสมาร์ทโฟน มีจำนวน 99 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.1 เครื่องเขียน มีจำนวน 74 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.0 แท็บเล็ต มีจำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.6 เครื่องพิมพ์เอกสาร มีจำนวน 50 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.1 โต๊ะทำงานและเก้าอี้ทำงาน มีจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.0 เครื่องสแกนเอกสาร มีจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.6 คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ มีจำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.4 หูฟัง มีจำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 กระดาษพิมพ์งาน มีจำนวน 13 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ และไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้อุปกรณ์อื่น ๆ นอกเหนือจากอุปกรณ์ข้างต้นในการทำงานจากที่บ้าน

## 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของ

### พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพ ด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ และด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา ทักษะคติ ความเครียดจากภาระงาน ความเหงาในที่ทำงาน ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงาน โดยสามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่ท่าน	4.31	0.794	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาคาดหวังกับการทำงานของท่านอย่างสมเหตุสมผล	3.92	0.650	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาโดยตรง	4.03	0.831	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อนักงานของเขา	3.82	0.795	มาก
5. ท่านได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.83	0.712	มาก
6. ท่านได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	4.03	0.741	มาก
7. ท่านจัดการเวลาทำงานของท่านได้ดี	4.00	0.742	มาก
8. สภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทตรงตามความคาดหวังของท่าน	3.93	0.739	มาก
9. เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.94	0.726	มาก
10. หัวหน้างานของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่พบในการทำงาน	4.01	0.746	มาก
11. หัวหน้างานของท่านมีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	3.89	0.700	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. การสื่อสารระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	3.95	0.736	มาก
13. ท่านพอใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารระหว่างพนักงาน	3.84	0.733	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.394</b>	<b>มาก</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่ท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาโดยตรง และท่านได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) หัวหน้างานของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่พบในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) ท่านจัดการเวลาทำงานของท่านได้ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) การสื่อสารระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94) สภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทตรงตามความคาดหวังของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) ผู้บังคับบัญชาคาดหวังกับการทำงานของท่านอย่างสมเหตุสมผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) หัวหน้างานของท่านมีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) ท่านพอใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) ท่านได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อพนักงานของเขา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82)

ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพ

การมีส่วนร่วมทางกายภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด	4.37	0.782	มากที่สุด
2. ท่านทุ่มเทเต็มที่กับงานของท่าน	3.95	0.622	มาก
3. ท่านทุ่มเทแรงกายให้กับการทำงานมาก	3.91	0.732	มาก
4. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ทำงานได้ดี	3.99	0.875	มาก
5. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านสำเร็จ	3.77	0.716	มาก
6. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับงานมาก	4.09	0.827	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.445</b>	<b>มาก</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) รองลงมา คือ ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับงานมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ทำงานได้ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ท่านทุ่มเทเต็มที่กับงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) ท่านทุ่มเทแรงกายให้กับการทำงานมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านสำเร็จ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77)

ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์

การมีส่วนร่วมทางอารมณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.07	0.828	มาก
2. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน	3.77	0.569	มาก
3. ท่านสนใจงานของท่าน	3.87	0.753	มาก
4. ท่านภูมิใจในงานของท่าน	4.12	0.802	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์

การมีส่วนร่วมทางอารมณ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ท่านรู้สึกดีกับงานของท่าน	3.93	0.734	มาก
6. ท่านตื่นเต้นกับงานของท่าน	3.99	0.695	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.360</b>	<b>มาก</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านภูมิใจในงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) รองลงมา คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) ท่านตื่นเต้นกับงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ท่านรู้สึกดีกับงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) ท่านสนใจงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77)

ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา

การมีส่วนร่วมทางปัญญา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. จิตใจของท่านจดจ่ออยู่กับงาน	4.20	0.803	มาก
2. ท่านให้ความสำคัญกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	3.91	0.745	มาก
3. ท่านให้ความใส่ใจกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	3.92	0.764	มาก
4. ท่านหมกมุ่นอยู่กับงานของท่าน	4.07	0.833	มาก
5. ท่านจดจ่อกับงานของท่าน	4.00	0.751	มาก
6. ท่านทุ่มเทความเอาใจใส่ในงานของท่านเป็นอย่างมาก	4.03	0.755	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.448</b>	<b>มาก</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญาโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จิตใจของท่านจดจ่ออยู่กับงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) รองลงมา คือ ท่านหมกมุ่นอยู่กับงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) ท่านทุ่มเทความเอาใจใส่ในงานของท่านเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) ท่านจดจ่อกับงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) ท่านให้ความใส่ใจกับงานของท่านเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับงานของท่านเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทัศนคติ

ทัศนคติ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	4.55	0.619	มากที่สุด
2. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประหยัดเวลา	4.15	0.639	มาก
3. การทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลชีวิตในการทำงานของท่าน	4.19	0.642	มาก
4. การทำงานจากที่บ้านทำให้สุขภาพอนามัยของท่านดีขึ้น	4.18	0.751	มาก
5. การทำงานจากที่บ้านช่วยลดความเครียดของท่าน	4.24	0.702	มากที่สุด
6. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	4.18	0.666	มาก
7. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายลดลง	4.20	0.635	มาก
8. ท่านรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อทำงานจากที่บ้าน	4.29	0.710	มากที่สุด
9. การทำงานจากที่บ้านทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น	4.19	0.628	มาก
10. การทำงานจากที่บ้านช่วยลดสิ่งรบกวนทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงาน	4.11	0.574	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.425</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) การทำงานจากที่บ้านช่วยลดความเครียดของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายลดลง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) การทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลชีวิตในการทำงานของท่าน และการทำงานจากที่บ้านทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) การทำงานจากที่บ้านทำให้สุขภาพอนามัยของท่านดีขึ้น และการทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประหยัดเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานจากที่บ้านช่วยลดสิ่งรบกวนทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11)

ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความเครียดจากภาระงาน

ความเครียดจากภาระงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกว่า ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน ค่อนข้างจำกัด	2.44	0.908	น้อย
2. ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานของท่านขาดประสิทธิภาพใน การทำงาน	2.81	0.910	ปานกลาง
3. ท่านมีความรู้สึกถูกกดดันด้านเวลาในการทำงาน	2.73	1.092	ปานกลาง
4. ท่านมีความรับผิดชอบในจำนวนโครงการต่าง ๆ หรือ จำนวนคนที่มากเกินไป	2.67	0.994	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.66</b>	<b>0.740</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดจากภาระงานโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานของท่านขาดประสิทธิภาพในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกถูกกดดันด้านเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73) ท่านมีความรับผิดชอบในจำนวนโครงการต่าง ๆ หรือจำนวนคนที่มากเกินไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่า ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานค่อนข้างจำกัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44)



ตารางที่ 4.14: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความเหงาในที่ทำงาน

ความเหงาในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน	2.68	1.183	ปานกลาง
2. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในแต่ละวันกับเพื่อนร่วมงานได้	2.67	1.059	ปานกลาง
3. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งปันความคิดเห็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	2.75	0.978	ปานกลาง
4. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่มีเพื่อนในที่ทำงานที่สามารถใช้เวลาพักด้วยกันได้	2.69	0.970	ปานกลาง
5. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน	2.47	0.849	น้อย
6. เพื่อนร่วมงานไม่ได้นำเอาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้ท่านฟัง เมื่อท่านทำงานจากที่บ้าน	2.55	0.872	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.63</b>	<b>0.772</b>	<b>ปานกลาง</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหงาในที่ทำงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งปันความคิดเห็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75) รองลงมา คือ การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่มีเพื่อนในที่ทำงานที่สามารถใช้เวลาพักด้วยกันได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69) การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68) การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในแต่ละวันกับเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67) เพื่อนร่วมงานไม่ได้นำเอาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้ท่านฟัง เมื่อท่านทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99)

ตารางที่ 4.15: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความสุขตามอัตวิสัย

ความสุขตามอัตวิสัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่า ท่านมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	3.97	0.867	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีสภาพชีวิตที่สมบูรณ์แบบ	3.71	0.738	มาก
3. ท่านมีความสุขกับชีวิตของท่าน	4.08	0.799	มาก
4. ท่านได้รับทุกสิ่งที่เป็นในการดำรงชีวิตของท่าน	4.09	0.78	มาก
5. หากย้อนเวลาไปได้ ท่านคิดว่าท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรทั้งสิ้น	4.14	0.777	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.461</b>	<b>มาก</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขตามอัตวิสัย โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หากย้อนเวลาไปได้ ท่านคิดว่าท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรทั้งสิ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) รองลงมา คือ ท่านได้รับทุกสิ่งที่เป็นในการดำรงชีวิตของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ท่านมีความสุขกับชีวิตของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) ท่านคิดว่า ท่านมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีสภาพชีวิตที่สมบูรณ์แบบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71) THE CREATIVE UNIVERSITY

ตารางที่ 4.16: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โดยทั่วไปแล้ว ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่	3.95	0.817	มาก
2. ท่านพบว่า งานของท่านน่าสนใจมาก	3.93	0.652	มาก
3. งานปัจจุบันของท่านตรงกับความคาดหวังของท่าน	4.00	0.695	มาก
4. งานปัจจุบันของท่านเป็นที่น่าพอใจ	3.92	0.863	มาก
5. ท่านพอใจกับเงินเดือนและสิ่งจูงใจอื่น ๆ	4.01	0.755	มาก
6. ท่านพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน	4.09	0.745	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.98</b>	<b>0.391</b>	<b>มาก</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) รองลงมา คือ ท่านพอใจกับเงินเดือนและสิ่งจูงใจอื่น ๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) งานปัจจุบันของท่านตรงกับความคาดหวังของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) โดยทั่วไปแล้ว ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) ท่านพบว่า งานของท่านน่าสนใจมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานปัจจุบันของท่านเป็นที่น่าพอใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92)

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน

##### บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร โดยสามารถสรุปได้ตามตารางและคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่าน	4.15	0.873	มาก
2. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจงานของท่านและวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.87	0.638	มาก
3. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด	3.93	0.730	มาก
4. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.88	0.843	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
5. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงาน	3.89	0.747	มาก
6. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานจากสำนักงาน	3.97	0.689	มาก
7. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	4.07	0.677	มาก
8. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในบริษัท	3.83	0.737	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.403</b>	<b>มาก</b>

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) รองลงมา คือ การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานจากสำนักงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงาน ในการทำงานจากที่บ้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจงานของท่านและวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในบริษัท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83)

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) มีผลการวิเคราะห์และความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- Sig. หมายถึง ระดับนัยสำคัญ
- $R^2$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
- S.E. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- B หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียน  
ในรูปคะแนนดิบ
- $\beta$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
- t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของสมการแต่ละ  
ค่าที่อยู่ในสมการ
- Tolerance หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
- VIF หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.18: การวิเคราะห์แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน						
	S.E.	B	$\beta$	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.246	0.545		2.217	0.028		
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.086	0.180	0.176	2.090	0.038*	0.240	4.165
ความผูกพันต่องาน							
- การมีส่วนร่วมทางกายภาพ	0.075	-0.113	-0.125	-1.509	0.134	0.250	4.006
- การมีส่วนร่วมทางอารมณ์	0.084	0.105	0.094	1.251	0.213	0.303	3.295
- การมีส่วนร่วมทางปัญญา	0.068	0.201	0.224	2.972	0.003*	0.302	3.309
ทัศนคติ	0.074	0.271	0.286	3.676	0.000*	0.283	3.530
ความเครียดจากภาระงาน	0.050	-0.023	-0.043	-0.465	0.642	0.202	4.950
ความเหงาในที่ทำงาน	0.048	-0.106	-0.203	-2.200	0.029*	0.200	4.998
ความสุขตามอัตวิสัย	0.070	0.216	0.248	3.079	0.003*	0.264	3.788
ความพึงพอใจในงาน	0.070	0.064	0.062	0.906	0.367	0.366	2.733

