

**รูปแบบการทำงานแบบผสมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร**

**The impact of hybrid working models on the efficiency of employees in private
organizations in Bangkok**

กรุณา อุดมสุข โฟการ์ที

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการทำงานแบบผสมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid work models) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รวมไปถึงพนักงานในองค์กรเอกชนนานาชาติ (International Private organization) โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบออนไลน์ (Google form) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุ 25-35 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานในองค์กร 3-5 ปี การทำงานรูปแบบผสม Flexible - Hybrid work มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านสถานภาพกับด้านประสบการณ์การทำงานในองค์กรมีผลให้ทำงานมีประสิทธิภาพแตกต่างกันและรูปแบบการทำงานแบบผสมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : รูปแบบการทำงาน, การทำงานแบบผสม, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The research on hybrid work models affecting the performance of employees in Bangkok aims to study personal factors and hybrid work models that impact the performance of employees in private organizations in Bangkok. The sample group consisted of 400 employees from private organizations in Bangkok, including international private organizations. The tool used was an online questionnaire or Google Form. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The study found that the majority of respondents were female, aged 25-35 years, married, with a bachelor's degree or equivalent education level, and had 3-5 years of work experience in the organization. They agreed that flexible - hybrid work has the greatest impact on work performance. Personal factors such as gender, age, and education level did not show differences in work performance. However, marital status and work experience in the organization did show differences in work performance. Hybrid work models significantly impact the performance of employees in private organizations in Bangkok.

Keywords: Work Life Balance, Work Productivity, Hybrid work models, FWAs

บทนำ

ในเดือนมกราคมปีค.ศ.2020 ประเทศไทยได้เผชิญกับปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ Coronavirus disease ที่สามารถติดต่อกันผ่านทางเดินลมหายใจซึ่งต่อมาได้มีการใช้ชื่อเรียกว่า COVID 19 (WHO 11 Feb 2020) และการแพร่ระบาดนี้ไม่ใช่เพียงแต่ประเทศไทยเพียงเท่านั้นแต่กลับเป็นการแพร่ระบาดของโรคทั่วโลกอย่างรวดเร็วในเวลาต่อมา รัฐบาลหลายๆประเทศประกาศมาตรการเพื่อระงับการแพร่ระบาดของโรค อย่างประเทศไทยเองประกาศปิดประเทศไม่อนุญาตให้ชาวต่างชาติและนักท่องเที่ยวเดินทางเข้าประเทศในช่วงเดือนมีนาคม ค.ศ.2020 และต่อมารัฐบาลไทยเพิ่มความเข้มงวดมากขึ้นโดยกำหนดข้อปฏิบัติใหม่เพื่อการระงับการแพร่ระบาดโดยห้ามประชาชนออกนอกบ้านหลังจากเวลา 21.00 น. ในช่วงเดือนพฤษภาคม ค.ศ.2020 (พรบ) ในขณะเดียวกันในภาคขององค์กรธุรกิจหลายๆธุรกิจต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดห้ามประชาชนรวมกลุ่มกัน ให้มีการเว้นระยะห่าง ดังนั้นหลายๆบริษัทจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวกลางในการทำงาน ปรับเปลี่ยนจากการทำงานในรูปแบบเดิมหรือการทำงานในสำนักงานมาเป็นการทำงานผ่านระยะไกล : Remote Work (Jack Nilles 1973) ทำงานจากที่บ้าน ซึ่งนั่นทำให้หลายๆองค์กรได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการประชุมเป็นการประชุมผ่านทางออนไลน์ (Zoom Video Communication) ในสถานการณ์ที่

ยากลำบากนี้หลายคนต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างนานในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างเช่นการทำงานที่บ้าน ที่ต้องปรับเปลี่ยนบ้านให้เป็นรูปแบบของออฟฟิศในเวลาเดียวกันหรือโฮมออฟฟิศ ภายหลังต่อมาการแพร่ระบาดของโรค Covid 19 ตลอดตัวลงหลังจากที่ประชาชนได้รับวัคซีน ทั้งนี้รัฐบาลได้ประกาศนโยบายผ่อนปรนให้กลุ่มคนสามารถรวมกลุ่มกันได้ ในจำนวนคนที่กำหนดต่ออัตราระยะห่างตามที่กำหนด หลายองค์กรได้กลับมาดำเนินการและปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมคือให้พนักงานกลับเข้ามาทำงานในออฟฟิศ บางองค์กรใช้การปรับให้พนักงานเข้ามาทำงานในออฟฟิศสลับกันบ้างกับคนในองค์กรเพื่อรักษาระยะห่าง บางองค์กรสลับวันเข้าทำงานในออฟฟิศกับทำงานที่บ้าน บางองค์กรยังคงทำงานระยะไกลเป็นหลักต่อไป

