

# การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ และประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานนอกสถานที่ กรณีศึกษา พนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

## The Factors Affecting Choice of Workplace and Performance Efficiency of Employees in Bangkok

นกสินธุ์ เรือนแก้ว

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาลักษณะบุคคลที่มีผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน (2) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน (3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ ผลการวิจัยพบว่า

1. จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.60 มีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.30 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 78.00 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.30 อยู่ในกลุ่มประเภทธุรกิจบริการ คิดเป็นร้อยละ 61.00 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.40 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่ตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.00 จากการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานที่ กลุ่มตัวอย่าง 164 คน พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีการทำงานนอกสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 75.60 มีการทำงานนอกสถานที่ 1 ครั้งต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 40.20 ส่วนใหญ่งานนอกสถานที่ที่จะเป็นที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 38.40 อุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ทำงานนอกสถานที่ในปัจจุบัน คือ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก คิดเป็นร้อยละ 62.80 ลักษณะงานส่วนใหญ่ คือ งานขาย คิดเป็นร้อยละ 39.00

2. จากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานนอกสถานที่ทำให้ท่านสามารถลดภาวะความเครียดที่เกิดจากการทำงานในออฟฟิศได้ (ค่าเฉลี่ย=4.26) การทำงานนอกสถานที่ดีกว่าการทำงานประจำอยู่ในออฟฟิศเพียงอย่างเดียว (ค่าเฉลี่ย= 4.24) การทำงานนอกสถานที่ ทำให้ท่านทำงานได้มากขึ้น (ค่าเฉลี่ย=4.12) การประเมินผลการทำงานนอกสถานที่ที่มีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.07) และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนอกสถานที่ที่มีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.92) ตามลำดับ

3. จากกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ทั้ง 5 ด้าน ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ทดสอบในภาพรวม พบว่า ค่า Pearson Correlation ( $r$ ) = 0.714, Sig. =

0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ในเชิงบวกระดับสูง โดยผลการทดสอบ พบว่า ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์สูง รองลงมาด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### Abstract

In this thesis, the researcher compares (1) to study the sum of all the percentages depicts 64.60% from 164 samples are female, 57.30% is between 26-30 years old and 78.00% is single. 57.30% of academic qualification is bachelor's degree in service business (61.00%). Income per month is between 15,001-25,000 baht (38.40%). Work experience start from 1 to 5 years as 53.00%. From the study of workplace, 164 samples, most organizations have offsite work (75.60%). 40.20% of employee has to working offsite for 1 time a week, 38.40% work from home, 62.80% using laptop. In total (39.00%) job description is sales. (2) From the sample, offsite working can extremely reduce employee stress by average 4.26, better than only working in office (average = 4.24) and help them gain more efficiency performance (average = 4.12). Evaluation of offsite work is quality and compensation is reasonable, average 4.07 and 3.92 respectively. (3) From the samples, all 5 factors have not affect to offsite work performance of private company employee in Bangkok areas. Moreover, overall test shows Pearson Correlation (r.) = 0.714, Sig. = 0.000 < 0.05. In conclusion, accept H1 or factors are high positive relate to offsite work performance respectively in safety, technology, environment policy. Besides, in personnel is medium relate at the statistically significant level of 0.05.

### บทนำ

แนวคิดการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Lift Balance) และการประหยัดค่าใช้จ่ายของบริษัท ทำให้หลาย ๆ ประเทศหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างรูปแบบการทำงานที่มีความหลากหลาย และเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มมากยิ่งขึ้น เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexi-Time) การกำหนดชั่วโมงการทำงานแบบรวมยอดได้ (Compressed Working) การแบ่งภาระงาน (Job Sharing) การทำงานแบบโครงการ (Work Project) ซึ่งหากพูดถึง GEN-Y กับการทำงานในรูปแบบ Full Time เข้าออกสำนักงานตามเวลา ก็เหมือนจะไม่ใช่เทรนของกลุ่ม GEN-Y เพราะในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่ทุกคนต่างมีความฝัน มีความต้องการอยากจะทำอะไรของตนเอง มากกว่าการไปนั่งทำงานอยู่ในสำนักงานเป็นเวลา 10-20 ปี เหมือนอย่างรุ่นพ่อแม่เราก็คงหาได้ยาก ในต่างประเทศได้มีการปรับตัวมากพอสมควรแล้ว เช่นการให้อิสระกับพนักงานมากขึ้นอย่างกระแสรองการทำงานนอกสถานที่ จากเดิมที่เรามักจะคุ้นเคยกับการตื่นขึ้นมาแล้วแต่งตัวออกจากที่พักมาทำงานที่สำนักงาน ช่างนอกพอเลิกงานก็กลับบ้านวิถีชีวิตของคน ๆ หนึ่งต้องดำเนินไปเช่นนี้ซ้ำแล้ว

