

ความสมดุลชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร

Work-Life Balance and Work-from-Home Efficiency among Private Company Employees during COVID-19 Pandemic Crisis in Bangkok

อัจฉรีย์ยา ศักดิ์นรงค์¹

Atchareeya Saknarong

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 30-39 ปี มีสถานภาพสมรสไม่มีบุตร และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมิติสัมพันธ์ภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานในระดับดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงานในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมิติสัมพันธ์ภาพ และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 44.0 และความสมดุลชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.8

คำสำคัญ: ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน โควิด-19

¹อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพฯ

Lecturer, Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University, Bangkok.

Corresponding author e-mail: atchareeyas@g.swu.ac.th

ARTICLE HISTORY: Received 8 August 2023, Revised 1 November 2023, Accepted 13 March 2024.

Abstract

This research aims to study work environment, work-life balance, and work-from-home efficiency among private company employees during the COVID-19 pandemic crisis in Bangkok. Four hundred questionnaires were collected. The research shows that: most of the respondents were female, aged between 30 and 39 years old, married without children, and have an average monthly income between 30,001 to 45,000 baht. The opinions of the work environment in terms of relationship dimensions, personal growth dimensions, and system maintenance and change dimensions are at a good level. The opinions on work-life balance and work-from-home efficiency are at a high level. The result of hypothesis testing found that private company employees with different ages, marital statuses, and average monthly income had a different overall work-life balance at a 0.01 level of statistical significance. The work environment in dimensions of relationship and system maintenance and change influenced the overall work-life balance of private company employees at a 0.01 level of statistical significance and could be explained by adjusted R² at 44.0 percent. The work-life balance influenced the work-from-home efficiency of private company employees at a 0.01 level of statistical significance with an adjusted R² at 50.8 percent.

Keywords: *Work-Life balance, Work-from-Home efficiency, COVID-19*

บทนำ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) เริ่มต้นขึ้นในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยเริ่มต้นจากเมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วไปในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 (งานโรคติดต่ออุบัติใหม่. 2564) ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ยังมีจำนวนผู้ติดเชื้อใหม่รายวันในระดับสูง และคงจะต้องใช้เวลาอีกสักระยะที่จำนวนผู้ติดเชื้อจะลดลงมาอยู่ในระดับที่ปลอดภัยต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ทำให้หลายบริษัทยังคงนโยบายให้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานที่บ้าน (Work-from-Home)

การทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 เนื่องจากเป็นการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสาวรัง รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. 2563) ซึ่งในระยะแรกของการทำงานที่บ้าน นับเป็นสิ่งแปลกใหม่ของวิถีการทำงานในยุคปกติใหม่ (New Normal) การเริ่มทำงานที่บ้านแบบกะทันหัน โดยมีเวลาเตรียมการด้านนโยบายอย่างจำกัด บุคลากรจึงต้องปรับตัวกับการทำงานรูปแบบใหม่ ขาดความรู้ความเข้าใจ และความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดปัญหาในการทำงาน ทำให้หลายหน่วยงานจำเป็นต้องหาทางแก้ปัญหาเพื่อให้สามารถทำงาน

ที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จารุเกียรติ เลี่ยมสุวรรณ และชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลัย. 2565) นอกจากนี้ปัจจัยความสำเร็จจากการทำงานที่บ้านยังขึ้นอยู่กับสื่อสารที่เปิดเผยและสม่ำเสมอ การนำเทคโนโลยีมาใช้งาน และการไว้วางใจพนักงานในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล แต่สำหรับพนักงานบางคน หรือบางลักษณะงาน การทำงานที่บ้านอาจไม่ได้รับความสะดวก เนื่องจากไม่มีพื้นที่ทำงานในบ้าน ต้องใช้อุปกรณ์สำนักงาน หรือต้องพบปะติดต่อกับผู้คน (วรรณ วิจิตร เขียวรัตน์ ธีระพิบูล และ ญัฐพล ฉายศิริ. 2564)

