

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ

ระดับชาติ

ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย

ครั้งที่

9

ณ อาคารศูนย์ภาษาและคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

วันจันทร์ที่ 1 มีนาคม 2564
สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง และเครือข่ายเจ้าภาพร่วม



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

พิจารณาบทความวิจัยและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงาน
สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 9

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกรียงศักดิ์ ไทยพงษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำเนียร ชมภู
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนพิศ อุตเนตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พงศ์สิทธิกาญจนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบา บัวสมบุญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประसान ตั้งยืนยงวัฒนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภมรรัตน์ วิริยะการุณย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพร ทิมแดง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสันต์ ศารทูลหัต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศรีทัศน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวดี เมื่อกบัวขาว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมยศ วัฒนากมลชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภภาพร กล้าสกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญสง
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ โสตะ
รองศาสตราจารย์ ดร.ณรงค์ สังวาระนที
รองศาสตราจารย์ ดร.เดช บุญประจักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปณิตา วรรมพิรุณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพร ต้นณีกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์นารถ นาถวรานันต์
รองศาสตราจารย์ ดร.พรณี บุญชรหัตถกิจ
รองศาสตราจารย์ ดร. มารุต พัฒนาผล
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย
รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงดี
รองศาสตราจารย์ ดร.เลอชาติ บุญเอก
รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรระ เพิ่มชาติ
รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม
อาจารย์ ดร.ขุนพล พงษ์มณี
อาจารย์ ดร.เฉลียว เพชรทอง
อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยรังสิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
มหาวิทยาลัยรามคำแหง



อาจารย์ ดร.วรรณรัตน์ วัฒนานิมิตกุล
อาจารย์ ดร.วรวิทย์ ยิ้มแย้ม
อาจารย์ ดร.ศรียรรณ ชำตรี
อาจารย์ ดร.สังจาภรณ์ ไวจรรยา
อาจารย์ ดร.สุวิมล วงศ์สิงห์ทอง
อาจารย์ ดร.อมรรัตน์ โสธารัตน์

มหาวิทยาลัยสยาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ นนทบุรี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

พิจารณาบทความวิจัยและบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ เพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในรายงาน
สืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 9

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จินตศักดิ์ กาญจนอนันท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เขาวลิต สมพงษ์เจริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาล แอร์มหล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ เพิ่มชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ชูเมือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ สุจริตรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ตรีสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังจา ไกรศรีรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงเกียรติ อิงคามระธร	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรางค์ มั่นยานนท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อูสายพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
รองศาสตราจารย์ ดร.สมิต อินทร์ศิริพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.ธนภูมิ ชาติดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.บุรินทร์ นรินทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.พนารัตน์ แสงวิจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.พุทธพร พุ่มโรจน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.รินรำไพ พุทธิพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.รุ่งอรุณ สุทธิพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.วราภรณ์ บุญรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.สันติ รักษาวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
อาจารย์ ดร.เสรี เพิ่มชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง



การเตรียมความพร้อมและปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่บ้าน (WFH) และผลลัพธ์ที่คาดหวัง Preparation and Supporting factors for Work from Home and Expected Results

ภัทรพงศ์ ไตรสรณกุลชัย¹ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ²

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานที่บ้าน 2) เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมและปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน 3) เพื่อศึกษาการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เคยทำงานที่บ้าน (Work From Home) ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลแบบวิธีเจาะจงโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยนำผลมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติต่างๆ ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยค่าสถิติพื้นฐานต่างๆ และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการศึกษาพบว่า (1) ลักษณะการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ ดัดสิ่งรบกวนรอบตัว การปฏิบัติตามแผนงานอย่างเคร่งครัด วางทุกอย่างเมื่องานเสร็จ และกำหนดโซนทำงานที่แน่นอน ตามลำดับ (2) การเตรียมความพร้อมและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (3) การทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อม ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน การทำงานที่บ้าน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง



ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) Nature of Work From Home 2) Preparation and Supporting factors that affected work from home 3) Work from home that affected expected results. This quantitative research methods data was collect by purposive sampling with online questionnaires from 400 persons who had a work from home experience in Bangkok area. The results were analyzed with various basic statistics in Descriptive Statistics forms, and tested hypothesis by Multiple regression analysis. The Research results demonstrated that (1) Nature of Work from Home that affected expected results were Strictness plan, Let go everything, Set zone and Cut off distractions. (2) Preparation and supporting factors affected work from home with a statistical significance at 0.05 level. (3) Work from home affected expected results with a statistical significance at 0.05 level.