การทำงานในรูปแบบผสมผสานระหว่างการทำงานรูปแบบดั้งเดิม (ก่อนการแพร่ระบาดของโรค Covid 19) กับการทำงานรูปแบบการทำงานระยะไกล (หลังการแพร่ระบาดของโรค Covid 19) เข้าด้วยกันนั้นเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ในปัจจุบันที่บางประเทศ เช่นออสเตรเลีย และอังกฤษ เป็นต้น ทั้งนี้องค์กรตระหนักได้ว่าการทำงานในรูปแบบผสม ทำให้เกิดความยืดหยุ่นมากขึ้น ทำให้พนักงานสามารถใช้เวลากับครอบครัวมากขึ้น มีความสุขมากขึ้น ซึ่งในขณะเดียวกันไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลงแต่อย่างใด ในทางกลับกันอาจจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยซ้ำหากพนักงานมีความสุขมากขึ้น

ทางผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการทำงานรูปแบบผสม ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อเจ้าของธุรกิจและผู้ประกอบการทราบ และเข้าใจถึงการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างลึกซึ้งขึ้น รวมไปถึงสุขภาพกายและใจของพนักงานในองค์กรของตัวเอง เพื่อการพัฒนารูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับ Work Life Balance ของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเข้าใจถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(Work life balance) และการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการทำงานแบบผสมผสานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(Work life balance)
3. เพื่อสร้างความเข้าใจในแนวโน้มและความต้องการของพนักงานและบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในการดำเนินงานรูปแบบผสม
4. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพและผลกระทบของรูปแบบการทำงานแบบ hybrid ของพนักงานในองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. รูปแบบการทำงานแบบผสมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานประจำในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,978,360 คน อ้างอิงจาก(สำนักงานสถิติแห่งชาติ มีนาคม 2023) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากสูตรการคำนวณของ W.G.Cochran(1977)

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 398 คน ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร W.G. Cochran (1977) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sampling Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แต่เพื่องานวิจัยชิ้นนี้ต้องการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดและเพื่อความแม่นยำมากขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษานี้จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในรูปแบบการทำงานแบบผสม
2. ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบผสมสำหรับองค์กรจะช่วยให้บริษัทสามารถพัฒนานโยบายและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
3. การเข้าใจรูปแบบการทำงานแบบผสมและปรับปรุงรูปแบบการทำงานที่ดีขึ้นอาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในระยะยาว
4. การวิจัยนี้อาจช่วยให้องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีความเข้าใจในวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสนับสนุนที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแบบผสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