สภาพแวดล้อมการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความเข้าใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในการทำงาน (Höber. 2017) ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 มิติ (Siagian. 2014) คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ อาคารสถานที่ทำงาน อุปกรณ์การทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดทำโดยบริษัท และ 2) สภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่ทางกายภาพ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และความร่วมมือระหว่างพนักงาน ซึ่ง Moos (1994 อ้างถึงใน เจนจิรา เทียนวิจิตร. 2564) ได้แบ่งมิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสัมพันธ์ภาพ การมีส่วนร่วมระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีเสรีในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ และ 3) มิติการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งพนักงานควรทราบกฎระเบียบขององค์กรอย่างชัดเจน รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ดังนั้นการที่มีสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน อาจทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน เกิดปัญหาสุขภาพจากพื้นที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม การควบคุมพฤติกรรมตนเองที่สูงและต้องใช้สมาธิอย่างมากในการทำงาน และต้องบริหารจัดการความสมดุลของเวลางานและการดูแลครอบครัวอีกด้วย

ความสมดุลชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ถูกกล่าวถึงเมื่อองค์กรใช้นโยบายการทำงานที่บ้าน เพื่อเป็นการเว้นระยะห่างทางสังคม ซึ่งความสมดุลในชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจของบุคคลในการบรรลุความสมดุลของชีวิต (Hutcheson, 2012) หากบุคคลสามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานและชีวิตอย่างเหมาะสม (Preeti, Singh, & ParulKhanna. 2011 as cited in Thamrin & Riyanto. 2020) จนทำให้เกิดความสมดุลได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น (อมรรัตน์ แก้วทวี และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. 2557) โดยตัวบ่งชี้ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความกลมกลืนระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน และความนับถือตนเอง (Reindl, Kaiser, & Stolz. 2011) องค์กรเห็นว่าแนวคิดนี้จะช่วยให้พนักงานสร้างสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงานเพื่อประโยชน์ในการจ้างงาน (Haar *et al.* 2014) ซึ่งท้ายที่สุดแล้วพนักงานที่มีสมดุลชีวิตในการทำงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะทำงานที่ใดก็ตาม

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นรูปแบบของพฤติกรรมของพนักงานและการมีส่วนร่วมต่อผลสำเร็จขององค์กร โดยคำตอบแทน การประเมินผล และการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยกำหนดผลการปฏิบัติงานนั้น (Ahmad & Shahzad. 2011) นอกจากนี้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ (Robbins, Stephen, & Timothy. 2013) ได้แก่ 1) พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคล 2) ค่านิยม ทักษะ และความพึงพอใจในงาน 3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) มุมมอง ความคิดเห็นและการตัดสินใจ และ 5) แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Gibson *et al.* 2011) แบ่งออกเป็น 1) คุณภาพของผลงาน ได้แก่ ความตรงต่อเวลา ความถูกต้อง ความเรียบร้อยของงาน 2) ปริมาณผลงานวัดจากปริมาณงาน และ เวลาที่ต้องทำให้เสร็จ 3) ความเข้าใจในงาน และ 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการความสมดุลชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความการวิจัยว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานหรือไม่ และความสมดุลชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 หรือไม่ โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่องค์กรมีนโยบายให้ทำงานที่บ้าน ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและเป็นแนวทางในการนำมาปรับปรุงการบริหารพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

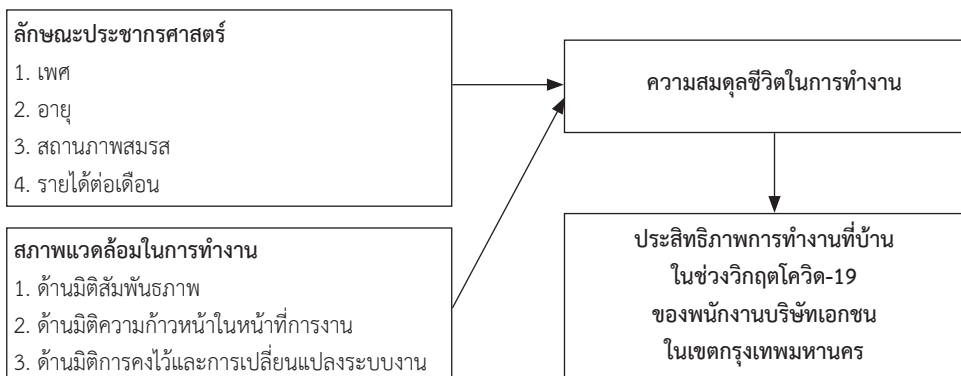
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านมิติสัมพันธภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสมดุลชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านมิติสัมพันธภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 384 ตัวอย่าง และเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 16 ตัวอย่าง รวมเป็นจำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google Form และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลใน 2 ช่องทาง ดังนี้ (1) ห้องสไลด์ เว็บไซต์พันทิป (2) Line Open Chat “กลุ่มมนุษย์เงินเดือนขอระบาย”