ข้าเล่า แต่ในวันนี้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ได้พลิกโฉมหน้ารูปแบบการทำงานให้เราสามารถทำงานจากที่แห่งใดก็ได้ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ตั้งนั้น บ้าน หรือ Home จึงน่าจะเป็น Office ที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานอย่างยืดหยุ่น และคล่องตัวช่วยสังคมโดยรวมประหยัดพลังงานและลดค่าใช้จ่ายขององค์กรถึงแม้ว่าไม่ใช่ทุกตำแหน่งงานที่สามารถทำงานที่บ้านได้แต่อย่างน้อยก็มีตำแหน่งงานที่สามารถทำที่บ้านผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้เป็นจำนวนมากขึ้นกว่าในอดีตนอกจากจะช่วยประหยัดพลังงาน และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง, ค่าเครื่องแต่งตัวแล้วการทำงานที่บ้านยังช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขสามารถให้เวลากับครอบครัวกับลูกกับผู้สูงอายุภายในบ้าน คุณไม่จำเป็นต้องตื่นแต่เช้าเพื่อออกมาผจญกับรถติดในการเดินทางมาทำงานแต่คุณสามารถตื่นสายได้ถ้าคุณไม่มีนัดหมายสำคัญที่ต้องติดต่อกับใครคุณสามารถทำงานได้ในเวลาที่คุณรู้สึกกระปรี้กระเปร่าแม้ว่าจะเป็นเวลาดีตื่นเที่ยงคืนก็ไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงานของคุณอีกต่อไป และจากการสำรวจของบริษัท แกลล์ฟ จำกัด ผู้นำด้านการวิจัยตลาดและผู้ให้คำปรึกษาทางธุรกิจระดับโลกที่มีประสบการณ์มากกว่า 80 ปี เผยผลวิจัยครั้งล่าสุดกลางเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ที่ผ่านมา พบว่า พนักงานออฟฟิศชาวอเมริกันทำงานนอกสำนักงานเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นระยะเวลาเพิ่มขึ้นด้วยผลสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างวัยทำงานทั้งหมด 1.5 หมื่นคนในปี 2559 ระบุว่า 43% ของพนักงานชาวอเมริกันยอมรับว่า พวกเขาทำงานนอกสำนักงานในบางครั้ง ตัวเลขนี้แสดงให้เห็นถึงอัตราส่วนของพนักงานที่ทำงานนอกสำนักงานเพิ่มขึ้น 4% เมื่อเทียบกับงานวิจัยในปี 2555 ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของผู้ทำงานทั้งนี้ พนักงานส่วนที่บอกว่า พวกเขาใช้เวลาเพียง 1 วันหรือน้อยกว่านั้นต่อสัปดาห์ในการทำงานนอกออฟฟิศ มีจำนวนน้อยลงมากคือ จากเดิม 34% (ในปี 2555) เหลือเพียง 25% ในปีที่ผ่านมา (2559) รายงานของแกลล์ฟยังเผยว่า พนักงานกลุ่มที่ใช้เวลาสามถึงสี่วันต่อสัปดาห์ในการทำงานนอกสำนักงานเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มสูงที่สุดที่จะรู้สึกว่าคุณเขามีเพื่อนที่ดีที่สุดในองค์กร และมีโอกาสในการเติบโตในสายงานอีกด้วยอย่างไรก็ตาม แม้การทำงานนอกสำนักงานจะมีความนิยมแพร่หลายมากขึ้น แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะถูกนำมาใช้ปฏิบัติได้ในทุกวงการ ธุรกิจส่วนใหญ่ยอมรับแนวคิดนี้ อาทิ ธุรกิจด้านขนส่ง คอมพิวเตอร์ระบบฐานข้อมูลและคณิตศาสตร์ ธุรกิจด้านศิลปะ การออกแบบ ความบันเทิง กีฬา และสื่อสารมวลชน แต่ที่น่าจับตาคือ ธุรกิจด้านการเงินและอสังหาริมทรัพย์ แนวคิดนี้มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว คือมีสัดส่วนการทำงานนอกสถานที่เพิ่มขึ้นถึง 8% และในปัจจุบันเทคโนโลยีต่างๆ ได้มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ทั้งในด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสื่อสาร

จะเห็นได้ว่า การทำงานนอกสถานที่กำลังเป็นที่สนใจของคนในกลุ่ม GEN-Y ซึ่งการทำงานนอกสถานที่นั้น เป็นการทำงานรูปแบบใหม่ที่แตกต่างออกไปจากการทำงานแบบเดิม ๆ ที่ยึดติดอยู่กับออฟฟิศ เป็นการทำงานแบบยืดหยุ่นที่อาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากกว่าในอดีต แต่การทำงานนอกสถานที่ยังมีน้อยมากในประเทศไทย ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับต่างประเทศอย่างสหรัฐอเมริกาฯ หรือญี่ปุ่น เมื่อเกิดการทำงานนอกสถานที่ความคาดหวังของบริษัทที่มีต่อการทำงานของพนักงาน คือการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัวโดยรวม พนักงานที่จะสามารถออกไปทำงานนอกสถานที่ได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา มีความพร้อมในการทำงาน มีความรับผิดชอบในตัวเองสูง เพื่อที่จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตัวเอง และองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาการทำงานนอกสถานที่ ของกลุ่ม GEN-Y ในบริษัทเอกชนของประเทศไทยว่า การทำงานนอกสถานที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มากน้อยเพียงใด

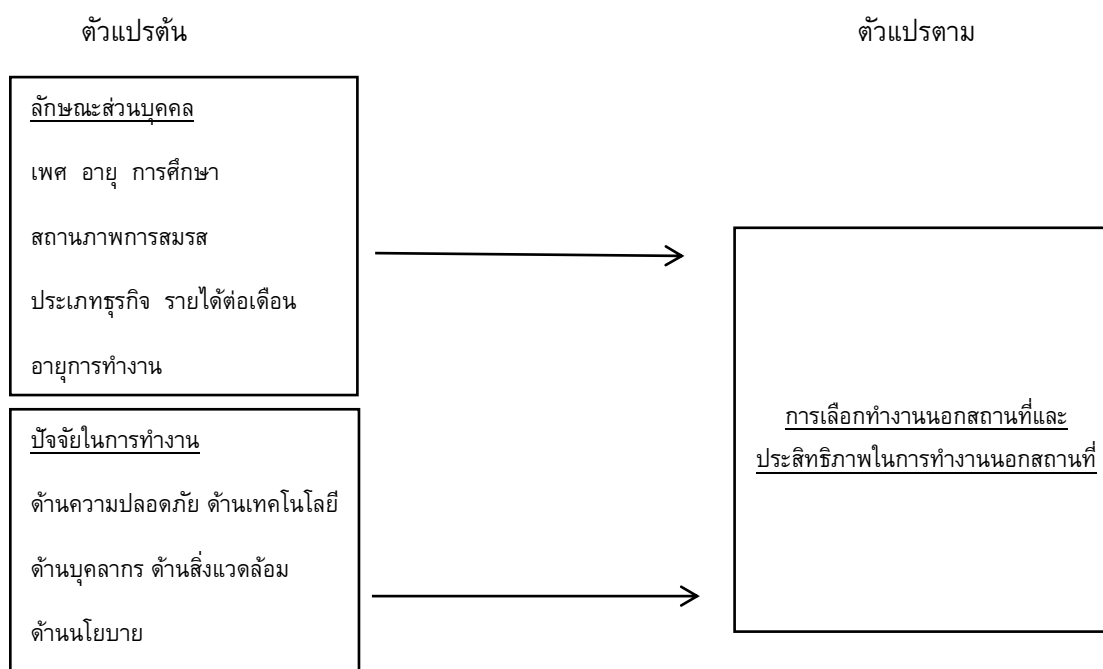
#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะบุคคลที่มีผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลในการเลือกทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุระหว่าง 20-35 ปี
2. พนักงานบริษัทที่สำรวจเป็นพนักงานที่ทำงานใน เขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. สำรวจข้อมูลจากพนักงานเอกชน จำนวน 400 คน