$R^2 = 0.761$ ,  $F = 49.437$ ,  $*p < 0.05$

ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Sig. = 0.038) ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา (Sig. = 0.003) ทัศนคติ (Sig. = 0.000) และความสุขตามอัตวิสัย (Sig. = 0.003) ส่วนความเหงาในที่ทำงาน (Sig. = 0.029) มีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพ และทางปัญญา ความเครียดจากภาระงาน และความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติ ( $\beta = 0.286$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสุขตามอัตวิสัย ( $\beta = 0.248$ ) ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา ( $\beta = 0.224$ ) และสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\beta = 0.176$ ) ตามลำดับ โดยความเหงาในที่ทำงานเป็นเพียงปัจจัย

เดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านในทิศทางตรงกันข้าม (ค่า  $\beta$  ติดลบ) กล่าวคือ ความเหงาในที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านลดลงได้

นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ( $R^2 = 0.761$ ) แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา ทักษะคิด ความเหงาในที่ทำงาน และความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 76.1 ที่เหลืออีกร้อยละ 23.9 เป็นผลสืบเนื่องจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา

เมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยที่ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกันไม่เป็นจริง จึงทำให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity ซึ่งการเกิดปัญหา Multicollinearity จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป เมื่อมีตัวแปรอิสระในสมการเพิ่มขึ้น และทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยมีเครื่องหมายตรงกันข้ามกับที่ควรจะเป็น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ดังนั้น ก่อนนำตัวแปรอิสระใด ๆ เข้าสู่สมการถดถอยควรพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนว่า แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ

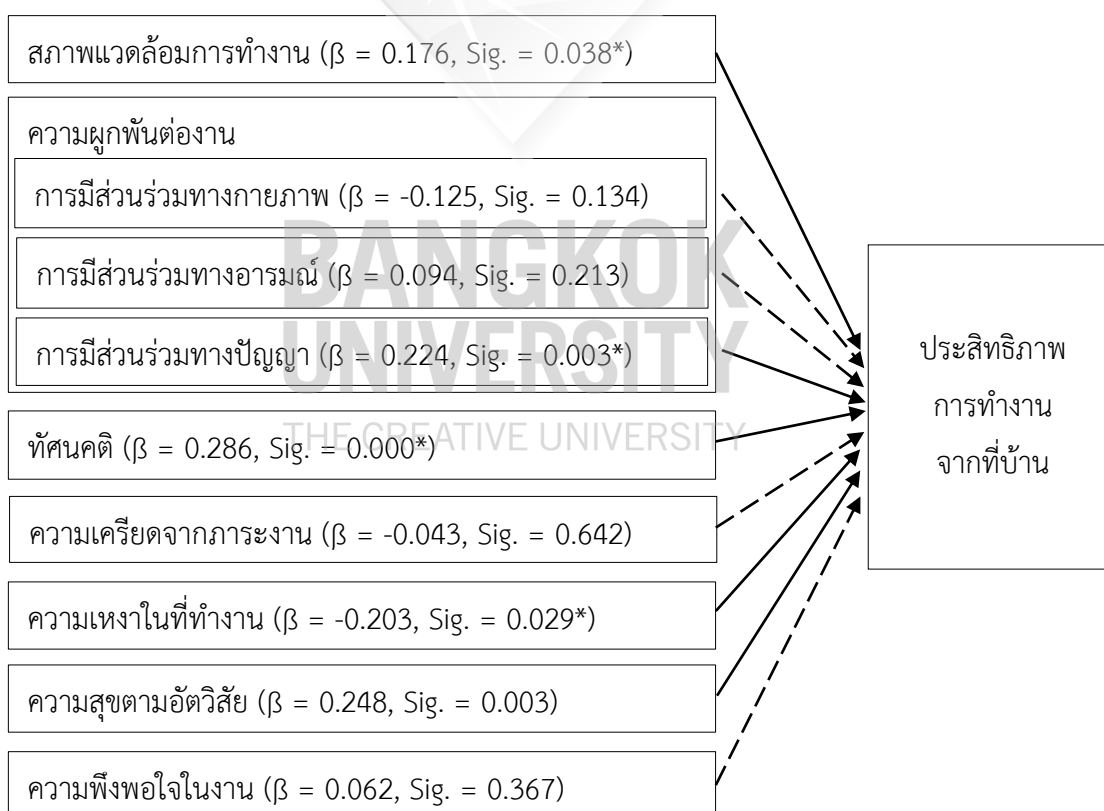
จากการตรวจสอบ Multicollinearity จากค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 2.733–4.998 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญ (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013, p. 590) และจากการคำนวณค่า Tolerance พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ มีค่าตั้งแต่ 0.202–0.366 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ มากกว่า 0.10 (วรรรณี หิรัญญากร, 2546) แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ( $X_1$ ) ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพ ( $X_2$ ) ด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ( $X_3$ ) ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา ( $X_4$ ) ทักษะคิด ( $X_5$ ) ความเครียดจากภาระงาน ( $X_6$ ) ความเหงาในที่ทำงาน ( $X_7$ ) ความสุขตามอัตวิสัย ( $X_8$ ) ความพึงพอใจในงาน ( $X_9$ ) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (Y) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อทำนายประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.545 + 0.180 (X_1) + 0.201 (X_4) + 0.271 (X_5) + 0.216 (X_8)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 0.180 ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา เท่ากับ 0.201 ทักษะคติ เท่ากับ 0.271 และความสุขตามอัตวิสัย เท่ากับ 0.216 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่า มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยไม่ได้นำตัวแปรความเหงาในที่ทำงานมาสร้างสมการเชิงเส้นตรง เนื่องจากค่า VIF ของตัวแปรดังกล่าวมีค่าค่อนข้างสูง ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์จากสมการคาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้ ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปดังภาพที่ 4.1

ภาพที่ 4.1: สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร



\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

—▶ หมายถึง มีผล/มีอิทธิพล

- -▶ หมายถึง ไม่มีผล/ไม่มีอิทธิพล



จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ได้ผลสรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญาทักษะ ทักษะ ความเหงาในที่ทำงานและความสุขตามอัตวิสัย

#### 4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
2. ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
5. ทักษะที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
6. ความเครียดจากภาระงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.19 (ต่อ): สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
7. ความเหงาในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
8. ความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
9. ความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน

**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

## บทที่ 5 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มีการศึกษาปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ทัศนคติ ความเครียดจากภาระงาน ความเหงาในที่ทำงาน ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงาน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 ตัวอย่าง และใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 29 ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31–40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–45,000 บาท และส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายบัญชี มีระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน 1–5 ปี และใช้โน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ในการทำงานจากที่บ้านเป็นส่วนใหญ่

5.1.2 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับทัศนคติ ให้ระดับความเห็นด้วยในระดับมากกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพ ความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ความผูกพันต่องานด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา ความสุขตามอัตวิสัย และความพึงพอใจในงาน และให้ระดับความเห็นด้วยในระดับปานกลางกับความเครียดจากภาระงาน และความเหงาในที่ทำงาน

5.1.3 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความเห็นด้วยในระดับมากต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

5.1.4 ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา ทัศนคติ ความเหงาในที่ทำงาน และความสุขตามอัตวิสัย โดยความเหงาในที่ทำงานเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีผล

เชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเมื่อพิจารณาถึงระดับความสัมพันธ์ พบว่า ทักษะคิดมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาคือ ความสุขตามอัตวิสัย ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา และสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ ในขณะที่ ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพและด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ความเครียดจากภาระงาน และความพึงพอใจในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

## 5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงเพื่อประกอบการอภิปรายผลตามสมมติฐานที่กำหนด โดยผลการอภิปรายเป็นดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ตรงตามความต้องการของพนักงาน โดยมีช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่ดีมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบและสามารถให้การสนับสนุนและช่วยเหลือพนักงานในแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันในหมู่พนักงานทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จอย่างราบรื่น ตลอดจนพนักงานได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชน โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alemu (2022) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhenjing, Chupradit, Ku, Nassani & Haffar (2022) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานทางอ้อม โดยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่นต่องานและมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ซึ่งความมุ่งมั่นทั้งสองประการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในท้ายที่สุด

**สมมติฐานที่ 2** ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของ

พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้สาเหตุอาจมาจากการที่พนักงานไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชาโดยตรงในระหว่างการทำงานจากที่บ้าน พนักงานจึงอาจจะไม่ได้แสดงความกระตือรือร้นหรือทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างเต็มที่เพื่อประจักษ์แก่สายตาของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ระดับการทุ่มเท ความพยายาม หรือการมีส่วนร่วมทางกายภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โดยผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Makhanu & Mukanzi (2018) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมทางกายภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Li & Bunchapattanasakda (2019) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมทางกายภาพของพนักงานที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมการทำงานมีความเกี่ยวเนื่องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 3** ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสาเหตุอาจมาจากการที่พนักงานสามารถแยกแยะอารมณ์ความรู้สึกส่วนตัวกับการทำงานได้เป็นอย่างดี รวมถึงพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้านอาจจะมี ความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายอยู่แล้ว จึงทำให้การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Riaz, et al. (2021) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Almonani (2018) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการที่พนักงานมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

**สมมติฐานที่ 4** ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความเอาใจใส่กับงาน จดจ่อ หมกมุ่น และตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างมากเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด จึงทำให้การมีส่วนร่วมทางปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Almonani (2018) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมทางปัญญาในด้านความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กร หัวหน้างาน และสภาพการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Wong & Lee (2011) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมทางปัญญาที่เกี่ยวกับความสนใจและการซึมซับลักษณะงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 5** ทักษะคิดมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะคิดมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการทำงานจากที่บ้าน โดยมีความคิดเห็นว่าการทำงานจากที่บ้านก่อให้เกิดผลดีต่อชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้อย่างมาก เนื่องจากการทำงานที่บ้านทำให้พนักงานรู้สึกว่า ตนสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติให้ดีขึ้นได้ ช่วยปรับปรุงสมดุลชีวิตในการทำงานและทำให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมถึงช่วยลดสิ่งรบกวนทำให้มีสมาธิในการทำงาน ตลอดจนสามารถช่วยให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง อีกทั้งยังช่วยลดความเครียด ทำให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น และรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อทำงานจากที่บ้าน โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของวิภาวี ลีมนนทร (2546) ที่ศึกษาทัศนคติใน 6 ด้าน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงาน และพบว่า ทักษะคิดทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Estacio & Cabrera (2018) ที่พบว่า ทักษะคิดมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยทัศนคติในด้านแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ทักษะคิดด้านพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้นำ ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในงาน และการฝึกอบรม

**สมมติฐานที่ 6** ความเครียดจากภาระงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความเครียดจากภาระงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่า ไม่ได้รับแรงกระตุ้นหรือบทลงโทษจากผลลัพธ์ของงาน ความเครียดของพนักงานจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ พนักงานอาจจะได้รับความช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี หรือพนักงานอาจจะได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม ซึ่งทำให้พนักงานไม่มีความกดดันด้านเวลาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้ความเครียดจากภาระงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nawaz & Ansari (2017) ที่พบว่า ความเครียดจากภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีความเครียดจากภาระงานสูงทำให้ประสิทธิภาพงานลดลง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ismail, et al. (2015) ที่พบว่า

ความเครียดทางด้านกายภาพและความเครียดทางด้านจิตใจสามารถกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้

**สมมติฐานที่ 7** ความเหงาในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความเหงาในที่ทำงานมีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การทำงานจากที่บ้านทำให้ขาดปฏิสัมพันธ์กับสังคมและเพื่อนร่วมงาน และไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ การทำงานจากที่บ้านทำให้พนักงานไม่สามารถแบ่งปันความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการทางจิตใจหรือแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน จึงทำให้ความรู้สึกเหงาในที่ทำงานมีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ozelik & Barsade (2018) ที่พบว่า พนักงานที่รู้สึกโดดเดี่ยวจะมีความใส่ใจในงานลดลง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดการแบ่งปันข้อมูลกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Uslu (2021) ที่พบว่า ความเหงาในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงาน และส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างมาก