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน และ ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน และนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านมิติสัมพันธ์ภาพ จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .813 ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .703 ด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .834 ปัจจัยความสมดุลชีวิตในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .702 และปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน จำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .927 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีความน่าเชื่อถือเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Hair *et al.* 2014)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูล ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 3 ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

3.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

3.2.1 สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

3.2.2 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 400 ตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน (65.50%) มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 139 คน (34.80%) สถานภาพสมรสไม่มีบุตร จำนวน 233 คน (58.25%) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 201 คน (50.25%)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมในระดับดี ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับดีทุกด้าน โดยด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาได้แก่ ด้านมิติสัมพันธ์ภาพ ($\bar{X} = 3.98$) และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ($\bar{X} = 3.79$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลชีวิตในการทำงานในระดับมากทุกข้อ โดยข้อการมีเวลาสำหรับงานอดิเรกที่ชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ข้อวันหยุดคือวันที่ได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.04$) และข้อสามารถปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้เหมาะสมได้ ($\bar{X} = 4.03$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ โดยข้อท่านสามารถประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว แม่นยำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถทำงานให้เสร็จทันภายในระยะเวลาที่กำหนด แม้เป็นการทำงานที่บ้าน ($\bar{X} = 4.08$) และข้อการทำงานที่บ้านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.05$)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีสมดุลชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสมดุลชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 20-29 ปี 30-39 ปี และ 40-49 ปี

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพสมรสไม่มีบุตร มีสมดุลชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพโสด และสมรสมีบุตร

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมคูลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีสมคูลชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,0001-30,000 บาท 30,001-45,000 บาท และ 45,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านมิติสัมพันธภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีผลต่อความสมคูลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1: ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสมคูลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression ด้วยวิธี Enter

ตัวแปรอิสระ	ความสมคูลชีวิตในการทำงาน			
	B	Std. Error	t	P-value
(Constant)	1.559	.156	10.008*	.000
ด้านมิติสัมพันธภาพ (x ₁)	.141	.053	2.650*	.008
ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x ₂)	.068	.054	1.254	.211
ด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (x ₃)	.396	.037	10.775*	.000
R = .667	R ² = .445	Adjusted R ² = .440	SE = .40390	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า มีตัวแปร 2 ตัวที่สามารถร่วมทำนายความสมคูลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมิติสัมพันธภาพ และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยสามารถร่วมทำนายความสมคูลชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 44.0 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.559 + .396(x_3) + .141(x_1)$$

สมมติฐานที่ 3 ความสมคูลชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2: ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในสมการความสมดุลชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ Simple Regression ด้วยวิธี Enter

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19			
	B	Std. Error	t	P-value
(Constant)	1.129	.141	8.030*	.000
ความสมดุลชีวิตในการทำงาน (x ₁)	.727	.036	20.320*	.000
R = .714	R ² = .509	Adjusted R ² = .508	SE = .38575	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถรวมทำนายประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ได้ร้อยละ 50.8 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.129 + .727(x_1)$$

