

ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน  
ในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตและให้บริการผลิตภัณฑ์  
เหล็กกล้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

Organizational and Personal Factors affecting to Working-from-Home  
Employees' Productivity during the Pandemic of COVID-19: A Case Study of a  
Steel Product Manufacturing and Service Company in Samutprakan Province

ชูเกียรติ จากใจชน<sup>1</sup>, จิราภรณ์ โภชกปริทัศน์<sup>2</sup>, สุวัลลี สัตยาอภิธาน<sup>3</sup>,  
รุ่งฤดี กล้าหาญ<sup>4</sup> และ ศุภมิตร บัวเสนา<sup>5</sup>

Chukiat Chakchaichon<sup>1</sup>, Jiraporn Pochakaparipan<sup>2</sup>, Suvallee Sattayaapithan<sup>3</sup>,  
Rungrudee Klaharn<sup>4</sup> and Suppamitr Bousanoh<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup>คณะจิตวิทยา, วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

<sup>4</sup> สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>5</sup> คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

<sup>1,2,3</sup>Faculty of Psychology Saint Louis College, Thailand

<sup>4</sup> Educational and Psychological Test Bureau Srinakharinwirot University, Thailand

<sup>5</sup> Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit University, Thailand

Corresponding Author, Email: <sup>1</sup>chukiat@slc.ac.th; <sup>2</sup>jiraporn@slc.ac.th; <sup>3</sup>suvallee@slc.ac.th;

<sup>4</sup>rungrudee@g.swu.ac.th; <sup>5</sup>suppamitr@gmail.com

Retrieved: August 17, 2023; Revised: December 26, 2023; Accepted: December 27, 2023

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลและผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล กับผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยใช้ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล ร่วมกันเป็นตัวแปรพยากรณ์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล และผลิตภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล และผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก 2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.497, .475, .617$  และ  $.586$  ตามลำดับ) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความสามารถทางด้านดิจิทัล สุขภาพจิต ความเครียดในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.599, .647, .506$  และ  $.705$

ตามลำดับ) และ 3. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความสามารถทางด้านดิจิทัล ร่วมกันพยากรณ์ผลผลิตภาพได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 80.2%

**คำสำคัญ:** ผลผลิตภาพของพนักงาน; บริษัทผู้ผลิตและให้บริการผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า

## Abstract

The objectives of this article were to 1) study the level of organizational factors, personal factors, and working-from-home employee productivity. 2) study the relationships among organizational factors, personal factors, and working-from-home employees' productivity. 3) study the causal factors of working-from-home employees' productivity using organizational and personal factors. A quantitative method was used in this study. The samples comprised 214 working-from-home employees selected by simple random sampling. The research tools were an organizational factor questionnaire, a personal factor questionnaire, and a working-from-home employee productivity questionnaire, which had reliability between .785 and .940. The statistics for data analysis were arithmetic mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression.

The research results were: 1. organizational factors, personal factors, and working-from-home employee productivity, which they reported to be between moderate and high levels. 2. organizational factors: perceived organizational support, perceived supervisor support, peer relationship, and digital facility support were significantly positively correlated with productivity ( $r=.497, .475, .617$  and  $.586$  respectively,  $<.01$ ); and personal factors: digital capability, mental health, work stress, and work-life balance were significantly positively correlated with productivity ( $r=.599, .647, .506$  and  $.705$  respectively,  $<.01$ ), and 3. work-life balance and digital capability were significant predictors of working-from-home employees' productivity, explaining 80.2%.

**Keywords:** Employees' Productivity; Steel Product Manufacturing and Service Company

## บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่มีแนวโน้มความรุนแรงในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 รัฐบาลจึงได้กำหนดมาตรการและข้อสั่งการเพื่อป้องกันแก้ไขสถานการณ์ที่อาจทวีความรุนแรงขึ้น โดยหนึ่งในมาตรการสำคัญ คือ การให้ทุกกระทรวงมอบงานให้ข้าราชการหรือ เจ้าหน้าที่ทำงานที่บ้านตามความเหมาะสม (รัฐบาลไทย, 2563) ซึ่งการทำงานที่บ้านนี้จะช่วยทำให้บุคคลมีการรักษาระยะห่างกับสังคม (Social Distancing) ลดโอกาสในการสัมผัสเชื้อและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคในวงกว้าง (กรมควบคุมโรค, 2563) เช่นเดียวกับองค์การภาคเอกชนได้มีการนำมาตรการการทำงานที่บ้าน (Work from Home) หรือ WFH มาใช้ จากการศึกษาของ Nima and Anulakshmi (2021) พบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพโดยพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานจากที่บ้านจะต้องเผชิญกับความเครียดในระดับสูง ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตภาพ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน และ Andrei et al. (2021) พบว่า การทำงานที่บ้านส่งผลทางลบในเรื่องการเข้าสังคม ในทางตรงกันข้าม การทำงานที่บ้านส่งผลทางบวกในเรื่องความยืดหยุ่นในการปรับตัว การได้รับความเข้าใจ



