

สมุดผลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง  
ในภาคเหนือ ประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Work-life balance and associated factors while work from home among  
telecommunication company employees in Northern Thailand



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Science in Health Research and Management

Department of Preventive and Social Medicine

FACULTY OF MEDICINE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	สมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ประเทศไทย
โดย	น.ส.นิชา วงศ์ศิริพิบูลย์
สาขาวิชา	การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. นายแพทย์เจตน์ รัตนจีนะ

---

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉันทชาย สิริพิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์วิฑูรย์ โล่ห์สุนทร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ดร. นายแพทย์เจตน์ รัตนจีนะ)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันโท ดร. นายแพทย์กฤติณ ศีลานันท์)

นิชา วงศ์ศิริพิบูลย์ : สมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ประเทศไทย. ( Work-life balance and associated factors while work from home among telecommunication company employees in Northern Thailand) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ศ. ดร. น.พ.วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ดร. นพ.เจตน์ รัตนจินะ

การศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมดุลงานและชีวิต รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในช่วงการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทโทรคมนาคมเป้าหมาย จำนวน 600 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ให้กับพนักงาน ทำการศึกษาระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2565 แบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน และแบบประเมินสมดุลงานและชีวิต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรสองตัว และการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า คะแนนสมดุลงานและชีวิตคิดเป็นร้อยละค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.2 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 14.2) เมื่อควบคุมตัวกวนด้วยการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกเชิงพหุ พบปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย เพศหญิง (OR=2.22, 95% CI 1.17-4.22) การมีบุตรเป็นเด็กเล็ก (OR=2.61, 95% CI 1.10-6.19) ภาระงานมาก (OR=5.41, 95% CI 2.62-11.15) ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับครอบครัวแน่นแฟ้น (OR=0.39, 95% CI 0.19-0.81) การพักผ่อนเพียงพอ (OR=0.07, 95% CI 0.01-0.36) การสนับสนุนจากองค์กรมาก (OR=0.43, 95% CI 0.21-0.87) ความพึงพอใจในงานมาก (OR=0.42, 95% CI 0.21-0.83) การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้มาก (OR=0.23, 95% CI 0.10-0.53) ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบายและมาตรการตามปัจจัยดังกล่าว เพื่อเป็นการส่งเสริมสมดุลงานและชีวิตที่ดีให้กับพนักงานที่มีการทำงานที่บ้าน

สาขาวิชา	การวิจัยและการจัดการด้านสุขภาพ	ลายมือชื่อนิสิต .....
ปีการศึกษา	2565	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....
		ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม .....

# # 6470039030 : MAJOR HEALTH RESEARCH AND MANAGEMENT

KEYWORD: work-life balance, work from home

Nicha Wongkeereepiboon : Work-life balance and associated factors while work from home among telecommunication company employees in Northern Thailand. Advisor: Prof. WIROJ JIAMJARASRANGSI, M.D., M.P.H., Ph.D. Co-advisor: JATE RATANACHINA, M.D., M.Sc., Ph.D.

This research is a cross-sectional descriptive study to study the level of work-life balance and its associated factors during work from home among telecommunication company employees in a northern province, Thailand. This study was conducted by collecting the data via an online questionnaire among all 600 employees. The questionnaires consist of personal demographic variables, work and work from home related variables, as well as work-life balance assessment form. Data were analyzed by descriptive and analytical statistics including bivariate analysis and multiple logistic regression. The results showed that the work-life balance score was a mean percentage of 69.2 (14.2 SD). Up on adjustment for confounders by multiple logistic regression, factors significantly associated with 'low' work-life balance were female (OR=2.22, 95% CI 1.17-4.22), having a young child (OR=2.61, 95% CI 1.10-6.19) and having heavy workload (OR=5.41, 95% CI 2.62-11.15). In contrast, factors significantly associated with 'high' work-life balance were having a good relationship with the family (OR=0.39, 95% CI 0.19-0.81), getting adequate rest (OR=0.07, 95% CI 0.01-0.36), having strong organizational support (OR=0.43, 95% CI 0.21-0.87), high job satisfaction (OR=0.42, 95% CI 0.21-0.83) and flexible working hours (OR=0.23, 95% CI 0.10-0.53). Consequently, organizations should set policies and measures based on such factors to promote a good work-life balance for employees who work from home.