**สมมติฐานที่ 8** ความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนมีความสุขกับชีวิต มีสภาพชีวิตและสภาพจิตใจที่ดี รวมถึงได้รับทุกสิ่งที่เป็นในการดำรงชีวิตแล้ว ซึ่งอาจทำให้พนักงานทุ่มเทกับงานได้เต็มที่ โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kundi, et al. (2020) ที่พบว่า ความสุขตามอัตวิสัยส่งผลดีทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bryson, et al. (2015) ที่พบว่า ความสุขตามอัตวิสัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 9** ความพึงพอใจในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการที่พนักงานขาดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่หรือตำแหน่งงานปัจจุบัน รวมถึงเงินเดือนหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ อีกทั้งพนักงานอาจจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่น่าสนใจได้ทำงานที่ไม่ตรงกับความคาดหวัง จึงทำให้ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นสำคัญในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงาน โดยผลการศึกษานี้ไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วนของ Abdulkhaliq & Mohammdali (2019) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านรางวัล ภาวะผู้นำ และบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shaju & Durai (2017) พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับหัวหน้างานและพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ทัศนคติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนโยบายการทำงานจากที่บ้านของบริษัท เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชนมีความเห็นด้วยกับการทำงานจากที่บ้านมีส่วนช่วยให้พนักงานสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น มากที่สุด รวมถึงควรกำหนดให้มีการสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร หน้าที่งาน และเพื่อนร่วมงาน การที่พนักงานมีทัศนคติด้านลบย่อมเกิดผลเสียต่อองค์กร ผู้บริหารควรทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรอย่างแท้จริง มีความยุติธรรมและเท่าเทียมต่อพนักงานทุกระดับ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานลดความเครียดมีสุขอนามัยที่ดีพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร

ความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นลำดับที่สอง ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสุขที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ผู้บริหารสามารถเพิ่มความสุขของพนักงานได้ด้วยการสร้างค่านิยมที่ดี หรือสร้างแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อลดความสับสนในการปฏิบัติงานและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งจัดสรรสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานได้รับสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมถึงมีสภาพจิตใจที่ดี และมีความสุขในชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในท้ายที่สุด

ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครเป็นลำดับที่สาม ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น หรือให้โอกาสพนักงานแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยมอบหมายภาระงานที่มีความท้าทายให้แก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความพยายาม จดจ่อ หมกมุ่น และตั้งใจทำงานด้วยความเอาใจใส่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีการพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ เพื่อให้



พนักงานเกิดการพัฒนาระบบการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในท้ายที่สุด

สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นลำดับที่สี่ โดยพนักงานเอกชนมีความเห็นด้วยมากที่สุดกับประเด็นที่ว่า บริษัทควรสรรหาหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่สามารถสนับสนุนให้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับงานแก่พนักงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ มีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถให้การสนับสนุนและช่วยเหลือพนักงานในแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่พนักงานทำงานจากที่บ้านได้ รวมถึงควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยจัดหาเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน อีกทั้งควรสร้างวัฒนธรรม สัมพันธภาพ และบรรยากาศการทำงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและองค์กร และจัดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การประสานงานในทีมงานมีความรวดเร็วและราบรื่น นอกจากนี้ ควรจัดการฝึกการอบรมพนักงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง

#### 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์และสามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน เช่น อิสระในงาน (Job Autonomy) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) รางวัล (Reward) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) ความรู้และทักษะในงาน (Knowledge and Skills) และลักษณะนิสัยส่วนบุคคล (Personal Traits) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารบุคลากรขององค์กร

5.4.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านจากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ความผูกพันต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมทางกายภาพและด้านการมีส่วนร่วมทางปัญญา ความเครียดจากภาระงาน และความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุที่ปัจจัยดังกล่าวไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อมูลดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารบุคลากรขององค์กร

5.4.3 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรรศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มอาชีพที่นิยมทำงานจากที่บ้านหรือมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับการทำงานจากที่บ้านอย่างเฉพาะเจาะจง เช่น พนักงานไอที นักเขียนโปรแกรม อนิเมเตอร์ กราฟิกดีไซเนอร์ พนักงานบัญชี พนักงานบริการลูกค้าสัมพันธ์ นักวางแผนอีเว้นท์ และนักวางแผนภาษี เป็นต้น (Positioning, 2563 และ Herrity, 2023) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถบ่งบอกถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละกลุ่มอาชีพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารบุคลากรขององค์กรให้เหมาะสมตามกลุ่มอาชีพได้



**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

### บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงแรงงาน. (2564). *สถิติแรงงานประจำปี 2564*. กรุงเทพฯ: กองเศรษฐกิจการแรงงาน.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544]. กรุงเทพฯ: ศรุสภาลาดพร้าว.
- กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ. (2564). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง*. สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/files/2017420210820025238.pdf>.
- กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง และสุธินี ฤกษ์ขำ. (2555). Factors affecting job performance: A review of literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12(2), 115-127.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). *การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไทยพาณิชย์. (2565). *ย้อนรอยเส้นทางการทำงาน Work from Home*. สืบค้นจาก <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/stories/salary-man/wfh-history.html>.
- ธนกร วงษ์ปัญญา. (2564). *เช้าวันแรกของการทำงาน กรุงเทพฯ เจียบลงถนัดตา กับมาตรการ Work from home เพื่อลดเสี่ยงโควิด-19*. สืบค้นจาก <https://thestandard.co/quiet-bangkok-work-from-home-measures/>.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การกำหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ. ใน *การนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2555* (หน้า 11). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ปาลิตา แซ่ก้วง และนิตนา ฐานิตธนกร. (2558). สมรรถนะ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการขายของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน *การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พนิดา สุขุมจริยพงศ์. (2556). *การรับรู้ภาพลักษณ์ตราสินค้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อและตัดสินใจซื้อชุดว่ายน้ำของประชาชนในกรุงเทพมหานคร: เปรียบเทียบระหว่างตราของไทยกับตราของสหรัฐอเมริกา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พัฒนชีตา รุ่งหิรัญธนาภิตต์ และนิตนา ฐานิธรนกร. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 10 "ถักทองานวิจัยท้องถิ่น...ก้าวไกลสู่สากล"*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พัชรารภรณ์ ผิวพ่อง, สุมิตรา จิระวุฒินันท์ และอำภาศรี พอค้า. (2560). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานสมัยใหม่ที่ตีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำศูนย์บริการ True ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 9(4), 29-39.
- พิมพ์นารา หิรัญกลี. (2565). *ถอดบทเรียน Work-from-home ช่วงโควิด-19 สู่การทำงานที่ยืดหยุ่นในอนาคต*. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/research-intelligence/work-from-home-22>.
- ภัญญา ภัทร์ภิมย์. (2565, 30 ตุลาคม). จาก "Work From Home" สู่ Work from Anywhere เพิ่มประสิทธิภาพทำงาน 13%. *กรุงเทพธุรกิจ*. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/health/education/1034992>.
- มนัสนันท์ ศรีนาคร และพิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน Telework and work at home. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, 6(1), 109-118.
- เรืองศักดิ์ บุญยาดรา. (2564). *เทรนด์ทำงานไร้ออฟฟิศ Work from home สู่ work from anywhere*. สืบค้นจาก [https://www.creativethailand.org/view/article-read?article\\_id=33048](https://www.creativethailand.org/view/article-read?article_id=33048).
- วรรณิ หิรัญญากร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสุขภาพ องค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- วิภาวี ลิ้มเนตร. (2546). *ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา: บริษัทเนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัฒนา ศรีวิสัย และกล้าหาญ ภู น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท โฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 34-42.

- ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพริศร์ สุวรรณิก. (2565). *Work from home กับ work from office สรุปรายได้อย่างไร?* สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/business/economics/2428081>.
- สุลิวัดย์ หมีแตรตรี และนิตนา ฐานิตธนกร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 14 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- สวนดุสิตโพล. (2564). *พฤติกรรมของคนไทยกับการทำงานที่บ้าน (Work from home)*. สืบค้นจาก [https://suandusitpoll.dusit.ac.th/UPLOAD\\_FILES/POLL/2564/PS-2564-1621127882.pdf](https://suandusitpoll.dusit.ac.th/UPLOAD_FILES/POLL/2564/PS-2564-1621127882.pdf).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2563*. สืบค้นจาก [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2563/summary\\_63.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2563/summary_63.pdf).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2564*. สืบค้นจาก [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2564/summary\\_total\\_64.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ด้านสังคม/สาขาแรงงาน/ภาวะการทำงานของประชากร/2564/summary_total_64.pdf).
- Abdi, F. B. (2016). *Factors affecting employees performance: The case of Ethio telecom addis ababa zonal offices*. Unpublished master's thesis, ST.Mary's university, Ethiopia.
- Abdulkhaliq, S. S., & Mohammadali, Z. M. (2019). The impact of job satisfaction on employees' performance: A case study of Al Hayat company-Pepsi employees in Erbil, Kurdistan region – Iraq. *Management and Economics Review*, 4(2), 163-176.
- Aboazoum, H. M., Nimran, U., & Musadieq, M. A. (2015). Analysis factors affecting employees job performance in Libya. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(7), 42-49.

- Airbnb. (2022). *Airbnb's design for employees to live and work anywhere*. Retrieved from <https://news.airbnb.com/airbnbs-design-to-live-and-work-anywhere/>.
- Akçit, V., & Barutçu, E. (2017). The relationship between performance and loneliness at workplace: A study on academicians. *European Scientific Journal*, 235-243.
- Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2023). *Time saving when working from home*. Retrieved from [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w30866/w30866.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30866/w30866.pdf).
- Alemu, K. A. (2022). Effect of work place environment factors on performance of employees: Empirical study on Wollo university staffs. *Research Square*, 1-22.
- Ali, W. U., Ahmed, R. R., Ahmad, N., & Khoso, I. (2014). Impact of stress on job performance: An empirical study of the employees of private sector universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50.
- Allied Telecom. (2023). *The history of telecommuting*. Retrieved from <https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>.
- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In C. Murchison (Ed.), *Handbook of social psychology* (pp. 798-884). Worcester, MA: Clark University Press.
- Almomani, Z. Q. (2018). Do employee engagement practices affect job performance: A study of telecommunication companies in Jordan. *Global Journals*, 1-12.
- Anderson, B. (2018). *Three culture tips for increasing efficiency in the workplace*. Retrieved from <https://www.bamboohr.com/blog/tips-increasing-workplace-efficiency>.
- Arlington, V. A. (2020). *Gartner CFO survey reveals 74% intend to shift some employees to remote work permanently*. Retrieved from <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-surey-reveals-74-percent-of-organizations-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently2>.
- A & C Black. (2003). *Dictionary of human resources and personnel management* (3<sup>rd</sup> ed.). Italy: Author.

- Badar, M. R. (2011). Factors causing stress and impact on job performance: A case study of banks of Bahawalpur, Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 3(12), 9-17.
- Baker, C. (1992). *Attitudes and language*. Clevedon: Multilingual Matters.
- Baker, C. (2022). *Work efficiency: 11 ways you can become more productive*. Retrieved from <https://leaders.com/articles/productivity/work-efficiency/>.
- Bakhtiyari, M. (2020). *Work environment and employee performance: A brief literature review*. Retrieved from [https://d197for5662m48.cloudfront.net/documents/publicationstatus/28254/preprint\\_pdf/b81ed99be750186f413e2077ff1b758a.pdf](https://d197for5662m48.cloudfront.net/documents/publicationstatus/28254/preprint_pdf/b81ed99be750186f413e2077ff1b758a.pdf).
- Banton, C. (2022). *Efficiency: What it means in economics, the formula to measure it*. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/e/efficiency.asp>.
- BBC News. (2564). *โควิด-19: ครบ 1 ปีประกาศใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน คุมโรคระบาดหรือจำกัดการชุมนุมทางการเมือง*. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-56534501>.
- Bloom, B., Han, R., & Liang, L. (2023). *How hybrid working from home works out*. Retrieved from [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w30292/w30292.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30292/w30292.pdf).
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2015). *Does worker wellbeing affect workplace performance?* Retrieved from <https://docs.iza.org/dp9096.pdf>.
- Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Ernst, J. M., Burleson, M., Berntson, G. G., & Nouriani, B., et al. (2006). Loneliness within a nomological net: An evolutionary perspective. *Journal of Research in Personality*, 40, 1054–1085.
- Cherry, K. (2022). *What is subjective well-being?* Retrieved from <https://www.verywellmind.com/what-is-subjective-well-being-5221255>.
- Cohen, J. (1962). The statistical power of abnormal-social psychological research: A review. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65(3), 145-153.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic.
- Courtney, E. (2023). *The benefits of working from home*. Retrieved from <https://www.flexjobs.com/blog/post/benefits-of-remote-work/>.