จากผู้บังคับบัญชาและองค์กรได้ดำเนินการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการทำงานให้กับพนักงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านงานยังส่งผลต่อผลิตภาพ ระดับความเครียด และสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับ Aboelmaged and Subbaugh (2012) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลเป็น ปัจจัยนำ (Antecedents) มีบทบาทสำคัญและส่งผลต่อผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน (Work from Home)

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในบริษัทผู้ผลิตและให้บริการผลิตภัณฑ์เหล็กกล้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยปัจจัยทางด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและนโยบายที่ออกโดยผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาของบริษัทเพื่อสนับสนุนการใช้การทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรืออุปกรณ์การสื่อสารต่าง ๆ เพื่อทำงานที่บ้านได้โดยไม่ต้องเดินทางไปทำงานที่บริษัท สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ดิจิทัล ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความสามารถทางด้านดิจิทัล สุขภาพจิต ความเครียดในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่ทำงานที่บ้านช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

การทำงานที่บ้าน (Work From Home: WFH) เป็นปรากฏการณ์การทำงานรูปแบบใหม่ของหลายองค์กรในประเทศไทย และเป็นไปได้ว่าเมื่อสถานการณ์โรคโควิด-19 คลี่คลายลง องค์กรหลาย ๆ แห่ง อาจใช้วิธีการทำงานที่บ้านต่อไป โดยเฉพาะในธุรกิจบริการ ธุรกิจการสื่อสาร ธุรกิจการเงิน และการตลาด หรือแม้แต่นักวิชาการ ก็อาจขยายโอกาสให้มีการทำงานที่บ้านมากขึ้นเช่นกันในการปฏิบัติงานที่บ้านและหรือการปฏิบัติงานนอกที่ตั้ง (Off-site) หรือไม่ว่าที่ใด (Anywhere) ซึ่งจะช่วยภาคธุรกิจ องค์กร/สถานประกอบการที่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงแม้ในช่วงที่มีภาวะความไม่แน่นอน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นการศึกษาปัจจัยองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยนำ (Antecedents) ที่สำคัญและส่งผลต่อผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยการศึกษาพนักงานบริษัทผู้ผลิตและให้บริการผลิตภัณฑ์เหล็กกล้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ตั้งแต่กลางเดือนเมษายน 2564 ถึงสิ้นเดือนตุลาคม 2564

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล และผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล กับผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยใช้ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลร่วมกันเป็นตัวแปรพยากรณ์

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล กับผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้เป็นค่าคงที่ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพ และใช้พยากรณ์ผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วง การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้

## วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานของบริษัทผู้ผลิตและให้บริการผลิตภัณฑ์เหล็กกล้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการที่ปฏิบัติงานในบ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ตั้งแต่กลางเดือนเมษายน 2564 ถึงสิ้นเดือนตุลาคม 2564 จำนวน 480 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจนวัตกรรมการตลาดแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในบ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ตั้งแต่กลางเดือนเมษายน 2564 ถึงสิ้นเดือนตุลาคม 2564 ได้จากการสุ่มอย่างง่าย ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามระหว่างวันที่ 11 มกราคม ถึง 20 มกราคม 2565 รวมเวลาทั้งสิ้น 10 วัน จำนวน 214 คน

### เครื่องมือในการวิจัย

โดยแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวนทั้งสิ้น 54 ข้อ กำหนดใช้คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านเป็นเกณฑ์ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.000 - 1.800 แสดงว่ามีอยู่ในระดับต่ำมาก คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.810 - 2.600 หมายถึงระดับต่ำ คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.610 - 3.400 หมายถึงระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.410 - 4.200 หมายถึงระดับมาก และคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.210 - 5.000 คะแนน หมายถึง มีอยู่ในระดับมากที่สุด การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของ CRONBACH'S ALPHA

