

อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี  
The Influence of Hybrid Working on Operational Efficiency of Employees  
for Small and Medium Enterprises in Pathum Thani Province

ณิชากร แซ่จิว

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: Nichakorn\_s@mail.rmutt.ac.th

ณชญาภัต เคาท์แทน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Corresponding author's E-mail: Nachayapat\_r@rmutt.ac.th

Nichakorn Saejiw

Student, Master of Business Administration Program,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Nachayapat Cuijten

Assistant Professor Dr., Faculty of Business Administration,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

รับเข้า : 28 มิถุนายน 2568 แก้ไข : 28 กรกฎาคม 2568 ตอรับ : 30 กรกฎาคม 2568

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sample) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัด พทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส และ ด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) รูปแบบการ ทำงานด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ และ ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงาน สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดพทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** การทำงานแบบผสมผสาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

#### Abstract

The objective of this research were to: 1) study the opinions on hybrid working model and operational efficiency factors of employees for Small and Medium Enterprises in Pathum Thani province, 2) compare operational efficiency factors of employees for Small and Medium Enterprises in Pathum Thani province classified by personal factors and 3) examine the influence of hybrid working model on operational efficiency of employees for Small and Medium Enterprises in Pathum Thani province. This research was quantitative research. The sample group consisted of 400 employees from SMEs in Pathum Thani province selected by convenience sampling method. Data were collected using a questionnaire. Statistical methods employed for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and multiple linear regression analysis.

The results were found that: 1) the overall opinions on hybrid working model and operational efficiency factors were at the highest level, 2) personal factors in aspect of gender, marital status, and job position did not show statistically significant differences in the overall operational efficiency. However, personal factors with difference in age and education level all significantly influenced on the overall operational efficiency at the statistical significance level of 0.5 and 3) working model in aspect of flexible

working hours, flexible workplace, flexible benefits, and flexible dress all significantly influenced on the overall operational efficiency at the .05

**Keywords:** Hybrid Working, Operational Efficiency, Small and Medium Enterprises (SMEs)

## บทนำ

ปัจจุบันโลกใบนี้ถูกขับเคลื่อนเข้าสู่ยุคดิจิทัลส่งผลให้องค์กรธุรกิจต่าง ๆ ทั่วโลกต้องพบกับสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่รุนแรง กระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกกระตุ้นให้ต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจำเป็นต้องปรับรูปแบบการจ้างงาน รวมถึงรูปแบบการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนให้ทรัพยากรมนุษย์มีขีดความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานภายในองค์กรที่สูงขึ้น (พยัต วุฒิรงค์, 2561) โดยในช่วงที่ผ่านมาวิกฤต Covid-19 ยังได้สร้างความจำเป็นให้บริษัทต่าง ๆ ต้องปรับรูปแบบของการดำเนินธุรกิจใหม่หลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของเทคโนโลยีที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อทุกกระบวนการทำงานขององค์กรธุรกิจทั่วโลก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจครั้งใหญ่ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SME) ที่จะต้องเร่งปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้ท่ามกลางความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นบนโลกของธุรกิจ (Tecsauce Team, 2021)

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2565 จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนผู้ประกอบการที่เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจากหมวดหมู่ธุรกิจทั้งหมดจำนวน 69,140 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2566) ซึ่งในช่วงที่ผ่านพ้นวิกฤติ Covid-19 มาแล้วนั้นทำให้เกิดรูปแบบการใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) ทั้งผู้ประกอบการและพนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ ล้วนต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อาทิ การขาดสภาพคล่องทางการเงิน การถูกลดค่าตอบแทน ความไม่มั่นคงในชีวิต ปัญหาสุขภาพและการสูญเสีย เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจและความสามารถในการปรับตัวเพื่อพลิกฟื้นสู่ความปกติใหม่ได้ องค์กรธุรกิจจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อพลิกฟื้นความสามารถในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง

รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในรูปแบบการทำงานที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตแบบใหม่ ซึ่งองค์กรสามารถเลือกใช้ได้หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ (Suchanya Tangwancharoenchai, 2022) องค์กรขนาดใหญ่ในประเทศไทยหลายแห่งเริ่มมีการปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและมีลักษณะการทำงาน

แบบผสมผสานมากขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยในการใช้ความยืดหยุ่นด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานนั้นจะต้องคำนึงถึงรูปแบบการทำงาน ลักษณะของงาน ขนาดของหน่วยงานและองค์การธุรกิจเป็นสำคัญ ซึ่งสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นมุมมองของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน หรือรูปแบบของการยืดหยุ่นในกระบวนการด้านต่าง ๆ ขององค์กร ถือว่ามีความสำคัญที่องค์กรจะต้องสำรวจเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะทำให้้องค์กรสามารถยกระดับขีดความสามารถของพนักงานซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เท่าทันต่อสถานการณ์การแข่งขันในปัจจุบันและอนาคต

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานอยู่ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของจังหวัดปทุมธานี เพื่อหาอิทธิพลระหว่างปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานและปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ของจังหวัดปทุมธานี

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี

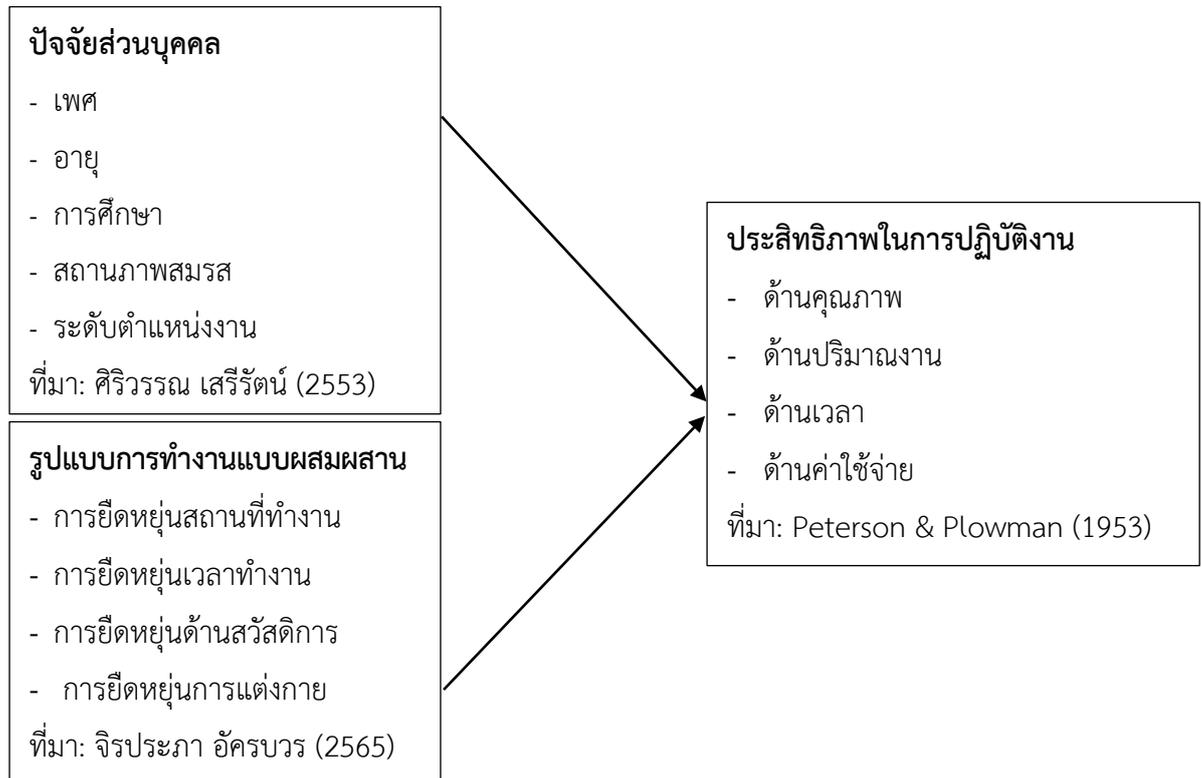
### สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานี อ้างอิงจำนวนประชากรจากข้อมูลในปี พ.ศ. 2566 โดยธุรกิจทั้งหมดมีการจ้างงานรวมกันทั้งสิ้นจำนวน 347,376 คน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2566) โดยสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ได้จำนวน 400 คน ทั้งนี้ ด้วยข้อจำกัดบางประการของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีที่มีทั้งภาคการผลิต การบริการ และค้าปลีกค้าส่งหลายขนาด ในการสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกการสุ่มตามสะดวก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก และพนักงานปฏิบัติการทั่วไปที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ การผลิตหรือการให้บริการลูกค้าเป็นหลัก เนื่องจากเป็นกลุ่มพนักงานที่มีความเป็นไปได้ต่อการตอบสนองรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงานในองค์กร เป็นคำถามชนิดเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid working) และ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นคำถามที่สร้างขึ้นโดยใช้ (Rating Scales) ตามแนวทางการสร้างแบบวัดของลิเคิร์ท (Five-Point Likert Scales) โดยการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้ คะแนน 5 (ระดับมากที่สุด) คะแนน 4 (ระดับมาก) คะแนน 3 (ระดับปานกลาง) คะแนน 2 (ระดับน้อย) และคะแนน 1 (ระดับน้อยที่สุด) เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงได้ ดังนี้ 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก และ 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านพิจารณาพบว่า ข้อคำถามทุกข้ออยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 0.7 - 1.0 คะแนน จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความเที่ยงตรงที่เหมาะสม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงานเท่ากับ 0.799 การยืดหยุ่นสถานที่ทำงานเท่ากับ 0.745 การยืดหยุ่นสวัสดิการเท่ากับ 0.933 การยืดหยุ่นการแต่งกายเท่ากับ 0.740 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.951 ถือว่าค่าความเชื่อมั่นเกิน 0.70 เกินเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามออนไลน์ไปดำเนินการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมภายในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมมาจากหนังสือ บทความวิชาการ วารสารวิชาการ ผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนและรวมถึงแหล่งข้อมูลที่สามารถค้นหาได้ทางอินเทอร์เน็ตที่มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

### ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี แสดงข้อมูลดังตารางที่ 1 - ตารางที่ 2

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยภาพรวมและรายด้าน

รูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working)	$\bar{X}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน	4.37	0.51	มากที่สุด	2
2. ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน	4.34	0.53	มากที่สุด	4
3. ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ	4.58	0.46	มากที่สุด	1
4. ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย	4.35	0.53	มากที่สุด	3
<b>รวม</b>	<b>4.42</b>	<b>0.30</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ,  $SD = 0.30$ ) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ ,  $SD = 0.46$ ) รองลงมา คือ ด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ( $\bar{X} = 4.37$ ,  $SD = 0.51$ ) ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย ( $\bar{X} = 4.35$ ,  $SD = 0.53$ ) และด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 0.53$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพ	4.36	0.53	มากที่สุด	2
2. ด้านปริมาณงาน	4.37	0.53	มากที่สุด	1
3. ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.34	0.57	มากที่สุด	4
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.35	0.55	มากที่สุด	3
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.54</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35, SD = 0.54$ ) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37, SD = 0.53$ ) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.36, SD = 0.53$ ) ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.35, SD = 0.55$ ) และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.34, SD = 0.57$ ) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 3** ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

เพศ	$\bar{X}$	SD	t	Df	Sig.
ชาย	4.36	0.55	0.030	398	0.976
หญิง	4.35	0.53			

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

**ตารางที่ 4** ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับตำแหน่งงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.526	3	0.842	2.970	0.032*
	ภายในกลุ่ม	112.252	396	0.283		
	รวม	114.778	399			
การศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.761	2	0.881	3.093	0.046*
	ภายในกลุ่ม	113.017	397	0.285		
	รวม	114.778	399			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	0.584	2	0.292	1.015	0.363
	ภายในกลุ่ม	114.194	397	0.288		
	รวม	114.778	399			

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
ระดับตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.328	3	0.109	0.378	0.769
	ภายในกลุ่ม	114.450	396	0.289		
	รวม	114.778	399			

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงข้อมูลดังตารางที่ 5 – ตารางที่ 6

**ตารางที่ 5** แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

อายุ	$\bar{X}$	21 – 25 ปี	26 - 30 ปี	31 – 35 ปี	36 - 40 ปี
		4.39	4.30	4.28	3.81
21 – 25 ปี	4.39	-	0.09	0.11	0.58*
26 - 30 ปี	4.30	-	-	0.02	0.50*
31 – 35 ปี	4.28	-	-	-	0.48*
36 - 40 ปี	3.81	-	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 5 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 21 – 25 ปี ( $\bar{X} = 4.39$ ) อายุ 26 - 30 ปี ( $\bar{X} = 4.30$ ) และอายุ 31 – 35 ปี ( $\bar{X} = 4.28$ ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี ( $\bar{X} = 3.81$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 6** แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

การศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		4.30	4.43	4.28
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.30	-	0.13*	0.02
ปริญญาตรี	4.43	-	-	0.15
ปริญญาโท	4.28	-	-	-

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 6 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.43$ ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.30$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของการใช้รูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี

**ตารางที่ 7** ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี

ด้านรูปแบบการทำงาน แบบผสมผสาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.284	0.373		0.763	0.446
ด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ( $X_1$ )	0.204	0.056	0.192	3.655	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ( $X_2$ )	0.263	0.059	0.261	4.457	0.000*
ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ ( $X_3$ )	0.103	0.049	0.089	2.102	0.036*
ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย ( $X_4$ )	0.360	0.056	0.357	6.402	0.000*
R = 0.681 R <sup>2</sup> = 0.464 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.458 SE <sub>EST</sub> = 0.395 F = 85.328 p = 0.000*					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า รูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ( $X_1$ ) ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ( $X_2$ ) ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ ( $X_3$ ) ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย ( $X_4$ ) ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ได้ร้อยละ 46.4 ( $R^2 = 0.464$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ และสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการในรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.284 + 0.204 X_1 + 0.263 X_2 + 0.103 X_3 + 0.360 X_4.$$

$$\text{สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z} = 0.192 X_1 + 0.261 X_2 + 0.089 X_3 + 0.357 X_4$$

### สรุปผลการวิจัย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี สรุปได้ว่ารูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ และด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46.4

### อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลมานำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

ด้านเพศ ด้านสถานภาพสมรส และด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความเห็นเหมือนกันว่าการทำงานแบบผสมผสานจะช่วยให้สามารถจัดสรรเวลางานกับชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น โดยไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา ราชรักษ์ (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีอายุ 21 - 25 ปี และอายุ 26 - 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 36 - 40 ปี ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีความเห็นว่าการยืดหยุ่นด้านสถานที่ทำงาน ช่วยให้บริการจัดการเวลาทั้งชีวิตการทำงานที่คุ้มค่ามากขึ้น จัดสรรทรัพยากรในการทำงานได้ดี และมีเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา ศรีไกร (2564) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกัน

การศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นว่าการทำงานแบบผสมผสานช่วยเพิ่มคุณภาพให้กับงาน สามารถบริหารจัดการเวลาทำงานได้ดีขึ้น และสามารถช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานได้ โดยเป็นความเห็นที่มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา ศรีไกร (2564) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาจากสมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า