Keyword: Preparation Supporting factor Work from home Expected result

บทนำ

เนื่องด้วยจากการระบาดของไวรัส “โควิด-19” อันเนื่องมาจากไวรัสโคโรนาที่มีการแพร่ระบาดในปี 2562 ที่เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน โดยเริ่มจากตลาดค้าอาหารทะเลและสัตว์ป่า แพร่ระบาดไปทั่วประเทศจีนอย่างรวดเร็วและระบาดไปอีกหลายประเทศที่มีนักท่องเที่ยวจีนไปถึงด้วยโดยในปัจจุบันนี้มีผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นมาถึง 108,730,569 ราย (ข้อมูลแก้ไข ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2564) และยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งแนวทางในการป้องกันเบื้องต้นนั้นคือการ Social distancing คือการเว้นระยะทางกายภาพกับบุคคลอื่นๆในสังคมหรือก็คือการอยู่ห่างจากคนอื่นเพื่อที่จะทำให้การแพร่กระจายของเชื้อโรคน้อยลงหรือช้าลง รวมถึงการสวมหน้ากากอนามัยเมื่อเว้นระยะห่างไม่ได้ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติตามเทคนิคนี้ปลอดภัยมากขึ้นและยังช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์และระบบสาธารณสุขมีเวลาเตรียมความพร้อมในการรับมือผู้ป่วยจำนวนมากได้ โดย Social Distancing เป็นหนึ่งในมาตรการการลดการระบาดของโรคโควิด-19 และอีกมาตรการหนึ่งก็คือการให้พนักงานและบุคลากรหลีกเลี่ยงการเดินทางมาทำงานที่ออฟฟิศเพื่อความปลอดภัยของพนักงานและบุคลากรที่เรียกว่า “Work From Home(WFH)” โดยเป็นการที่ให้บุคลากรหรือพนักงานนั้นทำงานอยู่ที่บ้านได้ เช่น งานเอกสาร ทำพรีเซนท์ ทำแผนการตลาด และออกแบบดีไซน์ต่าง ๆ โดยไม่สนใจว่าพนักงานจะทำงานที่ไหนอย่างไรเพียงแต่ขอให้พนักงาน “ส่งงานได้ตรงตามกำหนดการ” นอกจากจะลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสแล้วยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอื่นๆด้วย เช่นค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าสวัสดิการต่างๆของบริษัท เป็นต้น

ในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อม ล้วนส่งผลให้องค์กรทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้การดำรงชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา ทำให้คนที่อยู่ห่างไกลสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ถือเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในปัจจุบันการทำงานที่บ้านหรือ Work From Home นั้นได้ถูกนำมาใช้งานในองค์กรต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของไวรัส อีกทั้งการทำงานที่บ้านนั้นยังทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงอีกด้วย เนื่องจากมีสมาธิในการทำงานไม่มีสิ่งรบกวนแต่ตัวพนักงานหรือบุคลากรนั้นต้องมีวินัยในตัวเอง

หลักสำคัญในการทำงาน Work From Home ให้มีประสิทธิภาพ 1) กำหนดโซนทำงานที่แน่นอน แยกโซนทำงานออกจากโซนอื่น ๆ ช่วยให้มีความชัดเจนกับงาน 2) ตัดสิ่งรบกวนรอบตัว ช่วยให้มีความสมาธิกับงาน ทำความเข้าใจกับคนรอบข้าง ไม่ควรเข้ามาในโซนทำงานระหว่างชั่วโมงทำงาน เนื่องจากต้องการสมาธิให้ผลงานออกมาดี 3) ปฏิบัติตามแผนงานอย่างเคร่งครัด วางแผนการทำงานที่ชัดเจนและปฏิบัติตาม เป็นการรักษาดาวเวลาเหมือนกับการทำงานที่ออฟฟิศ 4) เตรียมสื่อสารกับทีมปรึกษางานกับเพื่อนร่วมทีมเป็นอีกวิธีที่จะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น 5) วางทุกอย่างเมื่องานเสร็จ เนื่องจากการทำงานที่บ้านนั้นพื้นที่ส่วนตัวจะปะปนอยู่กับพื้นที่ทำงาน ทำให้ไม่สามารถปล่อยวางเรื่องงานได้ หลังจากชั่วโมงทำงานต้องเก็บอุปกรณ์ทำงานและไปทำกิจกรรมอย่างอื่น เพื่อลดความเครียดพร้อมทำงานในวันถัดไป