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือแนะนำตัวคณะผู้วิจัยและขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงเจ้าของสถานประกอบการ/ผู้บริหารบริษัทผู้ผลิตและให้บริการผลิตภัณฑ์เหล็กกล้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยโดยแนบกำหนดการนัดหมายเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 11 มกราคม ถึง 20 มกราคม 2565 รวมเวลาทั้งสิ้น 10 วัน โดยผ่านหัวหน้างานทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท เป็นผู้ให้ความอนุเคราะห์ดำเนินการเก็บข้อมูลให้กับคณะผู้วิจัยแล้วคณะผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## ผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคล และผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 บริษัทผู้ผลิตและให้บริการผลิตภัณฑ์เหล็กกล้า แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ (N = 214)

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ตัวแปรพยากรณ์			
ปัจจัยด้านองค์การ			
การสนับสนุนจากองค์การ	3.64	.77	มาก
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.55	.85	มาก
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.36	.77	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ดิจิทัล	3.34	.80	ปานกลาง

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>			
ความสามารถทางด้านดิจิทัล	3.55	.86	มาก
สุขภาพจิต	3.47	.77	มาก
ความเครียดในงาน	3.15	.82	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.19	.74	ปานกลาง
<b>ตัวแปรตาม</b>			
ผลิตภาพ	3.47	.78	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 2 พนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ส่วนใหญ่มีการสนับสนุนจากองค์กร ( $\bar{X}$ =3.64) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}$ =3.55) ความสามารถทางด้านดิจิทัล ( $\bar{X}$ =3.55) สุขภาพจิต ( $\bar{X}$ =3.47) และผลิตภาพ ( $\bar{X}$ =3.47) อยู่ในมากและมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}$ =3.36) การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ดิจิทัล ( $\bar{X}$ =3.34) ความเครียดในงาน ( $\bar{X}$ =3.15) และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X}$ =3.19) อยู่ในระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้ สมมติฐานการวิจัยที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลกับผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

**ตารางที่ 3** แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรปัจจัยส่วนบุคคลกับผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 (N=214)

	OS(X <sub>1</sub> )	SS(X <sub>2</sub> )	CS(X <sub>3</sub> )	DS(X <sub>4</sub> )	DC(X <sub>5</sub> )	MH(X <sub>6</sub> )	WS(X <sub>7</sub> )	WLB(X <sub>8</sub> )	P(Y)
OS(X <sub>1</sub> )	1	.719**	.592**	.562**	.564**	.526**	.209**	.362**	.497**
SS(X <sub>2</sub> )		1	.760**	.684**	.685**	.581**	.314**	.354**	.475**
CS(X <sub>3</sub> )			1	.788**	.708**	.642**	.388**	.481**	.617**
DS(X <sub>4</sub> )				1	.729**	.597**	.445**	.420**	.586**
DC(X <sub>5</sub> )					1	.621**	.312**	.340**	.599**
MH(X <sub>6</sub> )						1	.461**	.625**	.647**
WS(X <sub>7</sub> )							1	.646**	.506**
WLB(X <sub>8</sub> )								1	.705**
P(Y)									1

\*\* มีนัยสำคัญแบบ 2 ทาง (2-tailed significant) \*\*p<.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 3 แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพมีรายละเอียด ดังนี้ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=.497, .475, .617 และ .586 ตามลำดับ)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพ มีรายละเอียด ดังนี้ ความสามารถทางด้านดิจิทัล สุขภาพจิต ความเครียดในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.599, .647, .506$  และ  $.705$  ตามลำดับ)

สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลกับผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 พบว่ายอมรับสมมติฐาน

**สมมติฐานการวิจัยที่ 2** ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้เป็นค่าคงที่ ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพ และใช้พยากรณ์ผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สร้างสมการพยากรณ์ผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ดังผลการวิเคราะห์

**ตารางที่ 4** แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

ตัวพยากรณ์	b	Sb	Beta	t	p
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X8)	.594	.053	.567	11.285	.000
ความสามารถทางด้านดิจิทัล (X5)	.369	.046	.407	8.098	.000
R <sup>2</sup> ที่ปรับแล้ว = .802		ค่าคงที่ = .272			

จากตารางที่ 4 แสดงว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้เป็นค่าคงที่มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและความสามารถทางด้านดิจิทัล มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพ และร่วมกันพยากรณ์ผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 80.2% นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพลังสุขภาพจิตได้ร้อยละ 80.2 ดังนั้น สรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่ายอมรับสมมติฐานบางส่วนและถ้าทราบค่าของตัวแปรปัจจัยองค์การทั้ง 2 ตัว สามารถคาดคะเนค่าของผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้จากสมการถดถอยดังนี้ คือ สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ  $Y_1 = .272 + .594 X_8 + .369 X_5$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยมีข้อสังเกตและเปรียบเทียบผลการวิจัยนี้ กับงานที่ผ่านมาดังนี้

1. จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยส่วนบุคคลกับผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 พบว่ายอมรับสมมติฐานโดยปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพ มีรายละเอียด ดังนี้การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.497, .475, .617$  และ  $.586$  ตามลำดับ)

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพ มีรายละเอียด ดังนี้ความสามารถทางด้านดิจิทัล สุขภาพจิต ความเครียดในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r=.599, .647, .506$  และ  $.705$  ตามลำดับ) ผู้วิจัยจึงขอแยกอภิปรายในรายละเอียด ดังนี้ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nima and Anulakshmi (2021) ทำการวิจัยเรื่องการทำงานที่บ้านกับผลิตภาพของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยศึกษา



กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมการโฆษณาที่เมือง Kerala ประเทศอินเดีย จำนวน 150 คน พบว่าพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานจากที่บ้านจะต้องเผชิญกับความเครียดในระดับสูง พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความเครียดกับผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน ( $r=.824$ ) และความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน ( $r=.454$ ) และยังสอดคล้องและคล้ายคลึงกับผลการวิจัยส่วนใหญ่ของ Andrei et al. (2021) วิจัยเรื่องผลกระทบของการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านงานและส่งผลต่อผลผลิตภาพ ระดับความเครียด และสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานชาวโรมาเนียที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในภูมิภาคทางด้านตะวันตกของประเทศ จำนวน 63 คน ผลการวิจัยพบว่าการทำงานที่บ้านส่งผลทางลบในเรื่องการเข้าสังคม ในทางตรงกันข้าม การทำงานที่บ้านส่งทางบวกในเรื่องความยืดหยุ่นในการปรับตัว การได้รับความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชาและองค์กรได้ดำเนินการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการทำงานให้กับพนักงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านงานยังส่งผลต่อผลผลิตภาพ ระดับความเครียด และสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2) ผลการวิจัยนี้ พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้เป็นค่าคงที่ ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพ และใช้พยากรณ์ผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้นั้น มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความสามารถทางด้านดิจิทัล ที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพ และร่วมกันพยากรณ์ผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 80.2% นั่นคือตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพลังสุขภาพจิตได้ร้อยละ 80.2 ดังนั้นสรุปการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 พบว่ายอมรับสมมติฐานบางส่วน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยก่อนหน้านี้ของ Nima and Anulakshmi (2021) วิจัยเรื่องการทำงานที่บ้านกับผลผลิตภาพของพนักงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในอุตสาหกรรมการโฆษณาที่เมือง Kerala ประเทศอินเดีย จำนวน 150 คน พบว่าสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพ และใช้พยากรณ์ผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 20.7% และความเครียดมีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพและใช้พยากรณ์ผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 67.9% ในขณะที่ผลการวิจัยนี้กลับพบว่าแม้ความเครียดในงานจะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพและแต่ไม่สามารถใช้พยากรณ์ผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้ ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Dania et al. (2023) เรื่องผลกระทบของการทำงานทางไกลที่มีต่อผลผลิตภาพของพนักงาน ตลอดช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (UAE) โดยมีตัวแปรคั่นกลาง คือ ระดับของตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน ผลการวิจัยพบว่า สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลโดยตรงทางบวกต่อผลผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานที่บ้านในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (UAE) โดยพบความสัมพันธ์ [B Value = 0.372, ค่า t-statistic ที่ 3.118 และ p-value ที่ 0.00] และสอดคล้องกับข้อค้นพบบางส่วนจากงานวิจัยของ Nopriadi Saputra และคณะ (2022) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพในช่วงการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัลการประสานงานด้านดิจิทัล และการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มวัยทำงานจำนวน 824 คน ในประเทศอินโดนีเซียที่ปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่าทักษะทางดิจิทัลและการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Afriant et al. (2022) เรื่องประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค CODID-19 กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสายวิชาการจำนวน 65 คน จาก 15 คณะวิชาในรัฐ

แห่งหนึ่งของเกาะชวาตะวันออกประเทศอินโดนีเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางดิจิทัลส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลิตภาพของพนักงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ Path Coefficients = 0.362)

ภาพรวมผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับงานจะส่งผลต่อผลิตภาพของพนักงาน (Adekunle, 2018) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sekar และคณะ (2021) วิจัยเรื่องผลของการปฏิบัติที่บ้านที่มีต่อผลิตภาพของพนักงานที่ทำงานด้านธุรกิจการธนาคาร จำนวน 234 คน ซึ่งมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ทำงานในด้านธุรกิจการธนาคารในเขตพื้นที่ Greater Jakarta ซึ่งพบว่า สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นไม่ส่งผลต่อผลิตภาพ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความสามารถทางด้านดิจิทัล ถือเป็นปัจจัยร่วมสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน องค์กรควรพิจารณาเงื่อนไขเรื่องการจัดทำสภาพแวดล้อม สถานที่หรือกำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible work settings/timings) เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อพนักงาน