ด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าพนักงานคิดว่าการที่องค์กรมีนโยบายด้านความยืดหยุ่นเวลาทำงาน โดยไม่มีการกำหนดช่วงเวลาทำงานเข้า-ออกที่แน่ชัด แต่องค์กรมุ่งเน้นการวัดผลจากประสิทธิผลของงาน ช่วยทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Idowu (2020) ที่พบว่า การจัดการชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัย

ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าองค์กรมีนโยบายยืดหยุ่นเรื่องสถานที่ทำงานซึ่งสามารถทำงานนอกสถานที่ผ่านระบบออนไลน์จากสถานที่ไหนก็ได้ (Work from anywhere) การที่พนักงานไม่อยู่ในกรอบทำงานแบบเดิม ๆ ออกไปหาประสบการณ์ใหม่ ๆ นอกสถานที่ทำงาน ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และค้นพบแนวทางการทำงานใหม่ ๆ เพื่อมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Irawanto, Novianti, & Roz (2021) ที่พบว่า การทำงานจากที่บ้านมีผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานจากที่บ้านเป็นวิธีการทำงานใหม่ที่สามารถรักษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และเป็นสัญญาณเชิงบวกที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งองค์กรควรให้ความสนใจเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของประชากรวัยทำงานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้

ด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพนักงานคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับมีมาตรฐานเทียบเท่ากับองค์กรอื่น ๆ โดยองค์กรมีการยืดหยุ่นในด้านสวัสดิการ เช่น วันหยุด วันลา ประกันสุขภาพ หรือค่าเดินทาง มาเป็นองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในช่วงเวลาต่าง ๆ จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barber, Dunham & Formisano (2006) ที่พบว่าเมื่อนำแผนสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นมาใช้พนักงานมีความความพึงพอใจในสวัสดิการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ และปิยศักดิ์ นอกสูตร (2568) ที่พบว่าสวัสดิการแบบยืดหยุ่นช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการลาออกของพนักงาน Gen Z โดยหากสวัสดิการที่ยืดหยุ่นมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง มีผู้นำที่เข้าใจคนรุ่นใหม่ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ทำเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของพนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการยืดหยุ่นในเรื่องของเครื่องแต่งกาย โดยให้พนักงานสามารถเลือกเสื้อผ้าที่สวมใส่ไปทำงานในแต่ละวันโดยไม่ต้องถูกควบคุมด้วยชุดเครื่องแบบของบริษัทที่เคร่งครัดจนเกินไปจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุข เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความกระตือรือร้นในการไปทำงานเพิ่มขึ้น ช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ranjini, Hemalatha & Roopa (2022) ที่พบว่า การแต่งกายของพนักงานเป็นการแสดงออกถึงวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ควรออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมพนักงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมุมมองต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยจากการศึกษาพบว่าอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงต้องให้ความสำคัญในการออกแบบแผนการฝึกอบรมพนักงานให้เหมาะสมช่วงวัยและการศึกษาของพนักงาน
2. ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรให้ความสำคัญต่อการยืดหยุ่นในรูปแบบการทำงาน ใช้หลักการทำงานแบบผสมผสานเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีมุมมองการทำงานแบบใหม่ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของการทำงานมากกว่าการเข้า-ออกงานที่เคร่งครัดจนเกินไป
3. ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยให้พนักงานสามารถทำงานผ่านระบบออนไลน์ได้ รวมทั้งการตรวจสอบติดตามผลงานผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานจากสถานที่ต่าง ๆ ในเวลาที่ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของสภาพองค์กรและสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรมีนโยบายในการผ่อนปรนเรื่องเครื่องแต่งกายในวันทำงาน โดยการกำหนดให้พนักงานสามารถเลือกเสื้อผ้าที่จะสวมใส่ไปทำงานได้ด้วยตนเองได้ทุกวันหรือบางวัน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสสวมใส่เสื้อผ้าที่เสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเองเมื่อต้องอยู่ในสังคม ซึ่งเสื้อผ้าที่พนักงานสวมใส่ในการทำงานต้องอยู่ในขอบเขตของความเหมาะสมในตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือในบริบทของวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรด้วย เช่น การกำหนดให้พนักงานเลือกสวมใส่เสื้อผ้าด้วยตนเองไม่ยึดติดกับชุดทำงานตามแบบฟอร์มของบริษัทที่เคร่งครัดมากจนเกินไป
5. ผู้ประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรสามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อใช้ดึงดูดคนเก่งที่มีความสามารถเข้ามาสู่องค์กรและยกระดับความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสุข มีความเต็มใจ และมีความตั้งใจในการสร้างสรรค์ผลงานและนำมาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร
6. จากการศึกษาซึ่งทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานปฏิบัติงานทั่วไป พนักงานในส่วนสำนักงาน หัวหน้าแผนก และผู้จัดการที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานีเป็นส่วนใหญ่ การนำรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานไปใช้ในองค์กรจึงจำเป็นต้อง