Work From Home นั้นถูกใช้อย่างแพร่หลายในตอนนี้เพื่อลดการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้บุคลากรและพนักงานนั้นสามารถทำงานที่บ้านได้โดยมีแอปพลิเคชันที่รองรับการทำงานที่บ้าน เช่น Zoom, Skype, Google, Hangouts, Facebook Messenger, Line Call, Screen Sharing เป็นต้น อีกทั้งยังมีเครื่องมือที่รองรับการทำงานในส่วนของโปรเจกต์ เช่น Microsoft Teams มาใช้ในการแชร์งานให้เพื่อนร่วมทีมแบบเรียลไทม์และสามารถแก้ไขได้ทันทีที่อีกทั้งยังมีความปลอดภัยสูงอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามก็ต้องการเตรียมความพร้อมในการใช้งาน Work From Home ซึ่งก็อาจจะเป็นเรื่องยากสำหรับบุคคลที่ไม่คุ้นเคยกับการทำงานแบบนี้จึงต้องมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อกระตุ้นให้เรามีความรับผิดชอบเหมือนตอนอยู่ที่ทำงานอีกด้วยรวมถึงการที่พนักงานหรือบุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีจึงทำให้เกิดความล่าช้าในการใช้งานได้และสิ่งที่ไม่ได้เลยคือความมีวินัยและข้อสัจย์ต่อตนเองเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการลิสต์สิ่งที่ต้องทำในแต่ละวันนั้นและกำหนดเส้นตายการส่งงานจะช่วยให้ทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพไม่แพ้กับตอนอยู่ที่ทำงาน ทำให้ผู้คนลดความตึงเครียดในการเดินทาง ลดค่าใช้จ่ายต่างๆ เพิ่มความยืดหยุ่นในกาทำงาน อีกทั้งยังทำให้ครอบครัวเกิดความรักมากขึ้น

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกศึกษาเรื่องนี้เนื่องจากในยุคปัจจุบันที่เรียกว่า “New Normal” การทำงานที่บ้านมีความจำเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าความสำคัญของการทำงานที่บ้านหรือ Work From Home นั้นคือ ความสะดวกสบาย ในการทำงานที่บ้าน ความมีประสิทธิภาพในการทำงานที่บ้าน ค่าใช้จ่ายในการทำงานที่บ้าน และระยะเวลาในการทำงานที่บ้านเฉลี่ยต่อวัน เพื่อนำมาบริหารจัดการการทำงานที่บ้านหรือ Work From Home โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้ที่ทำงานที่บ้านหรือเคยทำงานที่บ้าน เสนอต่อ องค์กร หน่วยงานต่างๆ สามารถนำไปศึกษาหรือพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานที่บ้าน
2. เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมและปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน
3. เพื่อศึกษาการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง

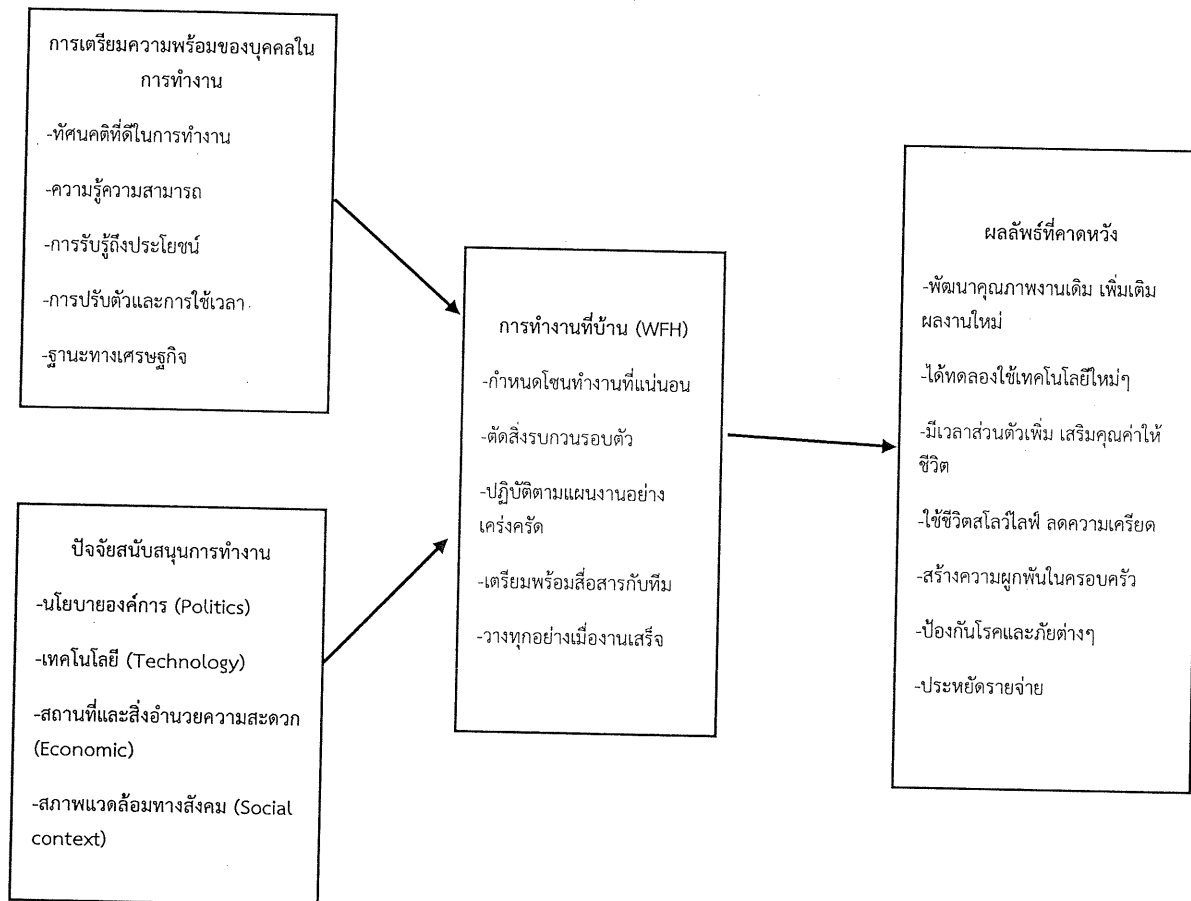
ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่เคยทำงานที่บ้านในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของคอคแรน (Cochran) ได้ขนาดตัวอย่าง 400 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์
 2. ขอบเขตเนื้อหา
เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมและปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่บ้านเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่คาดหวังในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19
 3. ขอบเขตพื้นที่
ผู้วิจัยใช้พื้นที่ศึกษา คือ จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยวิเคราะห์
 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้เวลา ตั้งแต่เดือนเมษายน 2563 - เดือนตุลาคม 2563 รวมระยะเวลา 7 เดือน
- สมมติฐานการวิจัย



1. การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน
2. ปัจจัยสนับสนุนการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน
3. การทำงานที่บ้านส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง

กรอบแนวคิดการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงาน คือ ความพร้อมเป็นสภาพหรือคุณภาพการเตรียมความพร้อมอันเนื่องมาจากการเตรียมการ ความถนัด ความพอใจ หรือความกระตือรือร้น ขนิษฐา จันทร์แต่งผล, (2559) จากความหมายของความพร้อมของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายไว้ สามารถสรุปได้ว่า ความพร้อม หมายถึง สภาพที่บุคคลพร้อมที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยขึ้นอยู่กับสภาวะทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินการสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน คือ การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน เมธี ไพรัชิต, (2556)

การทำงานที่บ้าน (WFH) คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (paid work from home) ชาลีนี ฐิติโชติพิณชัย, (2559) การทำงานที่บ้าน หมายถึง การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน แต่ไม่เปลี่ยนเวลาทำงาน ให้นักงนทำงานอยู่ในขอบเขตของคู่มือสหภาพแรงงาน โดยสามารถทำงานจากบ้าน หรือจากสถานที่อื่นที่อยู่ไกลออกไปจากสำนักงานโดยเป็นที่ๆได้รับการเห็นชอบจากบริษัท โดยสามารถทำงานจากสถานที่เหล่านั้นได้ตลอดหรืออาจทำแค่บางวันต่อสัปดาห์ ชาลีนี ฐิติโชติพิณชัย, (2559)



ผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ ความคาดหวังเกิดจากความรู้สึกนึกคิดในการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าว่า เป็นความ ต้องการจะไปถึงเป้าหมายที่กำหนด กฎญา กิจฉลอง, (2553) เมื่อโตขึ้นต่างมีความเป็นตัวเอง มีวุฒิภาวะ มีเป้าหมาย เพื่อให้ เกิดความสำเร็จ และการไปสู่เป้าหมาย ต้องมีความคาดหวังกับความสำเร็จ เพื่อให้ความคาดหวังนั้น เป็นความคาดหวังให้กับ ตัวเองหรือบุคคลอื่น โดยทำการคาดหวังให้บุคคลอื่นเป็นไปตามที่ตัวเองต้องการตามเป้าหมายที่วางไว้ กฎญา กิจฉลอง, (2553)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นกาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง องค์การที่มีการใช้งาน Work From Home ในปัจจุบัน เพื่อมุ่งคนหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อม และปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่บ้าน (WFH) และผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่บ้าน ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นแบบออนไลน์ และแบบเอกสาร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่เคยทำงานที่บ้าน (Work From Home) ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวนขนาด กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ คอแครน (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ ± 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 400 คน โดยใช้ การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เป็นการเลือกกลุ่ม ตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ วารสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนด โครงสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะวิทยาการจัดการ หลังจากนั้นจึงนำ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนั้น นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งค่าที่ได้ไม่ควรต่ำกว่า 0.70 ซึ่งจะถือว่าแบบสอบถามมีความ เชื่อมั่น (ลัดดาวัลย์ เพชร โรจน์ และอัจฉรา ชานิประศาสน์, 2547) จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนคาค (Alpha Coefficient) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนคาค (Alpha Coefficient) ในภาพรวมเท่ากับ 0.986 เรียงตามลำดับกลุ่มตัวแปรคือ การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงาน เท่ากับ 0.929 ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน เท่ากับ 0.925 การทำงานที่บ้าน เท่ากับ 0.948 และ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เท่ากับ 0.971 ดังนั้นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นใน ระดับที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัยนี้จะทำการเก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่บ้านโดยใช้แบบสอบถามเอกสาร ออนไลน์ (Google Forms) และได้รับคืนเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง หลังจากกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม แล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

งานวิจัยนี้หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการตรวจสอบเพื่อให้คะแนนและทำการประมวลผล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน

1). การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

2). การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน
- ปัจจัยสนับสนุนการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน
- การทำงานที่บ้านส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง



ผลการวิจัย

แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 36 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.4 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำอาชีพพนักงานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 38.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ระหว่าง 10,000 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.2

ส่วนที่ 2 การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านทัศนคติที่ดีในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.62$) การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.76$) การปรับตัวและการใช้เวลา ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.62$) และฐานะทางเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.98$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการสนับสนุนการทำงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยการสนับสนุนการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับ นโยบายองค์การมากที่สุด ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.80$) รองลงมาคือ เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.96$) สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.99$) และสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทำงานที่บ้าน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานที่บ้านอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับ การกำหนดโซนทำงานที่แน่นอนมากที่สุด ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.80$) รองลงมาคือ ตัดสิ่งรบกวนรอบตัว ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.61$) ปฏิบัติตามแผนงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.61$) เตรียมพร้อมสื่อสารกับทีม ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.68$) และวางทุกอย่างเมื่องานเสร็จ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับ การป้องกันโรคและภัยต่าง ๆ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.78$) รองลงมาคือ ได้ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.63$) มีเวลาส่วนตัวเพิ่ม เสริมคุณค่าให้ชีวิต ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.91$) สร้างความผูกพันในครอบครัว ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.91$) ประหยัดรายจ่าย ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.80$) ใช้ชีวิตสโลว์ไลฟ์ ลดความเครียด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.85$) และพัฒนาคุณภาพงานเดิม เพิ่มเติมผลงานใหม่ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน

การเตรียมความพร้อมของบุคคล ในการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.245	0.250		4.985	0.000
การปรับตัวและการใช้เวลา (ADT)	0.295	0.60	0.357	4.932	0.000*
ความรู้ความสามารถ (CPT)	0.279	0.058	0.335	4.819	0.000*
ฐานะทางเศรษฐกิจ (ECO)	0.132	0.037	0.251	3.581	0.000*
F-Value = 46.312					
Adjusted R ² = 0.523 Durbin-Watson = 2.057					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถแสดงเป็นสมการการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $\hat{y} = 1.245 + 0.295ADT + 0.279CPT + 0.132ECO$



จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า F-test เท่ากับ 46.312 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ผลทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.057 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.523 แสดงว่า การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 52.3 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ การปรับตัวและการใช้เวลา, ความรู้ความสามารถ และฐานะทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยสนับสนุนการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน

ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.783	0.175		10.186	0.000
นโยบายองค์การ (POL)	0.282	0.45	0.439	6.315	0.000*
สภาพแวดล้อมทางสังคม(ENV)	0.312	0.050	0.431	6.201	0.000*
F-Value = 84.994					
Adjusted R ² = 0.575 Durbin-Watson = 1.842					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถแสดงเป็นสมการการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $\hat{y} = 1.783 + 0.282POL + 0.312ENV$

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า F-test เท่ากับ 84.994 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ผลทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.842 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.575 แสดงว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 57.5 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายองค์การ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 3 การทำงานที่บ้านส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง
ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ การทำงานที่บ้านส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง

การทำงานที่บ้าน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.452	0.306		1.476	0.143
ปฏิบัติตามแผนงานอย่างเคร่งครัด (FTP)	0.235	0.084	0.229	2.807	0.006*
วางทุกอย่างเมื่องานเสร็จ (PUT)	0.233	0.071	0.252	3.259	0.001*
กำหนดโซนทำงานที่แน่นอน (ZON)	0.186	0.058	0.241	3.190	0.002*
ตัดสิ่งรบกวนรอบตัว (COD)	0.228	0.077	0.223	2.967	0.004*
F-Value = 36.732					
Adjusted R ² = 0.535 Durbin-Watson = 1.875					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางสามารถแสดงเป็นสมการการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $\hat{y} = 0.452 + 0.235FTP + 0.233PUT + 0.186ZON + 0.228COD$

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการทดสอบค่า F-test เท่ากับ 36.732 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวส่งผลต่อค่าตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ ผลทดสอบค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.875 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5 แสดงว่าค่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าแล้ว (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ



0.535 แสดงว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานที่บ้านได้ร้อยละ 53.5 การทดสอบค่าด้วยสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ปฏิบัติตามแผนงานอย่างเคร่งครัด, วางทุกอย่างเมื่องานเสร็จ, กำหนดโซนทำงานที่แน่นอน และตัดสิ่งรบกวนรอบตัว ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ ตัดสิ่งรบกวนรอบตัว การปฏิบัติตามแผนงานอย่างเคร่งครัด วางทุกอย่างเมื่องานเสร็จ และกำหนดโซนทำงานที่แน่นอน
2. การเตรียมความพร้อมและปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อการทำงานที่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้โดยปัจจัยสนับสนุนการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้านมากกว่าการเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงาน
3. การทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งสามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะการทำงานที่บ้าน ต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่บ้านเพื่อที่จะได้เตรียมความพร้อมได้ เพราะการทำงานที่บ้านมีการใช้งานอย่างแพร่หลาย เป็นการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ และยังได้ค่าจ้างเหมือนเดิม สอดคล้องกับงานวิจัย ชาลิสัน วิฑูริชิตพิณชัย, (2559)

2.1 การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานพบว่า การปรับตัวและกรใช้เวลาส่งผลต่อการทำงานที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถ และฐานะทางเศรษฐกิจ เนื่องจาก การเตรียมการหรือตรวจสอบความเรียบร้อยต่าง ๆ ก่อนเริ่มทำงานเพื่อหาปัญหาหรือสิ่งที่จะต้องแก้ไขได้ทันเวลา ด้านการปรับตัวและการใช้เวลาให้พนักงานได้ปรับตัวในการทำงานที่บ้านหรือในที่ต่างๆที่ไม่ใช่บริษัท ให้พนักงานได้ทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีและพัฒนาขึ้นไปอีก อีกทั้งการเตรียมการสำหรับการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานนั้นออกมาประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา จันทร์แตงผล, (2559)