- Crispino. (2023). *How to measure employee productivity while working remotely*. Retrieved from <https://www.wishup.co/blog/how-to-measure-employee-productivity-while-working-remotely/>.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra Psychol*, 4(15).
- Dodge, M. (2021). *Common disadvantages of remote work*. Retrieved from <https://www.jobillico.com/blog/en/common-disadvantages-of-remote-work/>.
- Duggal, R. (2019). *Consumer attitudes: A small factor that makes a big impact*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/forbescommunicationscouncil/2019/04/19/consumer-attitudes-a-small-factor-that-makes-a-big-impact/?sh=12cbe0b0fa8e>.
- Dutta, S. (2022). *Workplace loneliness-the silent killer of your organization*. Retrieved from <https://blog.vantagecircle.com/workplace-loneliness/>.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich.
- Elangovan, S., & Sudhahar, J. C. (2016). Job stress: Causes, Consequences and prevention. *International Journal of Engineering and Management Research*, 6(2), 1-13.
- Estacio, D. L., & Cabrera, W. (2021). Job attitude as a factor on employee performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 8(3), 305-361.
- Fernandes, D. (2022). To serve, and to be served: Servant leadership inputs on leveraging organizational performance. In M. Presentin (Ed.), *Key factors and use cases of servant leadership driving organizational performance* (pp. 1–53). Retrieved from <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8820-8.ch001>.



- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1524–1541.
- Gallup. (2020). *A leader's guide to developing a work-from-home strategy*. Retrieved from <https://www.gallup.com/file/workplace/310988/COVID19%20Work%20From%20Home%20Strategy.pdf>.
- Gitlab. (2021). *Remote work report*. Retrieved from <https://about.gitlab.com/resources/downloads/remote-work-report-2021.pdf>.
- Gu, Z., Chupradit, S., Kuo, Y. K., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Front in Public Health, 10*, 1-13.
- Haider, Y., & Supriya, M. V. (2007). Career management: A view through stress window. *International Review of Business Research Papers, 3*(5), 182-192.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal, 49*, 305-325
- Heery, E., & Noon, M. (2001). *A dictionary of human resource management*. Cornwall: Oxford University Press.
- Hendrik, G. E., Fanggalda, R. E., & Timuneno, T. (2021). Effect of work engagement on employee performance. *Advances in Economics Business and Management Research, 197*, 660-665.
- Herman, M. (2023). *20 Advantages of remote working for employees and employers*. Retrieved from <https://www.lumapps.com/digital-workplace/benefits-of-working-remotely/>.
- Herrity, J. (2019). *5 Types of work environments (and how to find the one for you)*. Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/types-of-work-environments>.
- Herrity, J. (2020). *The pros and cons of working from home*. Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/the-pros-and-cons-of-working-from-home>.

- Herrity, J. (2023). *26 work-from-home jobs that are in demand*. Retrieved from <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/jobs-to-do-from-home>.
- Hill, K. (2023). *How to measure the performance of remote workers: 6 Pillars of effective remote work management*. Retrieved from <https://boldly.com/blog/how-to-measure-the-performance-of-remote-workers/>.
- Ho, V. T., Wong, S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- Howell, D. C. (2010). *Statistical methods for psychology* (7<sup>th</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- HREX. (2565). *เสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ให้บุคลากร ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190624-competency/>.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.
- Ismail, A., Saudin, N., Ismail, Y., Samah, A. J., Bakar, R. A., & Aminudin, N. N. (2015). Effect of workplace stress on job performance. *Journal of Economics and Business*, 13(1), 45-57.
- Jain, T., Currie, G., & Aston, L. (2022). COVID and working from home: Long-term impacts and psycho-social determinants. *Transportation research part A*, 156, 52-68.
- Jones, K. (2021). Improve job satisfaction with cognitive behavioral therapy. In I. Ruffin & C. Powell (Eds.), *The emotional self at work in higher education* (pp. 26-42). Retrieved from <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-3519-6.ch002>.
- Jones, W. H., & Hebb, L. (2003). The experience of loneliness: Objective and subjective factors. *International Scope Review*, 5, 41-68.
- Khan, H. G., Chughtai, M. S., Bashir, A., & Paracha, U. S. (2019). Rejection sensitivity and job performance: Workplace loneliness as mediator and emotional culture of companionate love as moderator. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 997-1016.

- Kahn, W. A. (1990). The psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321–349.
- Kashdan, T. B. (2004). The assessment of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(5), 1225–1232.
- Kazi, C., & Hastwell, C. (2021). *Remote work productivity study finds surprising reality: 2-Year analysis*. Retrieved from <https://www.greatplacetowork.com/resources//blog/remote-work-productivity-study-finds-surprising-reality-2-year-study>.
- Kohun, S. (1992). *Business environment*. Ibadan: University Press.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Lam'ah, F., & Rofaida, R. (2022). Identification of factors affecting employee performance: Systematic literature review. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(3), 21332-21342.
- Lee, B. (2022). *Remote work: Pros and cons for employers*. Retrieved from <https://jumpcloud.com/blog/remote-work-employer-pros-cons>.
- Li, S., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80.
- Liu, J. (2021). *Facebook says employees at all levels can request permanent, full-time remote work*. Retrieved from <https://www.cnbc.com/2021/06/09/facebook-says-all-employees-can-request-permanent-remote-work.html>.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Lundström, A., & Westerdahl, A. (2021). *Introducing working from anywhere*. Retrieved from <https://hrblog.spotify.com/2021/02/12/introducing-working-from-anywhere/>.

- Makhanu, R., & Mukanzi, M. C. (2018). Influence of physical employee engagement on job performance in the civil service: A case of Kakamega regional headquarters, Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 5(4), 1223-1238.
- Manzoor, M. U., Usman, M., & Naseem, M. A. (2009). A study of job stress and job satisfaction among universities faculty in Lahore, Pakistan. *Singaporean Journal Scientific Research*, 2(1), 1-4.
- Mesiya, A. S. (2019). Factors affecting employee performance: An investigation on private school sector. *International Journal of Experiential Learning & Case Studies*, 4(1), 74-91.
- Meta. (2023). *Future of work*. Retrieved from <https://th-th.workplace.com/blog/hybrid-work>.
- Microsoft. (2021). *Our approach to hybrid workplace flexibility*. Retrieved from <https://careers.microsoft.com/us/en/hybrid-workplace>.
- Miksen, C. (2019). *What Is the difference between efficiency and effectiveness in business?* Retrieved from <https://smallbusiness.chron.com/difference-between-efficiency-effectiveness-business-26009.html>.
- Moore, C. (2019). *Subjective wellbeing in positive psychology (Incl. PDF)*. Retrieved from <https://positivepsychology.com/subjective-well-being/>.
- Nawaz, A., & Ansari, N. (2017). Impact of job stress on job performance with perceived organizational support as a moderator. *Governance and Management Review*, 2(1), 1-18.
- Nguyen, P. V., Nguyen, L. T., Doan, N. V., & Tran, Q. (2021). Enhancing emotional engagement through relational contracts, management receptiveness, and employee commitment as a stimulus for job satisfaction and job performance in the public sector. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(1), 203-224.
- Nimalathasan, B., & Brabete, V. (2010). Job satisfaction and employees' work performance: A case study of peoples' bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka. *Management and Marketing Journal*, 0(S1), 43-47.

- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Opperman, C. S. (2002). *Tropical business issues*. N.P.: Partner Price Water House Coopers.
- Ozcelik, H., & Barsade, S. G. (2018). No employee an island: Workplace loneliness and job performance. *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366.
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1981). Toward a social psychology of loneliness. In M. Duck & R. Gilmour (Eds.), *Personal relationships in disorder*. London, UK: Academic Press.
- Pichai, S. (2021). *A hybrid approach to work*. Retrieved from <https://blog.google/inside-google/life-at-google/hybrid-approach-work/>.
- Positioning. (2563). *ไม่้อยากเข้าออฟฟิศ? พบกับ 12 “สายอาชีพ” ที่เริ่มให้พนักงาน Work from Home แบบถาวร*. สืบค้นจาก <https://positioningmag.com/1290406>.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66, 1-9.
- Pwc. (2021). *It's time to reimagine where and how work will get done*. Retrieved from <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/covid-19-us-remote-work-survey.html>.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Raoult, H. (2021). *6 Tips to measure the productivity of your remote employees*. Retrieved from <https://trainingindustry.com/articles/measurement-and-analytics/6-tips-to-measure-the-productivity-of-your-remote-employees/>.
- Reynolds, B. W., & Bibby, A. (2023). *The complete history of working from home*. Retrieved from <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>.
- Reynolds, B. C. (2023). *What is a remote job? (What is remote work?)*. Retrieved from <https://www.flexjobs.com/blog/post/what-is-a-remote-job/>.

- Riaz, H., Ahmed, H., & Ali, S. B. (2021). Mapping the impact of employee engagement on job performance with mediating role of work-life balance: An investigation of private sector organizations in Pakistan. *Market Forces Research Journal*, 16(2), 43-62.
- Rich, B. L. (2014). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Rook, K. (1984). Research on social support, loneliness, and social isolation: Toward an integration. *Review of Personality and Social Psychology*, 5, 239-264.
- Rosenberg, M. J., & Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In C. I. Hovland & M. J. Rosenberg (Eds.), *Attitudes organization and change: An analysis of consistency among attitude components* (pp. 1-14). New Haven, CT: Yale University Press.
- Rožman, M., & Treven, S. (2020). The conceptual model of managing older employees to achieve their work engagement. In Z. Nedelko & M. Brzozowski (Eds.), *Recent advances in the roles of cultural and personal values in organizational behavior* (pp. 299–323). Retrieved from <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1013-1.ch015>.
- Saleh, J. (2022). *Productivity vs. efficiency: What's more important in the workplace?* Retrieved from <https://www.monitask.com/en/blog/productivity-vs-efficiency-whats-more-important-in-the-workplace>.
- Setjo, E. A. A., & Franksiska, R. (2021). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of growth mindset. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(2), 116-125.
- Shaju, M., & Durai, S. (2017). A study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in automobile industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9(1), 117-130.
- Shukla, G. (n.d.). *Emotional engagement at work: Does it really matter?* Retrieved from <https://www.superbeings.ai/blog/emotional-engagement-at-work-does-it-really-matter>.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Stevens, A. (2021). *15 Advantages and disadvantages of remote work*. Retrieved from <https://www.techtarget.com/whatis/feature/15-advantages-and-disadvantages-of-remote-work>.
- Steven, L. (2022). *The three elements of employee engagement*. Retrieved from <https://scoot.app/elements-employee-engagement/>.
- The United States Office of Personnel Management. (n.d.). *Telework basics*. Retrieved from <https://www.opm.gov/frequently-asked-questions/telework-faq/telework-basics/what-is-the-definition-of-telework/>.
- Türkeş, M. C., & Vută, D. R. (2022). Telework: Before and after Covid-19. *Encyclopedia 2022*, 2, 1370-1383.
- Urban Creature. (2563). *ส่ง 5 บริษัททำงานจากบ้าน แล้วประสบความสำเร็จ! สืบค้นจาก* <https://urbancreature.co/5-companies-work-from-home-and-successful/>.
- Uslu, O. (2021). 'Being alone is more painful than getting hurt': The moderating role of workplace loneliness in the association between workplace ostracism and job performance. *Central European Business Review*, 10(1), 19-38.
- Vanderbos, G. R. (2015). *APA dictionary of psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). England: Maple Press.
- Vijayan, M. (2018). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behavior*, 6, 22-29.
- Vyas, L. (2022). "New normal" at work in a post-Covid world: Work-life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155-167.
- Wainwright, B. (2018). *What is employee efficiency?* Retrieved from <https://www.effectory.com/knowledge/what-is-employee-efficiency/>.
- Wallstreetmojo. (2023). *What Is employee engagement?* Retrieved from <https://www.wallstreetmojo.com/employee-engagement/>.
- Washburn, R. V. (1964). *An investigation of employee attitudes and employee performance*. Unpublished master's thesis, Western Michigan University, Michigan.
- White, S. (2023). *Working from home can benefit employers as much as employees*. Retrieved from <https://www.monster.com/career-advice/article/the-benefits-of-working-from-home>.