Field of Study: Health Research and Management Student's Signature .....

Academic Year: 2022 Advisor's Signature .....

Co-advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.นายแพทย์เจตน์ รัตนจินะ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่สละเวลาช่วยดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ แก้ไขจุดบกพร่อง และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด

ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์วิฑูรย์ โล่ห์สุนทร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันโท ดร.นายแพทย์กฤติณ ศิลาพันธ์ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ขึ้น

ขอขอบคุณแพทย์หญิงจินต์จุฑา ภาณุมาสวิวัฒน์ และภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้ความอนุเคราะห์ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบริษัท ไทรคมนาคม ในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูล และให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนแพทย์ประจำบ้านอายุเวชศาสตร์ นิสิตปริญญาโทและปริญญาเอก ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม ตลอดจนเจ้าหน้าที่ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับคำแนะนำ และกำลังใจในการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนวิชาการให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และขอขอบคุณครอบครัวที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ตลอดมา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นิชา วงศ์ศิริพิบูลย์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	10
1.2 คำถามงานวิจัย.....	12
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	12
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น.....	12
1.5 นิยามของคำศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย.....	12
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและการนำไปประยุกต์ใช้.....	13
1.7 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข.....	14
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 การทำงานที่บ้านและผลต่อสุขภาพ.....	15
2.2 สมดุลงานและชีวิตกับการทำงานที่บ้าน.....	16
2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้าน.....	17
2.4 เครื่องมือที่ใช้ประเมินสมดุลงานและชีวิต.....	18
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	20
3.1 การเตรียมการก่อนดำเนินการวิจัย.....	20
3.1.1 ทบทวนวรรณกรรม.....	20

3.2.1	ระเบียบวิธีการวิจัย .....	20
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	21
3.2.1	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย .....	21
3.2.2	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	23
3.3	ตัวแปรในการวิจัย .....	24
3.3.1	ตัวแปรต้น.....	24
3.3.2	ตัวแปรตาม.....	24
3.4	การรวบรวมข้อมูล.....	24
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
บทที่ 4	ผลการวิจัย.....	27
ส่วนที่ 1	อัตราการตอบกลับแบบสอบถาม.....	27
ส่วนที่ 2	ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง .....	27
4.2.1	ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล.....	27
4.2.2	ข้อมูลปัจจัยด้านงาน.....	29
4.2.3	ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน .....	30
ส่วนที่ 3	สมดุลงานและชีวิต.....	32
ส่วนที่ 4	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับสมดุลงานและชีวิต.....	34
4.4.1	ความแตกต่างของระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านบุคคล .....	34
4.4.2	ความแตกต่างของระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านงาน.....	36
4.4.3	ความแตกต่างของระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน .....	38
4.4.4	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับความสมดุลงานและชีวิต ด้วยสถิติ Multiple logistic regression.....	39
บทที่ 5	สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
5.1	สรุปผลวิจัย .....	48



5.1.1	ปัจจัยด้านบุคคล .....	48
5.1.2	ปัจจัยด้านงาน .....	48
5.1.3	ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน.....	48
5.1.4	ระดับสมดุลงานและชีวิต และปัญหาสมดุลงานและชีวิต.....	48
5.1.5	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต.....	49
5.2	อภิปรายผลการศึกษา.....	50
5.2.1	สมดุลงานและชีวิตของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือประเทศไทย .....	50
5.2.2	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือประเทศไทย.....	50
5.3	จุดแข็งของงานวิจัย.....	54
5.4	ข้อจำกัดของงานวิจัย .....	54
5.5	ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้.....	55
5.6	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	56
	บรรณานุกรม.....	56
	ภาคผนวก ก การวิเคราะห์ Multiple logistic regression โดยใช้สัญญาณทางสถิติน้อยกว่า 0.25	62
	ภาคผนวก ข เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	65
	ภาคผนวก ค หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย .....	70
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามของการวิจัย.....	72
	ภาคผนวก จ เอกสารรับรองโครงการวิจัย .....	78
	ประวัติผู้เขียน.....	81