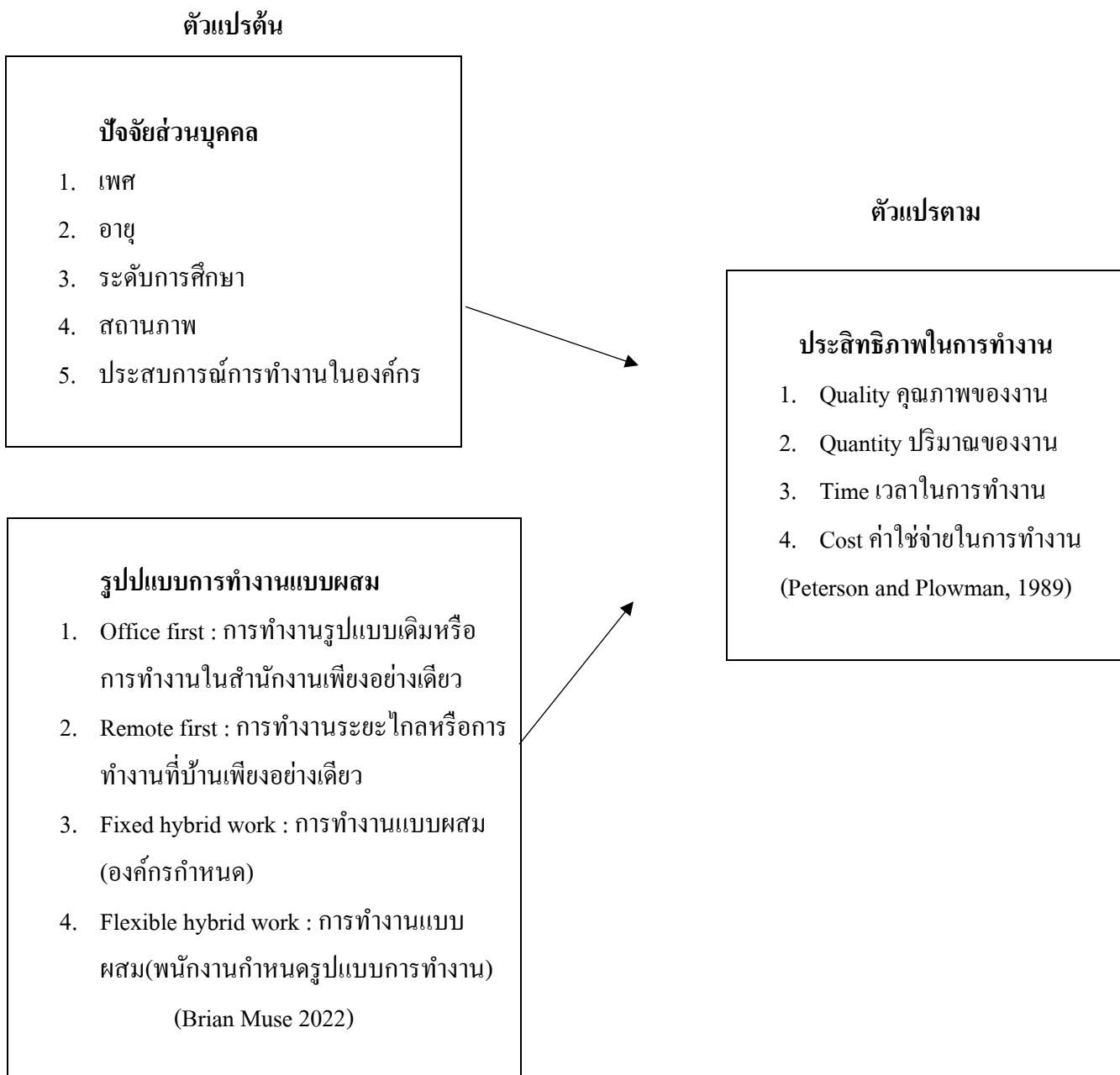
Marcial Weideman (2018) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยการสัมภาษณ์ 23 ครั้งใน 6องค์กรที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยพนักงาน 15 คน และผู้เชี่ยวชาญ 8 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นผู้หญิง 17 คน เป็นผู้ชาย 6 คน ในประเทศแอฟริกาใต้ ตั้งคำถามก่อนการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ 1)การประหยัดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ FAWs ระบุว่าในองค์กร 3 องค์กรมีพนักงานมากกว่าพื้นที่ที่สำนักงานสามารถยอมรับได้ แรงจูงใจหลักสำหรับบริษัทต่างๆ ในการใช้FAWs เกี่ยวข้องกับต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่สำนักงานและการใช้สาธารณูปโภค บริษัทในต่างๆตั้งข้อสังเกตว่าพื้นที่สำนักงานกลายเป็นค่าใช้จ่ายที่สำคัญในขณะที่บริษัทขยายตัว และสังเกตเห็นถึงความเป็นไปไม่ได้ในทางปฏิบัติของการต้องย้ายสำนักงานหรือออกแบบพื้นที่สำนักงานใหม่เมื่อเติบโตขึ้นดังนั้น FAWs จึงถูกมองว่าเป็นวิธีแก้ปัญหาโดยไม่ต้องขยายพื้นที่สำนักงาน 2)การทำธุรกิจแบบใหม่ดำเนินการทำงานรูปแบบ FAWs ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มองว่าการทำงานรูปแบบยืดหยุ่นเป็นนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงระดับสูงว่าเป็นตัวอย่างที่ดี