สรุปและอภิปรายผล

1. พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยด้านอายุ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสมดุลชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 20-49 ปี เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปอยู่ในช่วงที่ใกล้เกษียณอายุงาน จึงมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึงมีภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่แน่นอน ไม่ต้องปรับตัวทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมาก ด้านสถานภาพสมรส พนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพสมรสไม่มีบุตร มีสมดุลชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพโสด และสมรสมีบุตร เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชนที่มีสถานภาพสมรสไม่มีบุตร จะมีความพยายามที่จะสร้างสมดุลชีวิตในระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเอง ทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมถึงการดูแลชีวิตคู่ของตนเอง จึงต้องบริหารจัดการทั้งภาระงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้มีความสมดุล นอกจากนี้ การไม่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบในการเลี้ยงดูบุตร ทำให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ง่ายขึ้นอีกด้วย ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีสมดุลชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-45,001 บาทขึ้นไป เนื่องจากพนักงานบริษัทเอกชนที่มีรายได้น้อย ส่วนใหญ่จะเพิ่งเริ่มต้นทำงานจึงยังไม่มีภาระงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ซับซ้อนมากนัก จึงสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุลได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีรายได้สูง ซึ่งสมดุลชีวิตในการทำงานนี้ไม่ใช่การแบ่งเวลาการทำงาน และเวลา

ส่วนตัวให้เท่า ๆ กัน แต่เป็นการรักษาคุณภาพในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ให้เกิดคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชัย ปราบริณี (2561) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตและทำงาน ของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีอายุ จำนวนบุตร แตกต่างกันมีระดับความ สมดุลของชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมและรายประเด็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และขัดแย้งกับผลการวิจัยของ หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และรายได้แตกต่างกัน มีระดับความสมดุลในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมิติสัมพันธ์ภาพ และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ระบบงาน มีผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย สามารถร่วมทำนายความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 44.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านมิติ สัมพันธ์ภาพ เป็นการมีส่วนร่วมระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน หากพนักงานได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากหัวหน้างานในช่วงเวลาที่ต้องการ มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกกับเพื่อนร่วมงาน ในระหว่างการทำงานที่บ้าน จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันใกล้ชิด ในทางกลับกันหากขาด การปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความยากลำบากในการสื่อสาร พนักงานจะรู้สึกโดดเดี่ยว และเห็นว่าการทำงาน ที่บ้านเป็นอุปสรรค ส่วนด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เป็นการรับทราบกฎระเบียบ ขององค์กร รวมถึงการสนับสนุนจากองค์กรในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ซึ่งองค์กรที่มีการใช้นโยบาย การทำงานที่บ้าน จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบบางอย่างเพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานให้กับ พนักงาน มีการกำหนดช่วงเวลาการทำงานที่บ้านอย่างชัดเจน รวมถึงมีการสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานที่บ้านให้กับพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชวีณ์ นิตยสมบูรณ์ (2565) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสนับสนุนด้าน การทำงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ บุญศิริ (2563) พบว่า การทำงานที่บ้านคนเดียวอาจทำให้เกิด ความรู้สึกโดดเดี่ยว เกิดความเหงาและเครียดได้ การเตรียมความพร้อมด้านการสื่อสารเพื่อให้ พนักงานได้มีการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น

3. ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 50.8 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากพนักงานที่สามารถรักษาสมดุลชีวิตของการทำงานและ ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะบริหารจัดการปริมาณงานให้เสร็จตามเวลา มีเวลาในการสังสรรค์กับ ครอบครัว หรือเพื่อน รวมถึงได้ใช้วันหยุดในการพักผ่อนอย่างเต็มที่ จะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพ การทำงานที่ดีขึ้น ในทางตรงกันข้ามพนักงานที่มีความสมดุลชีวิตในการทำงานต่ำจะมีประสิทธิภาพ การทำงานที่ลดลง ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนความสมดุลชีวิตในการทำงาน

เพื่อตีพิมพ์ผลงานที่ดีที่สุดของพนักงานออกมา ซึ่งอาจนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Susanto *et al.* (2022) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Haider, Jabeen, & Ahmad (2018) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1.1 ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรกำหนดแผนหรือนโยบายการทำงานที่บ้านให้ชัดเจน และประกาศให้พนักงานในองค์กรทุกคนเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานที่บ้านอย่างทั่วถึง โดยต้องกำหนดเวลาทำงาน เวลาหยุดพักที่แน่นอน รวมถึงต้องกำหนดเป้าหมายการทำงานในแต่ละวัน ให้เสร็จทันเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องเคารพเวลาส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่บ้านจะแตกต่างจากที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสุข

1.2 ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรจัดโปรแกรมให้พนักงานได้มีโอกาสพูดคุยในรูปแบบออนไลน์เป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่บ้าน รวมถึงร่วมกันเสนอแนะวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และลดความเครียดขณะทำงานที่บ้าน และทำให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานมากขึ้น

1.3 ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการทำงานที่บ้าน เพื่อช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างจากการทำงานที่ทำงาน ซึ่งหากองค์กรไม่สามารถสนับสนุนเป็นสิ่งของได้ ควรจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการชดเชยต้นทุนที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต และค่าโทรศัพท์ เป็นต้น

1.4 ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานควรเตรียมความพร้อมของระบบ IT Support หากเกิดปัญหาระหว่างการทำงานที่พนักงานต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วนจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที รวมถึงการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับใช้ระบบสารสนเทศหรือโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระบบออนไลน์เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการใช้งาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ความสมดุลชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับทุนสนับสนุนจากเงินรายได้คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคมมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี พ.ศ.2565 เลขที่สัญญา 105/2565 ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ที่จัดสรรงบประมาณ และพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สละเวลาอันมีค่าในการทำแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้ประสพผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานต์ บุญศิริ. (2563). การทำงานที่บ้าน (Work from Home). สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก https://commarts.stou.ac.th/wp-content/uploads/2022/04/413311_ศร.กานต์กับการทำงานที่บ้านWorkFromHome.pdf
- งานโรคติดต่ออุบัติใหม่ กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ. (2564). สถานการณ์โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มาตรการสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคการป้องกันควบคุมโรคในผู้เดินทาง. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก <https://ddc.moph.go.th/uploads/files/2017420210820025238.pdf>
- จารุเกียรติ เลี่ยมสุวรรณ และชัยฤกษ์ แก้วพรหมมาลย์. (2565). การยอมรับเทคโนโลยี และการทำงานที่บ้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. 13(1): 181-195.
- เจนจิรา เทียนวิจิตร. (2564). แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวิณี นิตยสมบูรณ์. (2565). อิทธิพลของปัจจัยสนับสนุนด้านการงานระยะไกลที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของประชากรวัยทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณวิจิตร เขียวรัตน์ ชีระพิบูล และ ณัฐพล ฉายศิริ. (2564). รูปแบบการทำงานที่บ้านของบุคลากรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิชาการป้องกันควบคุมโรค สคร.2 พิษณุโลก. 8(1): 30-42.
- สมชัย ปราบริพันธ์. (2561). ความสมดุลชีวิตและทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตประเภทอาหารแปรรูปกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9.
- เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวี รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19%20>
- หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อมรรัตน์ แก้วทวี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. วารสารพยาบาลทหารบก. 15(3): 313-320.

- Ahmad, S.; Shahzad, K. (2011). HRM and Employee Performance: A Case of University Teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan. **African Journal of Business Management**. 5(13): 5249.
- Gibson, James; John, Ivancevich; & Robert, Konopaske. (2011). **Organizations: Behavior, Structure, Processes**, 14th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Haar, J. M.; Russo, M.; Sune, A.; & Ollier, Malaterre. (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study across Seven Cultures. **Journal of Vocational Behavior**. 85(3): 361-373.
- Haider, S.; Jabeen, S.; & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation Between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Co-Workers. **Rev. Psicol. Trabajo Organ.** 34(1): 1–24.
- Hair, J. F.; Hult, G. T. M.; Ringle, C. M.; & Sarstedt, M. (2014). **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Höber, Björn. (2017). **Firm Internal Innovation Contests: Work Environment Perceptions and Employees' Participation**. Wiesbaden, Germany: Gabler Verlag.
- Robbins, Stephen, P. & Timothy, A. Judge. (2013). **Essentials of Organizational Behavior**. 12th ed. New York USA: Pearson.
- Siagian, P. S. (2014). **Human Resource Management**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, P., Mohammad, E.H., Taslima, J., Bamy, E., Mega, A.Z., & Md, Asadull. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. **Frontiers in Psychology**. 13 (June 2022): 1-12.
- Thamrin, M. & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. Angkasapura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport-Balikpapan. **IOSR Journal of Dental and Medical Sciences**. 19(6): 40-47.