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 276) .....	28
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 276).....	30
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง (n = 276) .....	31
ตารางที่ 4.4 ข้อมูลกลุ่มสมดุลงานและชีวิตสูง และกลุ่มสมดุลงานและชีวิตต่ำ .....	32
ตารางที่ 4.5 คำตอบจากแบบประเมินสมดุลงานและชีวิต และค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อ .....	33
ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test.....	34
ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Independent t-test และ Mann-Whitney U test.....	36
ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านงานที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test.....	37
ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านงานที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Independent t-test และ Mann-Whitney U test.....	37
ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test.....	38
ตารางที่ 4.11 ค่า VIF ของตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต.....	40
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ Multiple logistic regression ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบ Forward stepwise selection เฉพาะปัจจัยด้านบุคคล.....	42
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ Multiple logistic regression ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบ Forward stepwise selection เฉพาะปัจจัยด้านบุคคลและด้านงาน.....	43
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ Multiple logistic regression ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบ Forward stepwise selection พิจารณาทั้งปัจจัยด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการทำงานที่บ้าน .....	44

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 (COVID-19) หลายประเทศทั่วโลกมีการประกาศใช้มาตรการล็อกดาวน์ (Lockdown) เพื่อเป็นการลดการสัมผัสระหว่างบุคคล องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ประเมินการว่า 81% ขององค์กรทั้งหมด อยู่ในประเทศที่มีมาตรการปิดสถานที่ทำงาน หลายองค์กรจึงต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานใหม่เป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) แบบชั่วคราว หรือปรับเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ขององค์กร การทำงานที่บ้าน คือ การทำงานในรูปแบบที่คนทำงานดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยยังอยู่ที่บ้าน ใช้ข้อมูลและติดต่อประสานงานกันผ่านทางเทคโนโลยี<sup>(1)</sup> ในสหรัฐอเมริกามีการสำรวจช่วงเดือน มิถุนายน ถึง กรกฎาคม พ.ศ. 2563 พบว่า 70% ของคนทำงานประจำต้องทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19<sup>(2)</sup> ในประเทศไทยเอง หลายองค์กรเริ่มให้พนักงานทำงานที่บ้านตั้งแต่มาตรการล็อกดาวน์เดือน เมษายน พ.ศ. 2563 มีการผ่อนคลายมาตรการมาจนถึงช่วงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ที่กลับมามีการระบอบอย่างรุนแรง ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) ได้ออกมาตรการกำหนดให้ทุกส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนให้ใช้การปฏิบัติงานลักษณะนอกสถานที่ (Work from home) ให้มากที่สุด โดยไม่กระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดินที่สำคัญ และการบริการประชาชน ประกาศใช้เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2564<sup>(3)</sup> มีแนวโน้มว่าในอนาคต หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 คลี่คลายแล้ว การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid work) ซึ่งคือการทำงานทั้งที่สำนักงานร่วมกับการทำงานที่บ้าน จะเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับความนิยม<sup>(4)</sup>

การทำงานที่บ้านมีข้อดีทั้งต่อบริษัท และต่อตัวพนักงานเอง เช่น การลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน การลดระยะเวลาการเดินทางไปที่ทำงาน การมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การมีเวลาให้ครอบครัวได้มากขึ้น และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน<sup>(5, 6)</sup> อย่างไรก็ตาม การทำงานที่บ้านมีข้อเสีย คือ ความไม่สามารถควบคุมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานได้ การขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน ระยะเวลาในการใช้งานคอมพิวเตอร์มากขึ้น ลดสมาธิในการทำงานจากการถูกรบกวน และมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ<sup>(5, 6)</sup> โดยเฉพาะปัญหา