Timo Anttila, 2015 ศึกษาระบบชั่วโมงการทำงาน ความความสมดุลในการทำงานและชีวิตประจำวันของประชากรไรทวายุโรป โดยการศึกษาในช่วงเวลาปี 2010 ในประเทศ 25 ประเทศในทวีปยุโรป เน้นการศึกษาความยืดหยุ่นเรื่องชั่วโมงการทำงาน ระดับความเป็นอิสระต่อการทำงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความสมดุลของการทำงานกับชีวิตประจำวัน จากการวิจัยระบบเวลาในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มประเทศในสหภาพยุโรป-25พบว่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มประเทศคือความเป็นอิสระในเวลาดำเนินงาน (0.88) และความยืดหยุ่นในการทำงาน (0.78) ระดับความเป็นอิสระในเวลาดำเนินงานและความยืดหยุ่นในที่ทำงานนั้นสูงที่สุดอย่างชัดเจนในยุโรปเหนือ ระดับความเป็นอิสระต่ำสุดพบในกลุ่มยุโรปตะวันออก และชั่วโมงทำงานต่ำที่สุด กลุ่มภาคเหนือ ความแตกต่างโดยรวมที่น้อยที่สุดจะพบได้ระหว่างสองกลุ่มตะวันออกพนักงานในยุโรปเหนือมีความพึงพอใจกับการทำงานมากที่สุด (ร้อยละ 45 ตามลำดับ) และพนักงานในกลุ่มตะวันออกมีความพึงพอใจน้อยที่สุด (ร้อยละ 20 และ 18 ตามลำดับ) ว่าชั่วโมงทำงานของตนเหมาะสมกับภาระผูกพันของครอบครัวหรือสังคม คะแนนกลุ่มสหราชอาณาจักร-ไอร์แลนด์ใกล้เคียงกับกลุ่มภาคเหนือ (ร้อยละ 42 ได้ดี) และกลุ่มกลางอยู่ระหว่างสองขั้วสุดโต่ง(ร้อยละ 34 ได้ดี) กล่าวอีกนัยหนึ่งในยุโรปเหนือและสหราชอาณาจักร-ไอร์แลนด์ พนักงานมีความพึงพอใจกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่าพนักงานในยุโรปตะวันออก ถึงสองเท่า อย่างไรก็ตาม ความหมายคือลักษณะการทำงานในระดับบุคคลอาจเป็นปัจจัยกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

John Hopkins and Anne Bardoel (2023) ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการทำงานแบบผสมที่องค์กรต่างๆ ออกแบบเพื่อความยั่งยืนภายหลังการแพร่ระบาดของ Covid 19 แบบสัมภาษณ์ สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ว่า ปัจจัย 5 ประการสำหรับการทำงานแบบผสมผสานที่ประสบความสำเร็จ 1) การดำเนินงานขององค์กรจะต้องสอดคล้องและสนับสนุนจุดมุ่งเน้น วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร 2) วัฒนธรรมประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ โครงสร้างคือความสำคัญของการสร้างและรักษาวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานที่สอดคล้องในสภาพแวดล้อมแบบผสมผสาน 3) การสื่อสารวิธีที่องค์กรสื่อสารในรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน เช่นพนักงานจากระยะไกลในเพียงอย่างเดียว ต้องใช้เครื่องมือและกระบวนการที่แตกต่างกัน ความสำคัญของซอฟต์แวร์การประชุมทางวิดีโอจึงจำเป็น รวมถึงเครื่องมือการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ 4) ความเป็นอยู่ที่ดีหนึ่งในประเด็นสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์พบว่าคือให้ความสำคัญกับสุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากขึ้นทำให้พนักงานพึงพอใจกับการทำงานมากขึ้น 5). ทักษะในอนาคตความต้องการด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในฐานะพนักงานแบบผสมผสานนั้นคาดว่าจะแตกต่างจากสภาพแวดล้อมในสำนักงานแบบเผชิญหน้ากันแบบเดิม ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทและความรับผิดชอบของผู้จัดการสายงาน/หัวหน้างานมีการเปลี่ยนแปลง และวิธีการทำงานใหม่เหล่านี้จำเป็นต้องใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน

Martin Krajčik. (2023) ศึกษารูปแบบการทำงานแบบผสม แนวทางการทำงานกับชีวิตที่มีความยืดหยุ่น ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยระบุพนักงานต้องการความเป็นไปได้ในการเลือกเวลาและวิธีการทำงาน นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นในการทำงานยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้อย่างมาก การก้าวไปสู่รูปแบบการทำงานแบบผสมทำให้เกิดความเสี่ยงเนื่องจากการใช้เครือข่ายและอุปกรณ์ของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่แผนกทรัพยากรบุคคลและไอที การเชื่อมต่อที่ราบรื่น ซึ่งช่วยให้ Hybrid work สามารถสื่อสารได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทีมทรัพยากรบุคคลจะต้องมุ่งเน้นที่การทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมโยงกันเมื่อพนักงานทำงานจากทุกที่ทุกเวลา การพัฒนาโอกาสสำหรับพนักงานในการโต้ตอบและเชื่อมต่อในสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่ทางกายภาพจะมีความสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงานแบบผสมที่ดี การเตรียมความพร้อมทักษะที่จำเป็นเป็นสิ่งสำคัญเช่น ความไว้วางใจ การสื่อสาร ความตระหนักรู้ ทักษะทางเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการบริหารเวลา เพื่อให้เติบโตในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบผสม และรักษาพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไว้ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านทางออนไลน์ Google form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบการศึกษาวิจัย โดยทำการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตร

ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sampling Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่มีประชากรจำนวน 398 คน แต่เพื่อ งานวิจัยชิ้นนี้ต้องการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดและเพื่อความแม่นยำมากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เนื้อหาของ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid working models)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฯ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) อธิบายถึงความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับรูปแบบการทำงานแบบผสมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปร T-Test ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนรูปแบบการทำงานแบบผสมกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานองค์กรเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครกับการประสิทธิผลในการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ว่าพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.6 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25-35 ปีคิดเป็น ร้อยละ 37.4 มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 35.0 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานในองค์กร 3-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 24.6

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน โดยจากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test (Analysis of Variance : ANOVA) พบว่า สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานในองค์กร มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 รูปแบบการทำงานแบบผสมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้เท่ากับร้อยละ 56 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid working models) ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดคือ Fixed - Hybrid work รูปแบบการทำงานแบบผสมที่องค์กรเป็นคนกำหนด (เช่น เข้าออฟฟิศ 3 วันต่อสัปดาห์ และทำงานรีโมท 2 วันต่อสัปดาห์) รองลงมาคือ Flexible - Hybrid work การทำงานรูปแบบผสมที่องค์กรให้อิสระกับพนักงาน การทำงานมีความยืดหยุ่น รองลงมาคือรูปแบบการทำงานระยะไกลเพียงอย่างเดียว (Remote only) และรูปแบบการทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว (Office first) ที่พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยน้อยที่สุดตามลำดับ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครนั้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างชัดเจน จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมรูปแบบ Fixed - Hybrid work รูปแบบการทำงานแบบผสมที่องค์กรเป็นคนกำหนด (เช่น เข้าออฟฟิศ 3 วันต่อสัปดาห์ และทำงานรีโมท 2 วันต่อสัปดาห์) และ รูปแบบการทำงานแบบผสมรูปแบบ Flexible - Hybrid work การทำงานรูปแบบผสมที่องค์กรให้อิสระกับพนักงาน การทำงานมีความยืดหยุ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

พนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฯ มากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ John Hopkins and Anne Bardeel, 2023

ประสิทธิภาพในการของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฯ โดยรวมอยู่ในระดับดี ไม่ว่าจะเป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาในการการทำงาน คุณภาพของผลงานที่ทำออกมา และปริมาณทั้งหมดของผลงานจากการทำงาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson and Plowman (1989) รูปแบบการทำงานแบบระยะไกลเพียงอย่างเดียว Remote first รูปแบบการทำงานแบบระยะไกลซึ่งหลาย องค์กรนิยมใช้รูปแบบการทำงานนี้อย่างมากในช่วงของการแพร่ระบาดของ Covid 19 พบว่า การทำงานระยะไกล หรือการทำงานจากที่บ้านนั้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการทำงานโดยชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Marcal Weideman (2018) การทำงานแบบระยะไกลนั้นสามารถมาประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ Fixed - Hybrid work รูปแบบการทำงานแบบผสมที่องค์กรเป็นคนกำหนด (เช่น เข้าออฟฟิศ 3 วันต่อสัปดาห์ และทำงานรีโมท 2 วันต่อสัปดาห์) พบว่า การทำงานแบบผสมที่องค์กรเป็นคนกำหนดนั้นเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด การทำงานรูปแบบผสมนั้นดีที่สุดสำหรับความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน การที่พนักงานเข้ามาทำงานบางวันในออฟฟิศง่ายสำหรับการร่วมงานกันทำในบางโปรเจกต์ หรือการประสานงานภายในองค์กรก็สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Hopkins and Anne Bardeel 2023) การทำงานแบบผสมนอกจากจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพแล้วยังช่วยให้การติดต่อสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพอีกด้วย การทำงานรูปแบบผสมที่องค์กรให้อิสระกับพนักงานในการเลือกรูปแบบการทำงานและเวลาในการทำงาน การทำงานรูปแบบนี้เป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องของค่าใช้จ่าย และเวลาทำงาน พนักงานได้รับอิสระในการเลือกสถานที่ทำงานนั้นสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานรูปแบบขององค์กรและรูปแบบบุคคลได้