2.2 ปัจจัยสนับสนุนการทำงานพบว่า นโยบายองค์กรส่งผลต่อการทำงานที่บ้านมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางสังคม เนื่องจาก องค์กรต้องมีการสนับสนุนการทำงานเนื่องจากต้องมีค่าใช้จ่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะพนักงานบางคนไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะสามารถทำงานที่บ้านได้ เนื่องจากการทำงานที่บ้านนั้นต้องพึ่งพาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องสนับสนุนและจูงใจพนักงานให้มีความพึงพอใจที่ทำงานรูปแบบใหม่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ไพรัชิต, (2556)

3.การทำงานที่บ้านพบว่า การปฏิบัติตามแผนงานอย่างเคร่งครัดส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังมากที่สุด รองลงมาคือ วางทุกอย่างเมื่องานเสร็จ กำหนดโซนทำงานที่แน่นอน และตัดสิ่งรบกวนรอบตัว เนื่องจากการทำงานที่บ้านนั้นมีความยืดหยุ่นมากที่ทำให้สามารถทำงานที่ใดก็ได้จึงมีข้อกำหนดและเงื่อนไขมากมายในการทำงานที่บ้านเพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าพนักงานจะทำให้งานแม้อยู่บ้านหรือที่ใดก็ตามโดยมีการกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนและต้องมีการประชุมพูดคุยกับทีมอยู่เสมอ กำหนดงานที่ต้องทำวางแผนงานอย่างเคร่งครัดโดยถ้าไม่ปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาหมายจะถือว่ามีความผิดทางวินัย กำหนดโซนทำงานที่แน่นอนเพื่อตัดสิ่งรบกวนออกจากการทำงานให้มีสมาธิในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งการทำงานที่บ้านนั้นจะช่วยประหยัดรายจ่ายในการที่ต้องออกไปทำงานที่บริษัท มีการทดลองใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ และสร้างความผูกพันกับครอบครัวมากยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, (2559)

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ทำงานที่บ้านที่ต้องมีการเตรียมความพร้อม และปัจจัยสนับสนุนการทำงานที่บ้าน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่คาดหวัง



1. การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงาน

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้านในด้านต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่บ้านให้ความสำคัญกับการปรับตัวและการใช้เวลา เป็นหลักในการทำงานที่บ้าน ดังนั้นควรมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆเพื่อให้สามารถปรับตัวกับการที่บ้านได้อย่างเหมาะสม องค์กรต้องประยุกต์การทำงานที่บ้าน (Work From Home) ให้เหมาะสมกับสถานการณ์จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งในด้านของตัวองค์กรและตัวพนักงาน พนักงานต้องปรับตัวโดยการเรียนรู้และเข้าถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น และเทคโนโลยีที่ใช้ไม่ใช่เพียงแต่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิมเนื่องจากบางสถานการณ์ที่ไม่สามารถไปทำงานที่บริษัทได้ก็ยังสามารถทำงานและสร้างรายได้ต่อไปได้อีกทั้งยังทำให้ประหยัดเวลาที่ใช้ในการเดินทางไปทำงานอีกด้วย รวมถึงประหยัดรายจ่ายบางอย่างที่ไม่จำเป็นและในอนาคตนั้นในโลกการทำงานจะเน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการและทำให้พนักงานได้มีทักษะการทำงานในหลายๆด้านเพิ่มขึ้นจากการทำงานที่บ้านอีกด้วย

2. ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัจจัยสนับสนุนการทำงานส่งผลต่อการทำงานที่บ้านในด้านต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่บ้านให้ความสำคัญกับ นโยบายขององค์กรเป็นหลักในการทำงานที่บ้าน ดังนั้นเมื่อองค์กรเผชิญกับเหตุการณ์ที่ต้องมีการทำงานที่บ้านหรือมีการปรับตัวนั้น จึงต้องมีนโยบายให้พนักงานนั้นทำงานได้แบบเดิมผ่านการทำงานที่บ้าน รวมถึงการสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านให้พนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ไม่ได้อยู่ที่บริษัท และควรมีการฝึกอบรมพนักงานผ่านทางออนไลน์ เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงเทคโนโลยีที่จะใช้งาน และเข้าใจในด้านอื่นๆที่องค์กรต้องการ เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอีกทั้งเป็นการพัฒนาบุคลากรของบริษัท

3. การทำงานที่บ้าน (Work From Home)