สุขภาพจิตใจ Xiao และคณะ พบว่า 74% ของคนที่เปลี่ยนมาทำงานที่บ้านมีผลกระทบทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้น<sup>(5)</sup> ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุลและคณะ พบว่า 27% ของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน พบปัญหาไม่สามารถแยกงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งเป็นอันดับสองของผลกระทบด้านจิตใจ<sup>(7)</sup> ปัญหาไม่สามารถแยกงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสมดุลงานและชีวิต (Work-life balance)

สมดุลงานและชีวิต เป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการในด้านการใช้เวลาและแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ ก็จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น มีความสุขในชีวิตและการทำงาน<sup>(8)</sup> แต่หากไม่สมดุลก็ทำให้เกิดผลกระทบได้ในหลาย ๆ ด้าน เช่น การลาออกหางานใหม่ รวมถึงส่งผลต่อสุขภาพได้ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ<sup>(9)</sup>

ประเด็นเรื่องสมดุลงานและชีวิตในการทำงานที่บ้าน เป็นประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน การศึกษาการทำงานที่บ้าน ในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 การศึกษาส่วนมากพบว่า มีผลดีต่อสมดุลงานและชีวิต<sup>(10, 11)</sup> ต่อมาช่วงการระบาดของโควิด-19 มีทั้งการศึกษาที่พบทั้งผลดีและผลเสียต่อสมดุลงานและชีวิต<sup>(12, 13)</sup> มีปัจจัยหลายปัจจัยที่แตกต่างกันในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 และช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่น สมาชิกในครอบครัวต้องอยู่ที่บ้านร่วมกัน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ การใช้พื้นที่ในการทำงานร่วมกัน อาจรบกวนการทำงานได้<sup>(14)</sup> การไม่ได้พบปะเพื่อนร่วมงานในช่วงที่มีการระบาดของโควิด-19 ทำให้เกิดการความรู้สึกโดดเดี่ยว แยกตัวได้<sup>(15)</sup> เป็นต้น ในช่วงแรกการเปลี่ยนจากทำงานรูปแบบเดิมไปทำงานที่บ้าน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนทำงานอาจปรับตัวไม่ทัน ส่งผลกระทบกับสมดุลงานและชีวิตได้มากขึ้น ปัจจุบันมาตรการขอความร่วมมือทำงานที่บ้าน ได้ผ่านมาระยะหนึ่งแล้ว ในประเทศไทยมีผลสำรวจเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564 คนทำงานมากถึง 77% เคยมีประสบการณ์ทำงานที่บ้านทั้งแบบทุกวันและบางวัน<sup>(16)</sup> ระยะเวลาที่ผ่านไปอาจทำให้เกิดปัญหาสะสมมากขึ้น หรืออาจมีการปรับตัวที่ดีขึ้นได้ จึงยังเป็นประเด็นที่น่าสนใจ และเป็นประเด็นที่ยังมีการศึกษาอย่างจำกัดในบริบทของประเทศไทย

การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมดุลงานและชีวิตของพนักงาน ในช่วงทำงานที่บ้าน ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ณ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ซึ่งถือว่าเป็นพื้นที่ที่มีการระบาดของโควิด-19 โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่ วันที่ 6

พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 พบยอดผู้ติดเชื้อรายใหม่ในจังหวัดเชียงใหม่ 487 ราย เป็นอันดับที่ 2 รองจากกรุงเทพมหานคร และมีนโยบายให้ทำงานที่บ้าน การศึกษาดังกล่าวในบริบทของประเทศไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด การศึกษานี้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการทำงานที่บ้านขององค์กรต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงสุขภาพกายและจิตใจที่ดีของพนักงาน