- World Health Organization. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>.
- Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *American Review of Public Administration*, 33, 70-90.
- Xun, G., & Ifenthaler, D. (2017). Designing engaging educational games and assessing engagement in game-Based learning. In R. Z. Zheng & M. K. Gardner (Eds.), *Handbook of research on serious games for educational applications* (pp. 253-270). Retrieved from <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0513-6>.
- Younes, M. R. (2012). *Job satisfaction and work performance: A case study of the American University in Cairo (AUC)*. Unpublished master's thesis, the American University in Cairo, Cairo.
- Zhao, D. (2020). *Work from home: Has the future of work arrived?* Retrieved from <https://www.glassdoor.com/research/working-from-home/>.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business research methods* (9<sup>th</sup> ed.). Singapore: Cengage Learning.





**BANGKOK**  
**UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย

## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา บธ. 715 การค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะใช้เพื่อการศึกษาวิจัยวิชาการเท่านั้น ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงไปตรงมา เพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย ซึ่งข้อมูลนี้ถือเป็นความลับจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลเป็นอันขาด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการกรอกแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

## คำถามคัดกรอง

1. ปัจจุบันท่านอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ใช่หรือไม่  
 1. ใช่  2. ไม่ใช่ (จบการตอบแบบสอบถาม)
2. ปัจจุบันท่านทำงานจากที่บ้าน หรือท่านเคยมีประสบการณ์การทำงานจากที่บ้าน ใช่หรือไม่  
 1. ใช่  2. ไม่ใช่ (จบการตอบแบบสอบถาม)

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงของท่าน (โปรดเลือกเพียง 1 ตัวเลือก)

## 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

## 2. อายุ

1. ต่ำกว่า 21 ปี  2. 21 - 30 ปี  
 3. 31 - 40 ปี  4. 41 - 50 ปี  
 5. 51 - 60 ปี  5. 61 ปี ขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  2. ระดับปริญญาตรี
3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี

## 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,001 บาท  2. 15,001-30,000 บาท
3. 30,001-45,000 บาท  4. 45,001-60,000 บาท
5. 60,001 บาท ขึ้นไป

## 5. ตำแหน่งงาน

1. ผู้บริหาร  2. เลขานุการ
3. ผู้จัดการ  4. หัวหน้า
5. พนักงานฝ่ายขาย  6. พนักงานฝ่ายบัญชี
7. พนักงานฝ่ายธุรการ  8. พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
9. พนักงานฝ่ายไอที  10. พนักงานฝ่ายการตลาด
11. พนักงานฝ่ายจัดซื้อ  12. พนักงานแพ็คเกจสินค้า
13. พนักงานรับโทรศัพท์  14. วิศวกร
15. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

## 6. ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน

1. น้อยกว่า 1 ปี  2. 1 ปี-5 ปี
3. 6 ปี-10 ปี  4. มากกว่า 10 ปี

## 7. อุปกรณ์ที่ใช้ทำงานจากที่บ้าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ  2. โน้ตบุ๊กคอมพิวเตอร์
3. แท็บเล็ต  4. มือถือสมาร์ทโฟน
5. เครื่องพิมพ์เอกสาร  6. เครื่องสแกนเอกสาร
7. โต๊ะทำงานและเก้าอี้ทำงาน  8. อินเทอร์เน็ต
9. เครื่องเขียน  10. กระดาษพิมพ์งาน
11. หูฟัง  12. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยกำหนดให้

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

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด				เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>1. ทักษะ (Attitudes: AT)</b>					
1.1 การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	5	4	3	2	1
1.2 การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประหยัดเวลา	5	4	3	2	1
1.3 การทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลชีวิตในการทำงานของท่าน	5	4	3	2	1
1.4 การทำงานจากที่บ้านทำให้สุขภาพอนามัยของท่านดีขึ้น	5	4	3	2	1
1.5 การทำงานจากที่บ้านช่วยลดความเครียดของท่าน	5	4	3	2	1
1.6 การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	5	4	3	2	1
1.7 การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายลดลง	5	4	3	2	1
1.8 ท่านรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อทำงานจากที่บ้าน	5	4	3	2	1
1.9 การทำงานจากที่บ้านทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น	5	4	3	2	1
1.10 การทำงานจากที่บ้านช่วยลดสิ่งรบกวนทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงาน	5	4	3	2	1
<b>2. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS)</b>					
2.1 โดยทั่วไปแล้ว ท่านพอใจกับงานที่ท่านอยู่	5	4	3	2	1
2.2 ท่านพบว่า งานของท่านน่าสนใจมาก	5	4	3	2	1
2.3 งานปัจจุบันของท่านตรงกับความสามารถของท่าน	5	4	3	2	1
2.4 งานปัจจุบันของท่านเป็นที่น่าพอใจ	5	4	3	2	1
2.5 ท่านพอใจกับเงินเดือนและสิ่งจูงใจอื่น ๆ	5	4	3	2	1
2.6 ท่านพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน	5	4	3	2	1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด				เห็นด้วย น้อยที่สุด
<b>3. ความผูกพันต่องาน (Job Engagement)</b>					
<b>3.1 การมีส่วนร่วมทางกายภาพ (Physical Engagement: PE)</b>					
3.1.1 ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด	5	4	3	2	1
3.1.2 ท่านทุ่มเทเต็มที่กับงานของท่าน	5	4	3	2	1
3.1.3 ท่านทุ่มเทแรงกายให้กับการทำงานมาก	5	4	3	2	1
3.1.4 ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ทำงานได้ดี	5	4	3	2	1
3.1.5 ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านสำเร็จ	5	4	3	2	1
3.1.6 ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับงานมาก	5	4	3	2	1
<b>3.2 การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional Engagement: EE)</b>					
3.2.1 ท่านมีความกระตือรือร้นในการงาน	5	4	3	2	1
3.2.2 ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน	5	4	3	2	1
3.2.3 ท่านสนใจงานของท่าน	5	4	3	2	1
3.2.4 ท่านภูมิใจในงานของท่าน	5	4	3	2	1
3.2.5 ท่านรู้สึกดีกับงานของท่าน	5	4	3	2	1
3.2.6 ท่านตื่นเต้นกับงานของท่าน	5	4	3	2	1
<b>3.3 การมีส่วนร่วมทางปัญญา (Cognitive Engagement: CE)</b>					
3.3.1 จิตใจของท่านจดจ่ออยู่กับงาน	5	4	3	2	1
3.3.2 ท่านให้ความสำคัญกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	5	4	3	2	1
3.3.3 ท่านให้ความใส่ใจกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	5	4	3	2	1
3.3.4 ท่านหมกมุ่นอยู่กับงานของท่าน	5	4	3	2	1
3.3.5 ท่านจดจ่อกับงานของท่าน	5	4	3	2	1
3.3.6 ท่านทุ่มเทความเอาใจใส่ในงานของท่านเป็นอย่างมาก	5	4	3	2	1
<b>4. ความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness: WL)</b>					
4.1 การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน	5	4	3	2	1
4.2 การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในแต่ละวันกับเพื่อนร่วมงานได้	5	4	3	2	1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←————→			เห็นด้วย น้อยที่สุด
4.3 การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งปันความคิดเห็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
4.4 การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่มีเพื่อนในที่ทำงานที่สามารถใช้เวลาพักด้วยได้	5	4	3	2	1
4.5 การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน	5	4	3	2	1
4.6 เพื่อนร่วมงานไม่ได้นำเอาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้ท่านฟังเมื่อท่านทำงานจากที่บ้าน	5	4	3	2	1
<b>5. ความเครียดจากภาระงาน (Workload Stress: WS)</b>					
5.1 ท่านรู้สึกว่า ท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงานค่อนข้างจำกัด	5	4	3	2	1
5.2 ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานของท่านขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	5	4	3	2	1
5.3 ท่านมีความรู้สึกถูกกดดันด้านเวลาในการทำงาน	5	4	3	2	1
5.4 ท่านมีความรับผิดชอบในจำนวนโครงการต่าง ๆ หรือจำนวนคนที่ยากเกินไป	5	4	3	2	1
<b>6. ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being: SW)</b>					
6.1 ท่านคิดว่า ท่านมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	5	4	3	2	1
6.2 ท่านรู้สึกว่า ท่านมีสภาพชีวิตที่สมบูรณ์แบบ	5	4	3	2	1
6.3 ท่านมีความสุขกับชีวิตของท่าน	5	4	3	2	1
6.4 ท่านได้รับทุกสิ่งที่เป็นในการดำรงชีวิตของท่าน	5	4	3	2	1
6.5 หากย้อนเวลาไปได้ ท่านคิดว่าท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรทั้งสิ้น	5	4	3	2	1
<b>7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment: WE)</b>					
7.1 หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่ท่าน	5	4	3	2	1
7.2 ผู้บังคับบัญชาคาดหวังกับการทำงานของท่านอย่างสมเหตุสมผล	5	4	3	2	1
7.3 ท่านและเพื่อนร่วมงานเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาโดยตรง	5	4	3	2	1
7.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อพนักงานของเขา	5	4	3	2	1
7.5 ท่านได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	5	4	3	2	1
7.6 ท่านได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	5	4	3	2	1

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	↔			เห็นด้วยน้อยที่สุด
7.7 ท่านจัดการเวลาทำงานของท่านได้ดี	5	4	3	2	1
7.8 สภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทตรงตามความคาดหวังของท่าน	5	4	3	2	1
7.9 เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1
7.10 หัวหน้างานของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่พบในการทำงาน	5	4	3	2	1
7.11 หัวหน้างานของท่านมีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	5	4	3	2	1
7.12 การสื่อสารระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	5	4	3	2	1
7.13 ท่านพอใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารระหว่างพนักงาน	5	4	3	2	1

### ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยกำหนดให้

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

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home Efficiency: WFH)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	↔			เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่าน	5	4	3	2	1
2. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจงานของท่านและวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	5	4	3	2	1
3. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด	5	4	3	2	1

ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work From Home Efficiency: WFH)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
4. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	5	4	3	2	1
5. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานในการ ทำงาน	5	4	3	2	1
6. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและบรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานจากสำนักงาน	5	4	3	2	1
7. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการ ทำงานของท่าน	5	4	3	2	1
8. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการ ทำงานของทุกคนในบริษัท	5	4	3	2	1

**\*\* ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ \*\***



## ภาคผนวก ข ที่มาของคำถามในการวิจัย

คำถามที่ใช้ในการวิจัย	ที่มา
<b>ทัศนคติ</b>	<b>Attitudes: AT</b>
1. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านสามารถปรับปรุงผล การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	1. ...help me in improving my productivity.
2. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประหยัดเวลา	2. ...help me in saving time.
3. การทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลชีวิตในการ ทำงานของท่าน	3. ...improve my work life balance.
4. การทำงานจากที่บ้านทำให้ สุขภาพอนามัยของท่านดีขึ้น	4. ...improve my health.
5. การทำงานจากที่บ้านช่วย ลดความเครียดของท่าน	5. ...reduce my stress.
6. การทำงานจากที่บ้านทำให้ ท่านมีความยืดหยุ่นในการ ทำงาน	6. ...give me flexibility.
7. การทำงานจากที่บ้านทำให้ ท่านมีค่าใช้จ่ายลดลง	7. ...be cheaper for me.
8. ท่านรู้สึกปลอดภัยมากขึ้น เมื่อทำงานจากที่บ้าน	8. ...be safer for me.
9. การทำงานจากที่บ้านทำให้ สิ่งแวดล้อมดีขึ้น	9. ...be better for the environment.
10. การทำงานจากที่บ้านช่วย ลดสิ่งรบกวนทำให้ท่านมี สมาธิในการทำงาน	10. ...reduce distractions for me.
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>	<b>(Job Satisfaction: JS)</b>
11. โดยทั่วไปแล้ว ท่านพอใจ	11. Generally, I am satisfied with

คำถามที่ใช้ในการวิจัย	ที่มา	
กับงานที่ทำอยู่	my job.	
12. ท่านพบว่า งานของท่าน น่าสนใจมาก	12. I find my job very interesting.	ปรับปรุงจาก Inuwa (2016)
13. งานปัจจุบันของท่านตรงกับ ความคาดหวังของท่าน	13. My current job meets my expectations.	
14. งานปัจจุบันของท่านเป็นที่ น่าพอใจ	14. My current job is pleasant.	
15. ท่านพอใจกับเงินเดือนและ สิ่งจูงใจอื่น ๆ	15. I am satisfied with my salary and other incentives.	
16. ท่านพอใจกับตำแหน่งงาน ปัจจุบันของท่าน	16. I am satisfied with my current job position.	
<b>ความผูกพันต่องาน</b>	<b>(Job Engagement)</b>	ปรับปรุงจาก Rich (2014)
<b>การมีส่วนร่วมทางกายภาพ</b>	<b>(Physical Engagement: PE)</b>	
17. ท่านตั้งใจทำงานที่ รับผิดชอบให้ดีที่สุด	17. I work with intensity on my job.	
18. ท่านทุ่มเทเต็มที่กับงานของ ท่าน	18. I exert my full effort to my job.	
19. ท่านทุ่มเทแรงกายให้กับ การทำงานมาก	19. I devote a lot of energy to my job.	
20. ท่านพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทำงานได้ดี	20. I try my hardest to perform well on my job.	
21. ท่านพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานของท่านสำเร็จ	21. I strive as hard as I can to complete my job.	
22. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจ กับงานมาก	22. I exert a lot of energy on my job.	
<b>การมีส่วนร่วมทางอารมณ์</b>	<b>(Emotional Engagement: EE)</b>	
23. ท่านมีความกระตือรือร้นใน การงาน	23. I am enthusiastic in my job.	
24. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการ	24. I feel energetic at my job.	