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



### สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้การเลือกทำงานนอกสถานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยในการทำงานที่ต่างกัน ทำให้การเลือกการทำงานนอกสถานที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่

### ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่
2. ได้ทราบถึงปัจจัยในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการทำงานนอกสถานที่ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

### การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ และประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานนอกสถานที่

แนวโน้มของการทำงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประคัลภ์ บัณฑพลังกูร (2559) ได้กล่าวถึงแนวโน้มของการทำงานที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตอีก 1-2 ปีข้างหน้า ถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารต่างๆ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของชีวิตและการทำงานอย่างมากมายในอนาคต

ทำงานทางไกล (Teleworking) Bailey-and Kurland (1999) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (Teleworking) ว่าเป็นการทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือการทำงานจากบ้าน (home-based), การทำงานจากสำนักดาวเทียม (satellite office), การทำงานจากศูนย์ทำงานละแวกบ้าน (neighborhood work center), การทำงานจากอุปกรณ์สื่อสาร (mobile)

การทำงานทางไกลและที่บ้าน มนัสนันท์(2553:หน้า112) การทำงานทางไกลและที่บ้านหมายถึง รูปแบบในการทำงานรูปแบบหนึ่งที่ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการเลือกสถานที่ทำงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นตัวเชื่อมโยงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานที่ทำงานเหล่านั้น อาจจะเป็นที่บ้าน ที่ศูนย์กลาง (Telecenter) หรือสถานที่ที่ใกล้กับที่พักอาศัยของพนักงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความปลอดภัย (วิสสุต เมธิ์สุกุล ,5 ตุลาคม 2017) บทความ "ถึงเวลาองค์กรต้องทบทวนวัฒนธรรมการทำงานใหม่" ได้กล่าวไว้ ถึงความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่เพิ่มมากขึ้นจากการทำงานนอกสถานที่ และการเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีคลาวด์ และโมบาย ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานจากหลายสถานที่บนอุปกรณ์หลายชนิดได้ โดยผลสำรวจพบว่า มีพนักงานเพียงร้อยละ 15 เท่านั้นที่ใช้เวลาทำงานทั้งหมดอยู่ในออฟฟิศ ขณะที่กว่าร้อยละ 88 ทำงานบนสมาร์ตโฟนส่วนตัว ซึ่งถือเป็นความท้าทายขององค์กรด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ( สุพรรณษา ยวงทอง,2015) "หนังสือความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ" ได้กล่าวถึงความหมายและข้อมูลของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการทำธุรกิจ

ปัจจุบันที่เข้ามามีบทบาทต่อการทำธุรกิจมากขึ้น การใช้สื่ออินเทอร์เน็ตก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่สะดวกรวดเร็ว ใช้สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั่วโลก ใช้แลกเปลี่ยนข้อมูล สามารถส่งข้อมูลได้หลายรูปแบบ ให้ความบันเทิง ใช้สื่อสารผ่านระบบสังคมออนไลน์ ส่งอีเมล และการซื้อขายสินค้าและบริการจากบทความที่ได้อ่านทำให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และด้านเทคโนโลยี ที่มีผลต่อการทำงานนอกสถานที่ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรงทั้งการค้นหาข้อมูล การส่งข้อมูล การติดต่อสื่อสารผ่านสมาร์ทโฟนส่วนตัว และเมื่อมีการติดต่อผ่านระบบเครือข่ายองค์กรทุกองค์กรที่มีการทำงานนอกสถานที่ จะต้องมีการป้องกันข้อมูลที่สำคัญขององค์กรไม่ให้ตกไปอยู่ในมือของคู่แข่งหรืออาชญากร ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรในอนาคตได้ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยเลือกปัจจัยทั้ง 2 ด้าน มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนอีก 3 ปัจจัยที่ผู้วิจัยเลือกมาในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ปัจจัยด้านแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านนโยบาย

การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ปัทมาพร ท่อชู, 23 พฤษภาคม (2016) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่ว่าองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข นั้นแสดงว่าองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าหรือการพัฒนาขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อม บุคลากรและนโยบายขององค์กร และหมายรวมไปถึง เทคโนโลยีและความปลอดภัย ด้วยเช่นกัน และเพื่อให้การศึกษาข้อมูลมีความครอบคลุม ไม่กว้างจนเกินไปผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ และประสิทธิภาพในการทำงานนอกสถานที่ด้วยปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมาแล้วข้างต้นตามขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และประชากรวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงาน ในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งทำงานในบริษัทเอกชนที่มีช่วง Gen Y ซึ่งเกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการศึกษา คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่ และประสิทธิภาพในการทำงานนอกสถานที่ กรณีศึกษา พนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทธุรกิจ รายได้ต่อเดือน อยุ่งาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับ การทำงานนอกสถานที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีการทำงานนอกสถานที่หรือไม่ เวลา สถานที่ อุปกรณ์ และลักษณะของการทำงานนอกสถานที่

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการเลือกการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ จำนวน 5 ด้าน 16 ข้อ ได้แก่ ด้านความปลอดภัย 2 ข้อ ด้านเทคโนโลยี 4 ข้อ ด้านบุคลากร 3 ข้อ ด้านสิ่งแวดล้อม 4 ข้อ ด้านนโยบาย 3 ข้อ โดยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ (Rating Scale)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสุ่มของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะนำเฉพาะช่วงอายุของบุคคลทำงานใน GEN Y จำนวน 164 คน โดยผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถาม เพื่อให้พนักงานในกลุ่ม GEN Y ตอบแบบสอบถาม ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่ เดือน มีนาคม – ตุลาคม พ.ศ. 2561

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกโดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ เพื่อประเมินผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

#### 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

หาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มี 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ประเภทธุรกิจ รายได้ อยุ่งาน และส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานที่ มีลักษณะประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีการทำงานนอกสถานที่หรือไม่ เวลา สถานที่ อุปกรณ์ และลักษณะของการทำงานนอกสถานที่

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean:  $\bar{x}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านนโยบาย

#### 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

สถิติวิเคราะห์ค่าที่ (Independent Statistic) โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ด้านเพศ

สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis of Variance) โดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Regression Analysis สถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ทดสอบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson's Correlation Coefficient โดยมี เกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  สำหรับการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์

3.3 เกณฑ์การแปลค่าความหมาย ข้อมูลใช้มาตราวัดแบบ Liker Scale ที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าคะแนนที่ได้จากคำตอบตามสัดส่วนการประมาณ มีระดับการตัดข้อมูลเป็นแบบมาตราวัดอันดับหรือช่วง (Interval Scale) ที่มีคำถามเชิงนิยาม

### ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีผลการวิจัยและผลสรุปตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของแต่ละรายการ จากการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.6 มีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.3 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 78.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.3 อยู่ในกลุ่ม ประเภทธุรกิจบริการ คิดเป็นร้อยละ 61.0 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.4 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่ตั้งแต่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.0

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของแต่ละรายการ จากการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานนอกสถานที่ กลุ่มตัวอย่าง 164 คน พบว่า องค์กรส่วนใหญ่มีการทำงานนอกสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 75.6 มีการทำงานนอกสถานที่ 1 ครั้งต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 40.2 ส่วนใหญ่งานนอกสถานที่ทำจะเป็นที่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 38.4 อุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ทำงานนอกสถานที่ในปัจจุบัน คือ คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก คิดเป็นร้อยละ 62.8 ลักษณะงานส่วนใหญ่ คือ งานขาย คิดเป็นร้อยละ 39.0

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครในการทำงานนอกสถานที่ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครในการทำงานนอกสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานนอกสถานที่ที่ทำให้ท่านสามารถลดภาวะความเครียดที่เกิดจากการทำงานในออฟฟิศได้ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D=0.74) การทำงานนอกสถานที่ดีกว่าการทำงานประจำอยู่ในออฟฟิศเพียงอย่างเดียว ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D=0.81) การทำงานนอกสถานที่ ทำให้ท่านทำงานได้มากขึ้น ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D=0.80) การประเมินผลการทำงานนอกสถานที่ที่มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D=0.75) และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนอกสถานที่ที่มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D=0.68)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในราย



ด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านนโยบาย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ด้านความปลอดภัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D=0.76) ระบบเทคโนโลยีการขนส่งข้อมูลทางธุรกิจ มีความปลอดภัยจากการโจรกรรมข้อมูล และองค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยในการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตในการทำงานนอกสถานที่ ตามลำดับ

ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ด้านเทคโนโลยีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D=0.74) องค์กรของท่านมีระบบการทำงานที่ทันสมัย รองรับรูปแบบการทำงานนอกสถานที่ การเข้าถึงข้อมูลผ่านอุปกรณ์สื่อสารของทุกคนในองค์กรมีความรวดเร็ว สำหรับการดำเนินงานนอกสถานที่ ระบบอินเทอร์เน็ตไร้สาย ที่ท่านใช้สำหรับการทำงานนอกสถานที่มีความเร็วสูงสามารถรับ-ส่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว องค์กรมีระบบการสำรองข้อมูล หากเกิดข้อผิดพลาดจากทำงานนอกสถานที่ ตามลำดับ

ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ด้านบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D=0.65) การทำงานนอกสถานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของท่านได้มากขึ้น การทำงานนอกสถานที่ทำให้ท่านมีสมาธิและสร้างสรรค์ผลงานได้ดีกว่าการทำงานในสถานที่ และองค์กรมีการฝึกอบรมและให้ความรู้ต่อบุคลากรก่อนการออกทำงานนอกสถานที่ ตามลำดับ

ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D=0.73) การเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงานนอกสถานที่ทำให้มีสภาพมากขึ้น ลักษณะการทำงานของท่านมีความเหมาะสมและสามารถเลือกที่จะทำงานนอกสถานที่ได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร การทำงานนอกสถานที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีเวลาอยู่ร่วมกันกับครอบครัวมากขึ้น ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้าน และการทำงานนอกสถานที่ทำให้ท่านประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาการเดินทางตามลำดับ

ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ด้านนโยบายโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D=0.91) องค์กรของท่านมีการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานนอกสถานที่ไว้อย่างชัดเจน องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนการทำงานนอกสถานที่ และองค์กรของท่านมีระบบการวัดผลการทำงานนอกสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีผลต่อการทำงานนอกสถานที่ โดยใช้ค่าทดสอบ T-TEST การทดสอบ One way ANOVA สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน ทำให้การเลือกทำงานนอกสถานที่แตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้การเลือกทำงานนอกสถานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครมีผลโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศและสถานภาพการสมรสต่างกันส่งผลต่อปัจจัยในการทำงาน เลือกทำงานนอกสถานที่ไม่ต่างกัน กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อปัจจัยในการทำงาน เลือกทำงานนอกสถานที่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อม

และด้านนโยบายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากกลุ่มตัวอย่าง อายุต่ำกว่า 20 ปีจะให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานนอกสถานที่มากที่สุด กลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาต่างกันส่งผลต่อปัจจัยในการทำงานเลือกทำงานนอกสถานที่ต่างกัน เมื่อพิจารณา รายได้พบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทจะให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานนอกสถานที่มากที่สุดกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อปัจจัยในการทำงานเลือกทำงานนอกสถานที่ต่างกัน เมื่อพิจารณา รายได้พบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านนโยบายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ Multiple Regression สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพในการทำงานนอกสถานที่ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.714 โดยสามารถอธิบายได้ว่าความแปรปรวน ( $R^2$ ) การทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพในการทำงานนอกสถานที่ ในด้านปัจจัยในการทำงานได้ร้อยละ 67 เมื่อพิจารณาจากค่า F มีค่าเท่ากับ 32.473 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.00 แสดงว่าตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัยในการทำงานด้านความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านนโยบายของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยในการทำงานด้านบุคลากร (Sig = 0.000) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Sig=0.002) ในขณะที่ ปัจจัยในการทำงานด้านความปลอดภัย (Sig = 0.803) ปัจจัยในการทำงานด้านเทคโนโลยี (Sig = 0.714) และปัจจัยด้านนโยบาย (Sig = 0.159) ไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Pearson' Correlation Coefficient test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สถิติ สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยในการทำงานนอกสถานที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมระดับความสัมพันธ์ปานกลาง คือ ด้านความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านนโยบาย (Sig = 0.000) ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงบวกของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทดสอบในภาพรวม พบว่า ค่า Pearson Correlation ( $r$ ) = 0.714, Sig. = 0.000 < 0.05 สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ  $H_1$  หรือ ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ในเชิงบวกระดับสูง โดยผลการทดสอบ พบว่า ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์สูงรองลงมาด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบาย และด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## การอภิปรายผล