## 1.2 คำถามงานวิจัย

### คำถามงานวิจัยหลัก

สมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือเป็นอย่างไร

### คำถามงานวิจัยรอง

ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ

## 1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

### วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อศึกษาสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ

### วัตถุประสงค์รอง

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งนี้

## 1.4 ขอบเขตของเบื้องต้น

การศึกษานี้มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ที่ทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้าน

## 1.5 นิยามของคำศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

สมดุลงานและชีวิต คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้เหมาะสมพอดีกัน ทั้งส่วนของงานและการดำเนินชีวิต ประเมินโดยใช้เครื่องมือ รายการ

ตรวจสอบสมดุลงานและชีวิต (The Industrial Society's Work-Life Checklist) 10 ข้อ ฉบับภาษาไทย

การทำงานที่บ้าน คือ รูปแบบการทำงานที่พนักงานไม่จำเป็นต้องเดินทางไปทำงานในที่ทำงาน  
 ความเครียด คือ ภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูก  
 บีบคั้น ประเมินโดยใช้ แบบประเมินความเครียด ST-5 ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข  
 พัฒนาโดยอรรณพ ศิลปกิจ<sup>(17)</sup> เป็นแบบวัดความเครียด เพื่อประเมินอาการหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นใน  
 ระยะ 2-4 สัปดาห์

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน  
 ครอบคลุมถึงด้านเสียง แสง และอุณหภูมิ

การสนับสนุนขององค์กร คือ ความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร  
 ว่า องค์กรได้ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญ โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่าน  
 ทางนโยบาย เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการ  
 ที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความ  
 ต้องการภายในของบุคคลเอง เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ และ  
 ตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ชีวิตที่มีความมั่นคง

CHULALONGKORN UNIVERSITY

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและการนำไปประยุกต์ใช้

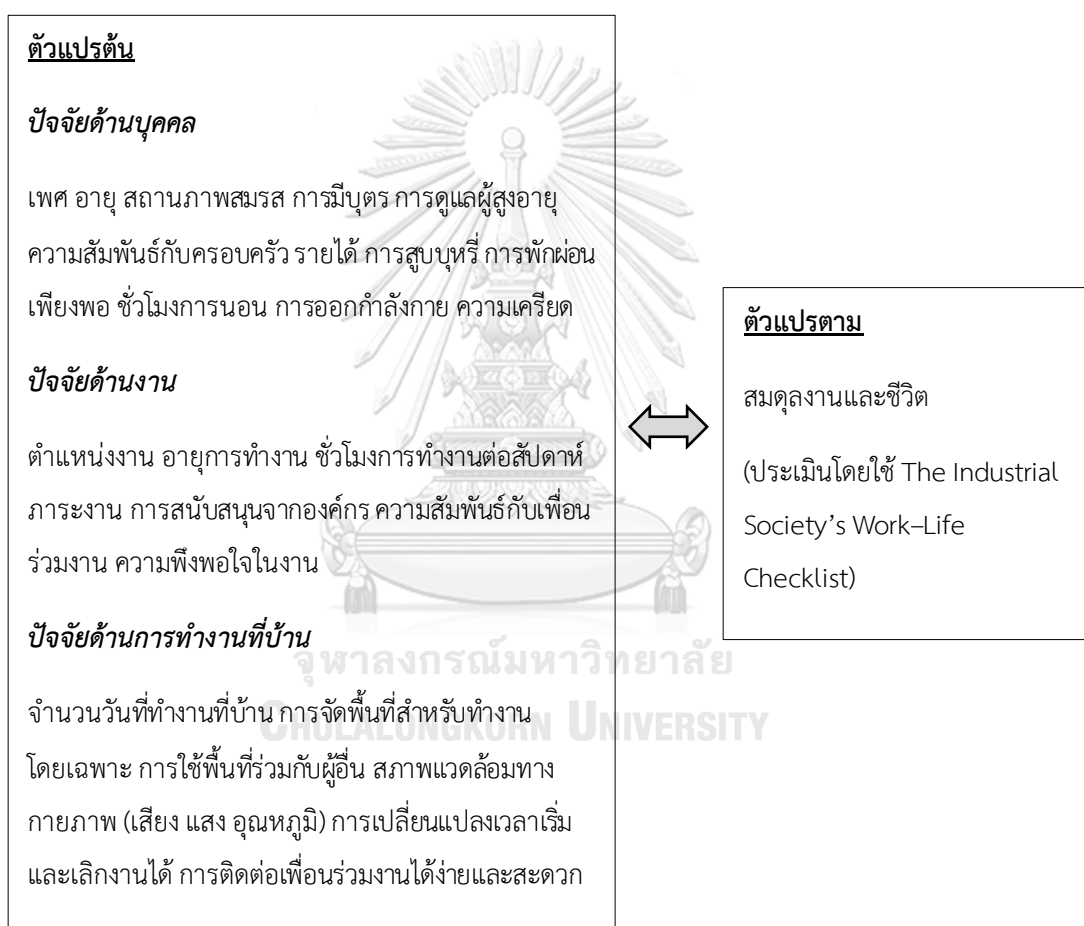
ใช้พิจารณาวางแผนมาตรการในการทำงานที่บ้านของบริษัทที่จะดำเนินต่อไปในอนาคต เพื่อให้  
 พนักงานที่อยู่ในช่วงทำงานที่บ้านมีสมดุลงานและชีวิตที่เหมาะสม