คำถามที่ใช้ในการวิจัย	ที่มา	
ทำงาน		
25. ท่านสนใจงานของท่าน	25. I am interested in my job.	
26. ท่านภูมิใจในงานของท่าน	26. I am proud of my job.	
27. ท่านรู้สึกดีกับงานของท่าน	27. I feel positive about my job.	
28. ท่านตื่นเต้นกับงานของท่าน	28. I am excited about my job.	
<b>การมีส่วนร่วมทางปัญญา</b>	<b>(Cognitive Engagement: CE)</b>	
29. จิตใจของท่านจดจ่ออยู่กับงาน	29. At work, my mind is focused on my job.	
30. ท่านให้ความสำคัญกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	30. At work, I pay a lot of attention to my job.	
31. ท่านให้ความสนใจกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	31. At work, I focus a great deal of attention on my job.	
32. ท่านหมกมุ่นอยู่กับงานของท่าน	32. At work, I am absorbed by my job.	
33. ท่านจดจ่อกับงานของท่าน	33. At work, I concentrate on my job.	
34. ท่านทุ่มเทความเอาใจใส่ในงานของท่านเป็นอย่างมาก	34. At work, I devote a lot of attention to my job.	
<b>ความเหงาในที่ทำงาน</b>	<b>(Workplace Loneliness: WL)</b>	
35. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่า ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน	35. I feel included in the social aspects of work.	ปรับปรุงจาก Khan, Chughtai, Bashir & Paracha (2019)
36. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในแต่ละวันกับเพื่อนร่วมงานได้	36. There is someone at work I can talk to about my day to day work problems if I need to.	
37. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งปัน	37. There is no one at work I can share personal thoughts with	

คำถามที่ใช้ในการวิจัย	ที่มา	
ความคิดเห็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	if I want to.	
38. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่มีเพื่อนในที่ทำงานที่สามารถใช้เวลาพักด้วยได้	38. I have someone at work I can spend time with on my breaks if I want to.	
39. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน	39. I feel part of a group of friends at work.	
40. เพื่อนร่วมงานไม่ได้นำเอาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้ท่านฟัง เมื่อท่านทำงานจากที่บ้าน	40. There are people at work who take the trouble to listen to me.	
<b>ความเครียดจากภาระงาน (Workload Stress: WS)</b>		
41. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความช่วยเหลือในการทำงานค่อนข้างจำกัด	41. Shortage of help at work.	ปรับปรุงจาก Vijayan (2018)
42. ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานของท่านขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	42. Co-workers are inefficient.	
43. ท่านมีความรู้สึกถูกกดดันด้านเวลาในการทำงาน	43. High levels of time pressure.	
44. ท่านมีความรับผิดชอบในจำนวนโครงการต่าง ๆ หรือจำนวนคนที่มากเกินไป	44. Responsible for too many people / projects.	
<b>ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being: SW)</b>		
45. ท่านคิดว่า ท่านมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	45. Life is close to my ideal.	
46. ท่านรู้สึกว่าคุณมีสภาพ	46. Life condition is perfect.	ปรับปรุงจาก

คำถามที่ใช้ในการวิจัย	ที่มา
ชีวิตที่สมบูรณ์แบบ	Darvishmotevali &
47. ท่านมีความสุขกับชีวิตของท่าน	47. I'm happy with my life. Ali (2020)
48. ท่านได้รับทุกสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของท่าน	48. I have gained all the essential things during my life.
49. หากย้อนเวลาไปได้ ท่านคิดว่าท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรทั้งสิ้น	49. If I could live again, I wouldn't change anything.
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>	<b>(Work Environment: WE)</b>
50. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่ท่าน	50. The supervisor gave me enough information related to work
51. ผู้บังคับบัญชาคาดหวังกับการทำงานของท่านอย่างสมเหตุสมผล	51. Supervisors provide reasonable expectations for my work
52. ท่านและเพื่อนร่วมงานเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาโดยตรง	52. I believe in direct superiors with fellow colleagues
53. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อนักงานของเขา	53. My direct supervisor has responsibilities towards his staff
54. ท่านได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	54. I received training for career advancement
55. ท่านได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	55. I received training to improve work efficiency
56. ท่านจัดการเวลาทำงานของท่านได้ดี	56. I have managed my work time well
57. สภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทตรงตามความ	57. The work environment where I work is in line with my

ปรับปรุงจาก

Ramli (2019)

คำถามที่ใช้ในการวิจัย	ที่มา
คาดหวังของท่าน	expectations
58. เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	58. Fellow co-workers have trusted each other at work
59. หัวหน้างานของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่พบในการทำงาน	59. My immediate supervisor is able to resolve conflicts or problems encountered at work
60. หัวหน้างานของท่านมีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	60. My immediate supervisor has good management skills and expertise in his profession
61. การสื่อสารระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	61. Communication between me and my immediate supervisor was well established
62. ท่านพอใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารระหว่างพนักงาน	62. I am satisfied with the existing human resource management and communication between the employees where I work
<b>ประสิทธิภาพจากการทำงานที่บ้าน</b>	<b>(Work From Home Efficiency: WFH)</b>
63. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่าน	63. I understand the criteria of performance review of my organization.
64. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจงานของท่านและวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	64. I understand my job and how to carry it out
65. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่	65. I am able to resolve unexpected schedules on

ปรับปรุงจาก  
Inuwa (2016) และ  
Prodanova &  
Kocarev (2021)

คำถามที่ใช้ในการวิจัย	ที่มา
เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้ สามารถเสร็จลุล่วงได้ตาม เวลาที่กำหนด	time.
66. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่าน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล	66. I can carry out assigned duties effectively and efficiently.
67. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามขั้นตอน มาตรฐานในการทำงาน	67. I am very conversant with the standard operating procedure of my job
68. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ ท่านประสบความสำเร็จและ บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากกว่าการ ทำงานจากสำนักงาน	68. The home office helps me achieve my business objectives more efficiently than working from the usual office.
69. การทำงานจากที่บ้านมี ประโยชน์ต่อการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน ของท่าน	69. The adoption of the home office is useful to improve my performance within the company.
70. การทำงานจากที่บ้านมี ประโยชน์ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน ของทุกคนในบริษัท	70. The adoption of the home office is useful to improve the performance of everyone within the company.

#### ที่มาของคำถามในงานวิจัย:

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.

Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 2225-2533.

- Jain, T., Currie, G., & Aston, L. (2022). COVID and working from home: Long-term impacts and psycho-social determinants. *Transportation Research Part A*, 156, 52-68.
- Khan, H. G., Chughtai, M. S., Bashir, A., & Paracha, U. S. (2019). Rejection sensitivity and job performance: Workplace loneliness as mediator and emotional culture of companionate love as moderator. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 997-1016.
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources? *Technology in Society*, 66, 101672.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Rich, B. L. (2014). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Vijayan, M. (2018). Impact of job stress on employees' job performance in Avin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behavior*, 6, 22-29.



## ภาคผนวก ค การประเมินความตรงเชิงเนื้อหา

### ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1

#### แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มุ่งให้ได้ผลการตรวจสอบความตรง (Validity) ของคำถามในแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective Congruence: IOC) ของคำถามในแบบสอบถามและพัฒนาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงคำถามในแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาฉบับนี้ มีทั้งหมด 8 ส่วน ดังนี้
 

ส่วนที่ 1 ทศนคติ	ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่องาน
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่องาน	ส่วนที่ 4 ความเหงาในที่ทำงาน
ส่วนที่ 5 ความเครียดจากภาระงาน	ส่วนที่ 6 ความสุขส่วนตัว
ส่วนที่ 7 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ส่วนที่ 8 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
3. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 1-8 ว่า มีความสอดคล้องกับตัวแปรในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้
  - ให้คะแนน +1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
  - ให้คะแนน 0 หาก**ไม่แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
  - ให้คะแนน -1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**ไม่สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้  
นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านทัศนคติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง การประเมินวัตถุ บุคคล กลุ่ม ประเด็น หรือแนวคิดโดยทั่วไปในมิติต่างๆ ตั้งแต่ด้านลบไปจนถึงด้านบวก โดยการประเมินดังกล่าวได้รับการสันนิษฐานว่ามาจากความเชื่อ อารมณ์ และพฤติกรรมในอดีตที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	/+1	0	-1	
2. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประหยัดเวลา	/+1	0	-1	
3. การทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลชีวิตในการทำงานของท่าน	/+1	0	-1	
4. การทำงานจากที่บ้านทำให้สุขภาพอนามัยของท่านดีขึ้น	/+1	0	-1	
5. การทำงานจากที่บ้านช่วยลดความเครียดของท่าน	/+1	0	-1	
6. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	/+1	0	-1	
7. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายลดลง	/+1	0	-1	
8. ท่านรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อทำงานจากที่บ้าน	/+1	0	-1	
9. การทำงานจากที่บ้านทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น	/+1	0	-1	
10. การทำงานจากที่บ้านช่วยลดสิ่งรบกวนทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงาน	/+1	0	-1	

### ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการจากงานและสิ่งที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับ

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
11. โดยทั่วไปแล้ว ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่	/+1	0	-1	
12. ท่านพบว่า งานของท่านน่าสนใจมาก	/+1	0	-1	
13. งานปัจจุบันของท่านตรงกับความคาดหวังของท่าน	/+1	0	-1	
14. งานปัจจุบันของท่านเป็นที่น่าพอใจ	/+1	0	-1	
15. ท่านพอใจกับเงินเดือนและสิ่งจูงใจอื่นๆ	/+1	0	-1	

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
16. ท่านพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน	+1	0	-1	

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่องานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความผูกพันต่องาน (Job Engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วมทางกายภาพ อารมณ์ และ ปัญญาของพนักงานต่อการทำงาน ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นจากการบริหารจัดการภายในองค์กร โอกาสในการ แสดงออกในที่ทำงาน และการเคารพในภาระหน้าที่ของตนเอง สามารถแยกองค์ประกอบของความผูกพัน ต่องานได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมทางกายภาพ (Physical Engagement)
2. การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional Engagement)
3. การมีส่วนร่วมทางปัญญา (Cognitive Engagement)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
<b>การมีส่วนร่วมทางกายภาพ</b>				
17. ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด	+1	0	-1	
18. ท่านทุ่มเทเต็มที่กับงานของท่าน	+1	0	-1	
19. ท่านทุ่มเทแรงกายให้กับการทำงานมาก	+1	0	-1	
20. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ทำงานได้ดี	+1	0	-1	
21. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านสำเร็จ	+1	0	-1	
22. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับงานมาก	+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมทางอารมณ์</b>				
23. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	+1	0	-1	
24. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน	+1	0	-1	
25. ท่านสนใจงานของท่าน	+1	0	-1	
26. ท่านภูมิใจในงานของท่าน	+1	0	-1	
27. ท่านรู้สึกดีกับงานของท่าน	+1	0	-1	
28. ท่านตื่นเต้นกับงานของท่าน	+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมทางปัญญา</b>				
29. จิตใจของท่านจดจ่ออยู่กับงาน	+1	0	-1	