งานวิจัย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกทำงานนอกสถานที่ และประสิทธิภาพการทำงานในการทำงานนอกสถานที่ กรณีศึกษา พนักงานเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง สถานภาพโสด มีอายุ 26-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ธุรกิจประเภทการขาย มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานนอกสถานที่ที่ดีกว่าการทำงานประจำอยู่ในออฟฟิศเพียงอย่างเดียวมากที่สุด เนื่องจากการทำงานนอกสถานที่ทำให้สามารถลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานในออฟฟิศได้

ลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยในการทำงานด้านเพศและสถานภาพการสมรสของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ทำให้การเลือกทำงานนอกสถานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านอายุ ด้านการศึกษา และด้านรายได้ ทำให้การเลือกทำงานนอกสถานที่แตกต่างกัน โดยคนอายุต่ำกว่า 20 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานด้านเทคโนโลยีมากที่สุด การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโทให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยสูงสุด และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญด้านบุคลากรมากที่สุด

ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพในการทำงานนอกสถานที่ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ปัจจัยในการทำงานด้านความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านนโยบาย ไม่ได้ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานนอกสถานที่ในเชิงบวกระดับสูง โดยผลการทดสอบ พบว่าด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์สูง รองลงมา ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพในการทำงานนอกสถานที่ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้ขอเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. กลุ่มตัวอย่างจำนวน 164 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง สถานภาพโสด มีอายุในช่วง 26-30 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประเภทธุรกิจลักษณะเป็นงานขาย มีรายได้ 15001 – 25,000 บาท ทำให้ทราบว่ากลุ่มงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันที่ทำงานนอกสถานที่เป็นงานขาย จึงเสนอแนะให้องค์กรในลักษณะธุรกิจประเภทอื่น ๆ ควรให้ความสำคัญต่อการทำงานนอกสถานที่ เพื่อคุณภาพและการขยายพื้นที่การทำงานให้มากขึ้น เป็นต้น

2. กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงานด้านเทคโนโลยีและความปลอดภัยมากที่สุด เพราะฉะนั้น องค์กรที่กำลังหรือมีการทำงานนอกสถานที่อยู่แล้วในปัจจุบันควรให้ความสำคัญและจัดระบบความปลอดภัยและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้า และรวดเร็วในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในเขตพื้นที่ต่างจังหวัด เนื่องจากการทำงานนอกสถานที่ในปัจจุบันกำลังเกิดการขยายตัวไม่ได้มีเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานนอกสถานที่เพิ่มจาก 5 ด้าน เนื่องจากการทำงานนอกสถานที่และประสิทธิภาพของการทำงานนอกสถานที่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการทำงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการพัฒนางานวิจัยในระดับที่ดีขึ้นไปในอนาคต

### คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มอบโอกาสให้ได้ศึกษาในระดับมหาบัณฑิตศึกษาจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการเรียน

ขอกราบขอบพระคุณคุณจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ได้มอบความรู้ให้คำปรึกษาคำแนะนำ และอบรมสั่งสอนทำให้มีความรู้ และผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับทั้งหมดนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดทั้งในการทำงานและประเทศชาติต่อไป

นภสินธุ์ เรือนแก้ว

### เอกสารอ้างอิง

วิสสุต เมธีสุวกุล. (2017) ความท้าทายขององค์กรด้านความปลอดภัยในการทำงาน

สุพรรณษา ยวงทอง. (2015) หนังสือความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2559) แนวโน้มของการทำงาน

Work At Home ทำไมคนรุ่นใหม่ทำงานที่ 'บ้าน' ได้ดีกว่าที่ออฟฟิศ Making Telework Work : Leading People and Leveraging Technology for high – Impact result <https://thematter.co/byte/work-at-home/10031>

State of the American workplace Report 2017 <http://news.gallup.com/reports/199961/state-american-workplace-report-2017.aspx>

Canadian Telework Association. 2007. Tax Implications of Working from Home. Retrieved July 20, 2009 from [www.ivc.ca/taxes.html](http://www.ivc.ca/taxes.html)

James, P. and Hopkinson, P. 2006. E-Working at BT: The Economic, Enviromental and Social Impacts Final Report. Retrieved March 2, 2007 from [http://www.sustainit.org/publications/files/112-bt2006\\_survey\\_reportv8.doc](http://www.sustainit.org/publications/files/112-bt2006_survey_reportv8.doc)