ทำให้ทราบปัญหาสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้าน เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานภาครัฐ  
 ที่เกี่ยวข้องในการเฝ้าระวังสุขภาพจิตของคนทำงานที่ทำงานที่บ้าน

### 1.7 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข

เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ยังไม่แน่นอน ณ ช่วงเวลาที่ทำงานวิจัย อาจมีผลต่อการเดินทาง ประสานงานขอความร่วมมือหน่วยงาน และการเก็บข้อมูล จึงได้ทำการติดต่อประสานงาน จัดกิจกรรม และเก็บข้อมูลทั้งหมดผ่านช่องทางออนไลน์

### 1.8 กรอบแนวคิดงานวิจัย



## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ประกอบด้วยเนื้อหาต่อไปนี้

- 2.1 การทำงานที่บ้านและผลต่อสุขภาพ
- 2.2 สมดุลงานและชีวิตกับการทำงานที่บ้าน
- 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้าน
- 2.4 เครื่องมือที่ใช้ประเมินสมดุลงานและชีวิต

#### 2.1 การทำงานที่บ้านและผลต่อสุขภาพ

การทำงานที่บ้าน (Work from home) มีคำที่ใช้เรียกหลากหลาย คือ การทำงานทางไกล (Teleworking), การทำงานจากระยะไกล (Remote work) หรือ ชื่อเรียกอื่น ๆ โดยมีความหมายเดียวกัน การทำงานที่บ้าน คือ รูปแบบการทำงานที่ซึ่งพนักงานไม่ต้องเดินทางไปทำงานในที่ทำงาน<sup>(18)</sup>

การทำงานที่บ้านเริ่มมีความนิยมตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1981-1998 ในสหราชอาณาจักร มีพนักงานที่ทำงานที่บ้านเพิ่มจาก 345,920 เป็น 680,612 คน ในปี ค.ศ. 2014 การศึกษาในประเทศเยอรมนีพบมีพนักงานเพียง 12% ของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน ทั้ง ๆ ที่จากการศึกษาสามารถทำงานที่บ้านได้ถึง 30 - 40% ก็ตาม<sup>(19)</sup> การทำงานที่บ้านมักจำกัดอยู่ในคนทำงานที่มีทักษะสูง นักธุรกิจ หรือผู้บริหาร<sup>(20)</sup> จุดเปลี่ยนที่สำคัญที่การทำงานที่บ้านได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ก็คือ การแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2020 ประเทศสหรัฐอเมริกามีคนทำงานที่บ้านตลอดทุกวัน ถึง 52%<sup>(19)</sup> การสำรวจในประเทศไทยช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างรุนแรง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ก็พบว่ามากถึง 77% ของคนทำงาน ที่เคยมีประสบการณ์ทำงานที่บ้านทั้งแบบบางวันและทุกวัน<sup>(16)</sup>