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การทำงานที่บ้านส่งผลต่อผลลัพธ์ที่คาดหวังในด้านต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่บ้านให้ความสำคัญกับ การปฏิบัติตามแผนงานอย่างเคร่งครัดเป็นหลัก ดังนั้น องค์กรควรมีการกำหนดการทำงานและกำหนดเวลาทำงานให้ครอบคลุมและมีการติดตามงานและวัดผลอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทราบว่าพนักงานนั้นได้ทำงานตรงตามที่มีมอบหมายไว้ พนักงานต้องพร้อมและสามารถติดต่อพนักงานได้ตลอดเวลาที่กำหนด ต้องมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อเพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะ การเตรียมความพร้อมของบุคคลในการทำงาน ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน และการทำงานที่บ้าน ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น การเตรียมพร้อมขององค์กรในการทำงานที่บ้าน เพื่อศึกษาปัจจัยที่องค์กรจะเตรียมความพร้อมในการทำงานที่บ้านเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
2. ควรมีการศึกษาข้อมูลในเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามเชิงลึก หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในพื้นที่สำรวจ ในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบผลวิจัยในลักษณะของการอธิบายด้วยเหตุและผลของการศึกษาในประเด็นนั้นๆ อย่างชัดเจน
3. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในการวิจัย เพื่อสำรวจว่ากลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันจะให้ผลการศึกษาเหมือนหรือต่างกันอย่างไร เพื่อหาข้อเปรียบเทียบสำหรับผู้ที่เคยทำงานที่บ้านและผู้ที่ไม่เคยทำงานที่บ้านว่ามีความสนใจ และมีความรู้ความเข้าใจที่จะทำงานที่บ้านมากน้อยต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีวีรัตน์. (2559) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่กรณีศึกษา. คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, สืบค้น 24 กรกฎาคม 2563, จาก <https://core.ac.uk/download/pdf/147686768.pdf>
- กฤษฎา กิจฉลอง. (2553) ความคาดหวังและความพึงพอใจของนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่มีต่อการซื้อสินค้าและบริการ ผ่านทางระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์, สืบค้น 5 สิงหาคม 2563,



จาก<https://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS02/PDF01/2553/GB/20.pdf>

- ขนิษฐา จันทร์แต่งผล. (2559) การศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์เศรษฐกิจการลงทุนภาคที่ 4 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เพื่อก้าวเข้าสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. (2554) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามแสน. สืบค้น 11 กรกฎาคม 2563,
จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/993/132374.pdf>
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2553). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลวิภาวดี.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ฉัตรภากรณ์ สุวรรณหิรัญพร. (2548). ความพร้อมของบุคลากรสังกัดสำนักงานใหญ่การนิคมอุตสาหกรรมแห่ง
ประเทศไทย ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชลวิทย์ เจียรจิตต์ และชัยวัชร พรหมจิตติพงศ์. (2554). การเตรียมความพร้อมของนิสิตมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒต่อ
การเป็นประชาคมอาเซียน 2015.วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 16(1), 63-73.
- ชาลินี ฐิติโชคพิณชัย. (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน :
กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. สืบค้น 24 เมษายน 2563,
จากhttp://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802036227_5788_4219.pdf
- ปิยะนุช นรินทร์ (2545:22) การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรี อยู่อยุธยาจำกัด (มหาชน) เขต
17 เมธิ โพรซิด (2556) การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด, สืบค้น 20 กรกฎาคม 2563,
จาก https://bkkthon.ac.th/home/user_files/department/department-23/files/is_56_4.pdf
- ลัดดา กุลนันทน์(2544:18) การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
แห่งประเทศไทย
- วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2555) ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล : กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ศิริรัตน์ ทวีการไกล(2551:28) การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงาน บริษัททวาไทย อุตสาหกรรม
จำกัด (มหาชน)
- Bryan Robinson. (2563). 9 Tips To Be Productive When Working At Home During COVID-19 สืบค้น 25
ตุลาคม 2563, จาก<https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/03/14/9-tips-to-be-productive-when-working-at-home-during-covid-19/>
- Clark II, S. D., & Olfman, L. (1999). Influencing the decision to telework testing the simplified decision
model. In Proceedings of the 1999 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research
- Verbeke, A., Schulz, R., Greidanus, N., & Hambley, L. (2008). Growing the virtual workplace:
The integrative value proposition for telework. Massachusetts