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
30. ท่านให้ความสำคัญกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	+1	0	-1	
31. ท่านให้ความใส่ใจกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	+1	0	-1	
32. ท่านหมกมุ่นอยู่กับงานของท่าน	+1	0	-1	
33. ท่านจดจ่อกับงานของท่าน	+1	0	-1	
34. ท่านทุ่มเทความเอาใจใส่งานของท่านเป็นอย่างมาก	+1	0	-1	

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความเหงาในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness) หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกเห็นห่างหรือถูกปฏิเสธจากผู้อื่น และรู้สึกขาดความสัมพันธ์ที่มั่นคงในที่ทำงาน

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
35. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่า ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน	+1	0	-1	
36. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในแต่ละวันกับเพื่อนร่วมงานได้	+1	0	-1	
37. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งปันความคิดเห็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	+1	0	-1	
38. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่มีเพื่อนในที่ทำงานที่สามารถใช้เวลาพักด้วยได้	+1	0	-1	
39. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่า ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน	+1	0	-1	
40. เพื่อนร่วมงานไม่ได้นำเอาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้ท่านฟัง เมื่อท่านทำงานจากที่บ้าน	+1	0	-1	

#### ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านความเครียดจากภาระงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความเครียดจากภาระงาน (Workload Stress) หมายถึง ความทุกข์ที่เกิดจากสถานการณ์ที่ความต้องการในภาระงานไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง โดยทรัพยากรอาจเป็นทรัพยากร

ส่วนบุคคล เช่น ทักษะอาชีพ งาน ประสบการณ์ และการศึกษา เป็นต้น หรือทรัพยากรขององค์กร เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบ และจำนวนพนักงาน เป็นต้น

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
41. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความช่วยเหลือในการทำงานค่อนข้างจำกัด	+1	0	-1	
42. ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานของท่านขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	0	-1	
43. ท่านมีความรู้สึกถูกกดดันด้านเวลาในการทำงาน	+1	0	-1	
44. ท่านมีความรับผิดชอบในจำนวนโครงการต่างๆ หรือจำนวนคนที่มากเกินไป	+1	0	-1	

#### ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับตนเองและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองทางอารมณ์เชิงบวกและเชิงลบ รวมถึงการประเมินความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
45. ท่านคิดว่า ท่านมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	+1	0	-1	
46. ท่านรู้สึกว่าคุณมีสภาพชีวิตที่สมบูรณ์แบบ	+1	0	-1	
47. ท่านมีความสุขกับชีวิตของท่าน	+1	0	-1	
48. ท่านได้รับทุกสิ่งที่เป็นในการดำรงชีวิตของท่าน	+1	0	-1	
49. หากย้อนเวลาไปได้ ท่านคิดว่าท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรทั้งสิ้น	+1	0	-1	

#### ส่วนที่ 7 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาวะตลาด ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะเชื่อมโยงกันและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
50. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่ท่าน	+1	0	-1	
51. ผู้บังคับบัญชาคาดหวังกับการทำงานของท่านอย่างสมเหตุสมผล	+1	0	-1	
52. ท่านและเพื่อนร่วมงานเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาโดยตรง	+1	0	-1	
53. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อนักงานของเขา	+1	0	-1	
54. ท่านได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	0	-1	
55. ท่านได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	+1	0	-1	
56. ท่านจัดการเวลาทำงานของท่านได้ดี	+1	0	-1	
57. สภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทตรงตามความคาดหวังของท่าน	+1	0	-1	
58. เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	+1	0	-1	
59. หัวหน้างานของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่พบในการทำงาน	+1	0	-1	
60. หัวหน้างานของท่านมีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	+1	0	-1	
61. การสื่อสารระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	+1	0	-1	
62. ท่านพอใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารระหว่างพนักงาน	+1	0	-1	

### ส่วนที่ 8 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) หมายถึง ในบริบทของการทำงานจากที่บ้าน พนักงานมีความเข้าใจในวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด รวมถึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
63. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่าน	+1	0	-1	
64. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจงานของท่านและวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	0	-1	
65. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด	+1	0	-1	
66. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1	0	-1	
67. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงาน	+1	0	-1	
68. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานจากสำนักงาน	+1	0	-1	
69. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	+1	0	-1	
70. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในบริษัท	+1	0	-1	

THE CREATIVE UNIVERSITY

ผู้ทรงคุณวุฒิ



( กรกมล ยอดศรี )

ตำแหน่ง:

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์  
บริษัท จิธาสะ กรุ๊ป จำกัด

## ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2

### แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มุ่งให้ได้ผลการตรวจสอบความตรง (Validity) ของคำถามในแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective Congruence: IOC) ของคำถามในแบบสอบถามและพัฒนาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงคำถามในแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาฉบับนี้ มีทั้งหมด 8 ส่วน ดังนี้
 

ส่วนที่ 1 ทักษะคนดี	ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่องาน
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่องาน	ส่วนที่ 4 ความเหงาในที่ทำงาน
ส่วนที่ 5 ความเครียดจากภาระงาน	ส่วนที่ 6 ความสุขอึดวิสัย
ส่วนที่ 7 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ส่วนที่ 8 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
3. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 1-8 ว่า มีความสอดคล้องกับตัวแปรในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้
  - ให้คะแนน +1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
  - ให้คะแนน 0 หาก**ไม่แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
  - ให้คะแนน -1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**ไม่สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้  
นักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ



### ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านทัศนคติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง การประเมินวัตถุ บุคคล กลุ่ม ประเด็น หรือแนวคิดโดยทั่วไปในมิติต่างๆ ตั้งแต่ด้านลบไปจนถึงด้านบวก โดยการประเมินดังกล่าวได้รับการสันนิษฐานว่ามาจากความเชื่อ อารมณ์ และพฤติกรรมในอดีตที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้คุณสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	✓ +1	0	-1	
2. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้คุณประหยัดเวลา	✓ +1	0	-1	
3. การทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลชีวิตในการทำงานของท่าน	✓ +1	0	-1	
4. การทำงานจากที่บ้านทำให้สุขภาพอนามัยของท่านดีขึ้น	✓ +1	0	-1	
5. การทำงานจากที่บ้านช่วยลดความเครียดของท่าน	✓ +1	0	-1	
6. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	✓ +1	0	-1	
7. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายลดลง	✓ +1	0	-1	
8. ท่านรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อทำงานจากที่บ้าน	✓ +1	0	-1	
9. การทำงานจากที่บ้านทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น	✓ +1	0	-1	
10. การทำงานจากที่บ้านช่วยลดสิ่งรบกวนทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงาน	✓ +1	0	-1	

### ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการจากงานและสิ่งที่พนักงานรู้สึกที่ได้รับ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
11. โดยทั่วไปแล้ว ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	✓ +1	0	-1	
12. ท่านพบว่า งานของท่านน่าสนใจมาก	✓ +1	0	-1	
13. งานปัจจุบันของท่านตรงกับความคาดหวังของท่าน	✓ +1	0	-1	
14. งานปัจจุบันของท่านเป็นที่น่าพอใจ	✓ +1	0	-1	
15. ท่านพอใจกับเงินเดือนและสิ่งจูงใจอื่นๆ	✓ +1	0	-1	

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
16. ท่านพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน	✓+1	0	-1	

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่องานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความผูกพันต่องาน (Job Engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วมทางกายภาพ อารมณ์ และ ปัญญาของพนักงานต่อการทำงาน ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นจากการบริหารจัดการภายในองค์กร โอกาสในการแสดงออกในที่ทำงาน และการเคารพในภาระหน้าที่ของตนเอง สามารถแยกองค์ประกอบของความผูกพันต่องานได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมทางกายภาพ (Physical Engagement)
2. การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional Engagement)
3. การมีส่วนร่วมทางปัญญา (Cognitive Engagement)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมทางกายภาพ</b>				
17. ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด	✓+1	0	-1	
18. ท่านทุ่มเทเต็มที่กับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
19. ท่านทุ่มเทแรงกายให้กับการทำงานมาก	✓+1	0	-1	
20. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ทำงานได้ดี	✓+1	0	-1	
21. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านสำเร็จ	✓+1	0	-1	
22. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับงานมาก	✓+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมทางอารมณ์</b>				
23. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	✓+1	0	-1	
24. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน	✓+1	0	-1	
25. ท่านสนใจงานของท่าน	✓+1	0	-1	
26. ท่านภูมิใจในงานของท่าน	✓+1	0	-1	
27. ท่านรู้สึกดีกับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
28. ท่านตื่นเต้นกับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมทางปัญญา</b>				
29. จิตใจของท่านจดจ่ออยู่กับงาน	✓+1	0	-1	

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
30. ท่านให้ความสำคัญกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	✓+1	0	-1	
31. ท่านให้ความสนใจกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	✓+1	0	-1	
32. ท่านหมกมุ่นอยู่กับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
33. ท่านจดจ่อกับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
34. ท่านทุ่มเทความเอาใจใส่ในงานของท่านเป็นอย่างมาก	✓+1	0	-1	

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความเหงาในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness) หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกเหงาหรือถูกปฏิเสธจากผู้อื่น และรู้สึกขาดความสัมพันธ์ที่มั่นคงในที่ทำงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
35. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่า ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน	✓+1	0	-1	
36. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในแต่ละวันกับเพื่อนร่วมงานได้	✓+1	0	-1	
37. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งปันความคิดเห็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	✓+1	0	-1	
38. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่มีเพื่อนในที่ทำงานที่สามารถใช้เวลาพักได้ด้วยได้	✓+1	0	-1	
39. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่า ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน	✓+1	0	-1	
40. เพื่อนร่วมงานไม่ได้นำเอาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้ท่านฟัง เมื่อท่านทำงานจากที่บ้าน	✓+1	0	-1	

#### ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านความเครียดจากภาระงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความเครียดจากภาระงาน (Workload Stress) หมายถึง ความทุกข์ที่เกิดจากสถานการณ์ที่ความต้องการในภาระงานไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง โดยทรัพยากรอาจเป็นทรัพยากร

ส่วนบุคคล เช่น ทักษะอาชีพ งาน ประสบการณ์ และการศึกษา เป็นต้น หรือทรัพยากรขององค์กร เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบ และจำนวนพนักงาน เป็นต้น

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
41. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน ค่อนข้างจำกัด	+1 ✓	0	-1	
42. ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานของท่านขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
43. ท่านมีความรู้สึกถูกกดดันด้านเวลาในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
44. ท่านมีความรับผิดชอบในจำนวนโครงการต่างๆ หรือจำนวน คนที่มีมากเกินไป	+1 ✓	0	-1	

#### ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับตนและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองทางอารมณ์เชิงบวกและเชิงลบ รวมถึงการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตของตน

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
45. ท่านคิดว่า ท่านมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	+1 ✓	0	-1	
46. ท่านรู้สึกว่าคุณมีสภาพชีวิตที่สมบูรณ์แบบ	+1 ✓	0	-1	
47. ท่านมีความสุขกับชีวิตของท่าน	+1 ✓	0	-1	
48. ท่านได้รับทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นในการดำรงชีวิตของท่าน	+1 ✓	0	-1	
49. หากย้อนเวลาไปได้ ท่านคิดว่าท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไร ทั้งสิ้น	+1 ✓	0	-1	

#### ส่วนที่ 7 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาวะตลาด ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะเชื่อมโยงกันและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
50. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่ท่าน	✓+1	0	-1	
51. ผู้บังคับบัญชาคาดหวังกับการทำงานของท่านอย่างสมเหตุสมผล	+1 ✓	0	-1	
52. ท่านและเพื่อนร่วมงานเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาโดยตรง	✓+1	0	-1	
53. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อนักงานของเขา	+1 ✓	0	-1	
54. ท่านได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	✓+1	0	-1	
55. ท่านได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	✓+1	0	-1	
56. ท่านจัดการเวลาทำงานของท่านได้ดี	+1	✓0	-1	
57. สภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทตรงตามความคาดหวังของท่าน	+1 ✓	0	-1	
58. เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	✓+1	0	-1	
59. หัวหน้างานของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่พบในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
60. หัวหน้างานของท่านมีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	+1 ✓	0	-1	
61. การสื่อสารระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	+1 ✓	0	-1	
62. ท่านพอใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารระหว่างพนักงาน	+1	✓0	-1	