2. การจัดอบรมพัฒนาความสามารถทางด้านดิจิทัล อันได้แก่ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของพนักงานในการจัดการ/ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ หรืออุปกรณ์การสื่อสารต่างๆ เพื่อให้งาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดในช่วงเวลาวิกฤตหรือเกิดสภาพการณ์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์เช่นนี้ในอนาคต เช่น สถานการณ์เฝ้าระวังสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก Pm 2.5 การเกิดอุทกภัย เป็นต้น ด้วยในอนาคตข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน (Work from Home) หรือการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid) อาจจะมีการนำมาปรับใช้ในภาครัฐและเอกชนมากขึ้นอันเนื่องมาจากสถานการณ์วิกฤตต่าง ๆ ได้

ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่า พนักงานจะมีเวลามากเพียงพอสำหรับทั้งการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงานและมีความสามารถทางด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่บ้านและหรือการปฏิบัติงานนอกที่ตั้ง (Off-site) ซึ่งจะช่วยภาคธุรกิจ องค์กร/สถานประกอบการสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงแม้ในช่วงที่มีภาวะความไม่แน่นอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในอนาคต ควรศึกษาตัดขวางประเภทของอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมในบริบทอื่น ๆ

## เอกสารอ้างอิง

รัฐบาลไทย. (2563). *สรุปข่าวการประชุมคณะรัฐมนตรี 17 มีนาคม 2563*. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2563, จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/27410>

ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค. (2563). *กรมควบคุมโรคแนะประชาชนเพิ่มระยะห่างทางสังคม "Social Distancing" กับ 8 วิธี ป้องกันโรคโควิด-19*. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=12278&deptcode=brc>

Adekunle, M. (2018). Work Life Balance Practices and Employees Productivity in The Nigerian University System. *Crawford Journal of Business and Social Sciences, (CJBASS)*, Xiii, 49-59.

Aboelmaged, M.G. and El Subbaugh, S.M. (2012). Factors Influencing Perceived Productivity of Egyptian Teleworkers : An Empirical Study. *Measuring Business Excellence*, 16,3-22.



- Andrei Agache, Timea Cisma, Muddassar Sarfraz, Andra Diaconescu, Larisa Ivaşcu. (2021). The impact of home office on work factors that affect productivity, stress levels and work /life balance among employees. *Review of Management and Economic Engineering*, 20(4),259 – 271.
- Dania M. Kurdy, Husam-Aldin Nizar Al-Malkawi, and Shahid Rizwan. (2023) The impact of remote working on employee productivity during Covid-19 in the UAE the moderating role of job level. *Journal of Business and Socioeconomic Department*, 3(4), 339-352.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and Psychological/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (2),220–241.
- Nima Ravi, and M. R. Anulakshmi. (2021). Work from Home and Employee Productivity during COVID-19. *Asian Basic and Applied Research Journal*, 3(1), 150-157.
- Nopriadi Saputra, Hesty Aisyah, Dyah Palupiningtyas, Farid Ardiansyah, Hayat, Okta Karneli, Bahri, Khanifatul Khusna. (2020). The Influential Factors of Work Productivity During Covid-19:The Effect of Digital Skill, Collaboration, and Organizational Support. *Jurnal Sositologi*. 21(1),70-83.
- Sekar Wulan Prasetyaningtyas, Clivensen Heryanto, Nadia Fasha Nurfauzi, Sugiharto Bangsawan Tanjung. (2021). The Effect of Work from Home on Employee Productivity in The Banking Industry. *Journal of Applied Management (JAM)*,19(3), 4970-4987.
- Shareena, P., & Shahid, M. (2020). Work from home during COVID-19: Employees perception and experiences. *Global. Journal for Research Analysis*, 9(5), 1e3.
- Techsauce Team. (2563). NIA ซีเทรนดี่ใหม่ Work from Home มีแนวโน้มขยายตัวพร้อมเร่งมาตรการกระตุ้น Startup และ SMEs. สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2563, จาก <https://techsauce.co/pr-news/nia-work-from-home-covid-19>
- Tri Wulida Afriant, I. Gusti Lanang Suta Artatauya, John Burgess. (2022). Working from home effectiveness during Covid-19 : Evidence from university staff in Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 27, 50-57.
-