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่าองค์กรหลายๆองค์กรยังคงทำงานในรูปแบบเดิม ซึ่งการทำงานในรูปแบบเดิมหรือทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว นั้นส่งผลกระทบต่อที่ชัดเจนด้านประสิทธิภาพในการทำงานในด้านของเวลาการทำงานและปริมาณงาน เนื่องจากการเดินทางเข้ามาทำงานในตัวเมืองของกรุงเทพมหานครนั้นพนักงานหลายคนต้องพบเจอกับปัญหาด้านการคมนาคม (รถติด) พนักงานบางท่านที่ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เขาบอกว่าพนักงานในกรุงเทพมหานครฯ บ่อยครั้งใช้เวลา 2 ชั่วโมงไปกับการเดินทางมาทำงาน ซึ่งนั่นหมายถึงพวกเขาต้องใช้เวลา 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 40 ชั่วโมงต่อเดือน ซึ่งนั่นหมายความว่าเวลาในการเดินทางมา

ทำงานในตัวเมืองกรุงเทพมหานครฯนั้นเพิ่มขึ้นมาเท่ากับเวลาการทำงานอีก 1 สัปดาห์ ข้อเสนอแนะของผู้วิจัยนั้น
ประสงค์ให้องค์กรฯ ใช้นโยบายรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นให้แก่พนักงานในองค์กร

2. จากการศึกษาพบว่าพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฯ ที่มีสถานภาพหย่าร้างนั้น
ประสิทธิภาพในการทำงานที่มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส เห็นได้ชัดเจนว่า รูปแบบการทำงานนั้น
ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวได้ชัดเจน อย่างพนักงานที่มีครอบครัวมีสถานภาพสมรสนั้นต้องการรูปแบบการ
ทำงานที่ทำให้ชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีความสมดุล อย่างพนักงานท่านหนึ่งได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า เขา
บอกว่าพนักงานสำหรับพนักงานที่มีบุตรนั้นต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจะเสนอแนะว่าองค์กร
ควรให้ความสำคัญกับรูปแบบการทำงานในส่วนนี้เช่นกันเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพราะจาก
การศึกษาพบว่าพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครฯ นั้นส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแต่ในทางกลับกันกลับเป็น
พนักงานที่มีสถานภาพสมรสทำงานได้อดประสิทธิภาพกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือโสด

3. จากการศึกษาพบว่าพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครฯ นั้น พนักงานที่ทำงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดคือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรมา 10 ปีขึ้นไป และระหว่าง
3-5 ปี แสดงให้เห็นชัดเจนว่าพนักงานที่ทำงานในกรุงเทพมหานครฯ นั้นมีการเปลี่ยนงานค่อนข้างบ่อยทั้งนี้
นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้วผู้วิจัยมองว่าองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องในการที่พนักงานตัดสินใจเปลี่ยนงาน ทั้งนี้
ผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งแสดงความคิดเห็นไว้ว่า “การทำงานที่มีการยืดหยุ่นจะสามารถทำให้พนักงาน
ทำงานอย่างมีความสุข และส่งผลให้งานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การทำงานในรูปแบบนี้ก็ควรจะมีกรอบ ระเบียบ
หรือข้อบังคับ หรือเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันต่อไปได้ หาก
องค์กรสามารถปรับโครงสร้างหรือนโยบาย ให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบันได้ ทั้งพนักงานและองค์กร ก็จะเติบโต
ไปพร้อมๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าการที่องค์กรปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการทำงานที่
ชัดเจนให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบันนั้นส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ได้ ซึ่งนั่นส่งผลให้
พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

บรรณานุกรม

World Health Organization. (2020). Coronavirus press conference 11 February, 2020

<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-remarks-at-the-media-briefing-on-2019-ncov-on-11-february-2020>

Jack Nilles (1973) *Telecommuting and urban sprawl: mitigator or inciter? Telecommuting and teleworking*, terms he coined in 1973 Ref: (ISSN(0887-7661) OR PUBALL(Network world)) AND PD(2007)

Marcal Weideman (2018) *The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study* -

Timo Anttila (2015) *Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe*, 2015

John Hopkins and Anne Bardoel (2023) *the Future Is Hybrid: How Organizations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia* 2023

Martin Krajčů. (2023) *Hybrid Work Model: An Approach to Work-Life Flexibility in a Changing Environment*

Brian Muse (2022) *how the future works and Hybrid is Healthy: The Health Benefits of Hybrid Working*
<https://robinpowered.com/blog>

Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin. <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015081233978&seq=7>