ออกแบบให้เหมาะสมต่อสถานะ หน้าที่ รูปแบบการดำเนินงานของพนักงานแต่ละกลุ่ม แต่ละแผนก เพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้พนักงานสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดปทุมธานี แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นเวลาทำงาน รูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน รูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นสวัสดิการ และรูปแบบการทำงานด้านการยืดหยุ่นการแต่งกาย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาในพื้นที่เขตอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบได้ว่าพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทย มีความเห็นต่อรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ในการศึกษามากขึ้น

### บรรณานุกรม

- กฤษฎา ราชรักษ์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. [การศึกษารายบุคคลปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิระประภา อัครบวร. (2565). งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0. สำนักพิมพ์จิระประภา อัครบวร.
- ธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ และ ปิยศักดิ์ สุตรนนท์. (2568). ทำอย่างไรให้คน Gen Z ทำงานอยู่ในองค์กรเอกชนได้นาน และลดอัตราการลาออก. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร. 8 (1), 104-115. <https://doi.org/10.14456/issc.2024.85>
- ปรีศนา ศรีไกร. (2564). อิทธิพลของความคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พยัต วุฒิรงค์. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.). (2566). รายงานสถานการณ์ MSME ไตรมาสที่ 4/2566. <https://bds.sme.go.th/Knowledge/Detail/18>.

- Barber, A. E., Dunham, R. B. & Formisano, R. A. (1992). The impact of flexible benefits on employee satisfaction: A field study. *Personnel Psychology*, 45 (1), 55–74. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00844.x>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R. & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–Life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9 (3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Idowu, S. A. (2020). Role of flexible working hours’ arrangement on employee job performance and retention in manufacturing industries in Agbara, Nigeria. *Economic Insights – Trends & Challenges*. 9 (3), 23–37. <https://upg-bulletin-se.ro/archive/2020-3/3.Idowu.pdf>
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. 3rd ed. Ill:Irwin.
- Ranjini, M. L., Hemalatha, B. S. & Roopa, T. (2022). A study on the impact of dress code on productivity. *International Research Journal of Management Sociology & Humanity (IRJMSH)*. 13 (10), 219–229. [https://www.academia.edu/95155915/A\\_STUDY\\_ON\\_THE\\_IMPACT\\_OF\\_DRESS\\_CODE\\_ON\\_PRODUCTIVITY](https://www.academia.edu/95155915/A_STUDY_ON_THE_IMPACT_OF_DRESS_CODE_ON_PRODUCTIVITY)
- Suchanya Tangwancharoenchai. (2022). วัฒนธรรมองค์กรของคุณตอบโจทย์พนักงานรุ่นใหม่แล้วหรือยัง?. <https://blog.happily.ai/th/key-to-retaining-young-talent/>
- Tecsauce Team. (2021). 5 สิ่งต้องรู้สำหรับ SMEs ปี 2021. <https://techsauce.co/tech-and-biz/5-things-to-know-for-smes-in-2021>.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.