### ส่วนที่ 8 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) หมายถึง ในบริบทของการทำงานจากที่บ้าน พนักงานมีความเข้าใจในวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเข้าใจเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุ่วงได้ตามเวลาที่กำหนด รวมถึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
63. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่าน	+1 ✓	0	-1	
64. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจงานของท่านและวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1 ✓	0	-1	
65. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด	+1 ✓	0	-1	
66. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1 ✓	0	-1	
67. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
68. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานจากสำนักงาน	+1 ✓	0	-1	
69. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	+1 ✓	0	-1	
70. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในบริษัท	+1 ✓	0	-1	

BANGKOK  
UNIVERSITY  
THE CREATIVE UNIVERSITY

ผู้ทรงคุณวุฒิ



( นายธนภัทร วชิรเมธี )

ตำแหน่ง:

ผู้จัดการแผนกเครื่องมือกล  
บริษัท มินเซนแมชชีนเนอร์รี่ จำกัด

### ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3

#### แบบการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

#### คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มุ่งให้ได้ผลการตรวจสอบความตรง (Validity) ของคำถามในแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Item-objective Congruence: IOC) ของคำถามในแบบสอบถามและพัฒนาแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อปรับปรุงคำถามในแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
2. แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาฉบับนี้ มีทั้งหมด 8 ส่วน ดังนี้
 

ส่วนที่ 1 ทักษะคนดี	ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่องาน
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่องาน	ส่วนที่ 4 ความเหงาในที่ทำงาน
ส่วนที่ 5 ความเครียดจากภาระงาน	ส่วนที่ 6 ความสุขส่วนตัว
ส่วนที่ 7 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	ส่วนที่ 8 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน
3. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาคำถามในแบบสอบถามส่วนที่ 1-8 ว่า มีความสอดคล้องกับตัวแปรในนิยามศัพท์ของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้  
ให้คะแนน +1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด  
ให้คะแนน 0 หาก**ไม่แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด  
ให้คะแนน -1 หาก**แน่ใจ**ว่า ข้อคำถามนั้น**ไม่สอดคล้อง**กับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
4. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้  
นักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านทัศนคติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง การประเมินวัตถุ บุคคล กลุ่ม ประเด็น หรือแนวคิดโดยทั่วไปในมิติต่างๆ ตั้งแต่ด้านลบไปจนถึงด้านบวก โดยการประเมินดังกล่าวได้รับการสันนิษฐานว่ามาจากความเชื่อ อารมณ์ และพฤติกรรมในอดีตที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ประเมิน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้คุณสามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	+1 ✓	0	-1	
2. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้คุณประหยัดเวลา	+1 ✓	0	-1	
3. การทำงานจากที่บ้านช่วยปรับปรุงสมดุลชีวิตในการทำงานของท่าน	+1 ✓	0	-1	
4. การทำงานจากที่บ้านทำให้สุขภาพอนามัยของท่านดีขึ้น	+1 ✓	0	-1	
5. การทำงานจากที่บ้านช่วยลดความเครียดของท่าน	+1 ✓	0	-1	
6. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
7. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านมีค่าใช้จ่ายลดลง	+1 ✓	0	-1	
8. ท่านรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นเมื่อทำงานจากที่บ้าน	+1 ✓	0	-1	
9. การทำงานจากที่บ้านทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น	+1 ✓	0	-1	
10. การทำงานจากที่บ้านช่วยลดสิ่งรบกวนทำให้ท่านมีสมาธิในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	

THE CREATIVE UNIVERSITY

### ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่พนักงานต้องการจากงานและสิ่งที่พนักงานรู้สึกว่าได้รับ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
11. โดยทั่วไปแล้ว ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่	+1 ✓	0	-1	
12. ท่านพบว่า งานของท่านน่าสนใจมาก	+1 ✓	0	-1	
13. งานปัจจุบันของท่านตรงกับความคาดหวังของท่าน	+1 ✓	0	-1	
14. งานปัจจุบันของท่านเป็นที่น่าพอใจ	+1 ✓	0	-1	
15. ท่านพอใจกับเงินเดือนและสิ่งจูงใจอื่นๆ	+1 ✓	0	-1	



ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
16. ท่านพอใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน	✓+1	0	-1	

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่องานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความผูกพันต่องาน (Job Engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วมทางกายภาพ อารมณ์ และปัญญาของพนักงานต่อการทำงาน ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นจากการบริหารจัดการภายในองค์กร โอกาสในการแสดงออกในที่ทำงาน และการเคารพในภาระหน้าที่ของตนเอง สามารถแยกองค์ประกอบของความผูกพันต่องานได้เป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมทางกายภาพ (Physical Engagement)
2. การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (Emotional Engagement)
3. การมีส่วนร่วมทางปัญญา (Cognitive Engagement)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
<b>การมีส่วนร่วมทางกายภาพ</b>				
17. ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุด	✓+1	0	-1	
18. ท่านทุ่มเทเต็มที่กับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
19. ท่านทุ่มเทแรงกายให้กับการทำงานมาก	✓+1	0	-1	
20. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ทำงานได้ดี	✓+1	0	-1	
21. ท่านพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของท่านสำเร็จ	✓+1	0	-1	
22. ท่านทุ่มเทแรงกายแรงใจกับงานมาก	✓+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมทางอารมณ์</b>				
23. ท่านมีความกระตือรือร้นในการงาน	✓+1	0	-1	
24. ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการทำงาน	✓+1	0	-1	
25. ท่านสนใจงานของท่าน	✓+1	0	-1	
26. ท่านภูมิใจในงานของท่าน	✓+1	0	-1	
27. ท่านรู้สึกดีกับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
28. ท่านตื่นตื้นกับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
<b>การมีส่วนร่วมทางปัญญา</b>				
29. จิตใจของท่านจดจ่ออยู่กับงาน	✓+1	0	-1	

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
30. ท่านให้ความสำคัญกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	<del>+1</del>	0	-1	
31. ท่านให้ความใส่ใจกับงานของท่านเป็นอย่างมาก	✓+1	0	-1	
32. ท่านหมกมุ่นอยู่กับงานของท่าน	✓+1	0	-1	
33. ท่านจดจ่อกับงานของท่าน	<del>+1</del>	0	-1	
34. ท่านทุ่มเทความเอาใจใส่งานของท่านเป็นอย่างมาก	✓+1	0	-1	

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านความเหงาในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความเหงาในที่ทำงาน (Workplace Loneliness) หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกเหงาหรือถูกปฏิเสธจากผู้อื่น และรู้สึกขาดความสัมพันธ์ที่มั่นคงในที่ทำงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
35. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่า ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
36. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในแต่ละวันกับเพื่อนร่วมงานได้	+1 ✓	0	-1	
37. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่สามารถแบ่งปันความคิดเห็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	+1 ✓	0	-1	
38. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านไม่มีเพื่อนในที่ทำงานที่สามารถใช้เวลาพักด้วยได้	+1 ✓	0	-1	
39. การทำงานจากที่บ้านทำให้ท่านรู้สึกว่า ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนที่ทำงานด้วยกัน	+1 ✓	0	-1	
40. เพื่อนร่วมงานไม่ได้นำเอาปัญหาเกี่ยวกับการทำงานมาเล่าให้ท่านฟัง เมื่อท่านทำงานจากที่บ้าน	+1 ✓	0	-1	

#### ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านความเครียดจากภาระงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ความเครียดจากภาระงาน (Workload Stress) หมายถึง ความทุกข์ที่เกิดจากสถานการณ์ที่ความต้องการในการะงานไม่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง โดยทรัพยากรอาจเป็นทรัพยากร

ส่วนบุคคล เช่น ทักษะอาชีพ งาน ประสบการณ์ และการศึกษา เป็นต้น หรือทรัพยากรขององค์กร เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบ และจำนวนพนักงาน เป็นต้น

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
41. ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน ค่อนข้างจำกัด	+1 ✓	0	-1	
42. ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานของท่านขาดประสิทธิภาพในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
43. ท่านมีความรู้สึกถูกกดดันด้านเวลาในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
44. ท่านมีความรับผิดชอบในจำนวนโครงการต่างๆ หรือจำนวน คนที่มากเกินไป	+1 ✓	0	-1	

#### ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านความสุขตามอัตวิสัยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

**ความสุขตามอัตวิสัย (Subjective Well-being)** หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับตนเองและประสบการณ์ที่

เกี่ยวข้องกับการตอบสนองทางอารมณ์เชิงบวกและเชิงลบ รวมถึงการประเมินความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตของตน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
45. ท่านคิดว่า ท่านมีชีวิตที่ใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	+1 ✓	0	-1	
46. ท่านรู้สึกว่าคุณมีสภาพชีวิตที่สมบูรณ์แบบ	+1 ✓	0	-1	
47. ท่านมีความสุขกับชีวิตของท่าน	+1 ✓	0	-1	
48. ท่านได้รับทุกสิ่งที่เป็นจำเป็นในการดำรงชีวิตของท่าน	+1	0 ✓	-1	
49. หากย้อนเวลาไปได้ ท่านคิดว่าท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไร ทั้งสิ้น	+1 ✓	0	-1	

#### ส่วนที่ 7 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่พนักงาน

ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาวะ

ตลาด ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวจะเชื่อมโยงกันและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
50. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานแก่ท่าน	<del>+1</del> ✓	0	-1	
51. ผู้บังคับบัญชาคาดหวังกับการทำงานของท่านอย่างสมเหตุสมผล	+1 ✓	0	-1	
52. ท่านและเพื่อนร่วมงานเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาโดยตรง	<del>+1</del> ✓	0	-1	
53. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่อนักงานของเขา	+1 ✓	0	-1	
54. ท่านได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	<del>+1</del> ✓	0	-1	
55. ท่านได้รับการอบรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	<del>+1</del> ✓	0	-1	
56. ท่านจัดการเวลาทำงานของท่านได้ดี	<del>+1</del> ✓	0	-1	
57. สภาพแวดล้อมการทำงานของบริษัทตรงตามความคาดหวังของท่าน	+1 ✓	0	-1	
58. เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	<del>+1</del> ✓	0	-1	
59. หัวหน้างานของท่านสามารถแก้ปัญหาหรือความขัดแย้งที่พบในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
60. หัวหน้างานของท่านมีทักษะการจัดการที่ดีและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	+1	0	-1 ✓	
61. การสื่อสารระหว่างท่านและผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น	+1 ✓	0	-1	
62. ท่านพอใจกับการจัดการทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารระหว่างพนักงาน	+1 ✓	0	-1	

### ส่วนที่ 8 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) หมายถึง ในบริบทของการทำงานจากที่บ้าน พนักงานมีความเข้าใจในวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเข้าใจเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุ่วงได้ตามเวลาที่กำหนด รวมถึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อความ	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
63. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรของท่าน	+1 ✓	0	-1	
64. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านเข้าใจงานของท่านและวิธีการที่จะดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1 ✓	0	-1	
65. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดให้สามารถเสร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนด	+1 ✓	0	-1	
66. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	+1 ✓	0	-1	
67. ในการทำงานจากที่บ้าน ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนมาตรฐานในการทำงาน	+1 ✓	0	-1	
68. การทำงานจากที่บ้านช่วยให้คุณประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานจากสำนักงาน	+1 ✓	0	-1	
69. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของท่าน	+1 ✓	0	-1	
70. การทำงานจากที่บ้านมีประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของคนในบริษัท	+1 ✓	0	-1	

THE CREATIVE UNIVERSITY

ผู้ทรงคุณวุฒิ



( นางเกียร มงคลวัฒนากุล )

ตำแหน่ง:

 หัวหน้าฝ่ายบุคคล  
 บริษัท มินเซนแมชีนเนอรี จำกัด

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวชนิดาภา พันยา	
อีเมล	Chanidaphap@hotmail.com	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561	ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
	พ.ศ. 2556	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประโคนชัยพิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ประสานงานขาย บริษัท มินเซนแมชชีนเนอร์รี่ จำกัด

**BANGKOK  
UNIVERSITY**  
THE CREATIVE UNIVERSITY