การทำงานที่บ้านส่งผลกระทบต่อสุขภาพในหลาย ๆ ด้าน มีการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงทั้งผลดีและผลเสียต่อสุขภาพ งานบางลักษณะไม่เหมาะสมกับการทำงานที่บ้าน รวมถึงการเปลี่ยนไปทำงานที่บ้านอย่างรวดเร็ว ทำให้คนทำงานอาจปรับตัวได้ไม่ทัน มีการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต กิจวัตรประจำวัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพะทั้งทางกายและจิตใจ<sup>(7)</sup>



ผลกระทบต่อสุขภาพกาย ที่พบได้บ่อย คือ ปัญหาด้านระบบกล้ามเนื้อและกระดูก การทำงานที่บ้าน ทำให้ลดการเคลื่อนไหวร่างกาย จากการนั่งทำงานท่าเดิมนาน ๆ ใช้คอมพิวเตอร์เป็นระยะเวลานาน ๆ ไม่มีเวลาพักที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดอาการทางระบบกล้ามเนื้อและกระดูก ปวดคอ ปวดหลัง ปวดไหล่ หรือปวดข้อมือ ยังมีการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านส่งผลกับความผิดปกติของระบบย่อยอาหาร และยังส่งผลกับโรคทางเมตาบอลิก เช่น ความดันโลหิตสูง น้ำตาลในเลือดสูง และไขมันในเลือดสูงอีกด้วย<sup>(21)</sup> การทำงานที่บ้านยังทำให้เกิดการทำงานขณะป่วยได้

ผลกระทบต่อทางจิตใจ การทำงานที่บ้านอย่างยาวนานและต่อเนื่อง ทำให้ขาดการติดต่อกับสังคมเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้คนทำงานรู้สึกโดดเดี่ยวและแยกตัว<sup>(22)</sup> การทำงานที่บ้านมีผลทั้งสองด้าน การทำงานที่บ้านซึ่งมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น อาจทำให้มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น มีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ในทางกลับกันการทำงานอาจเพิ่มภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากขึ้น เช่น การเลี้ยงดูลูก การทำงานบ้าน และส่งผลให้เกิดความเครียด แยกงานและชีวิตส่วนตัวไม่ได้ เกิดความขัดแย้งกับครอบครัวได้ในที่สุด<sup>(23)</sup> นอกจากนี้ปัญหาระยะเวลาการทำงานที่ยาวนาน ไม่มีเวลาพัก ก็ส่งผลต่อสุขภาพจิตใจด้วย<sup>(24)</sup> จากการศึกษาในประเทศจีน ในช่วงที่ประกาศให้ทำงานที่บ้านระยะแรก พบว่า 74% มีปัญหาสุขภาพจิตใจเพิ่มขึ้น<sup>(5)</sup> การศึกษาในประเทศไทยพบผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจ ในช่วงระยะแรกของการทำงานที่บ้าน เดือนพฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2563 พบภาวะเบื่อบ้าน (Cabin fever) มากที่สุด 31% ปัญหาการแยกงานและชีวิตส่วนตัวไม่ได้อันดับสอง 27% และภาวะหมดไฟ (Burnout) เป็นอันดับสาม 18%<sup>(7)</sup>

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.2 สมดุลงานและชีวิตกับการทำงานที่บ้าน

สมดุลงานและชีวิต คือความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้เหมาะสมพอดีกัน โดยมีความสมดุลในทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเวลาที่ให้ในงานและชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต และด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต<sup>(25)</sup> สมดุลงานและชีวิตเป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการในด้านการใช้เวลาและแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน<sup>(8)</sup> แต่หากไม่สมดุลก็ทำให้เกิดผลกระทบได้ในหลาย ๆ ด้าน เช่น การลาออกหางานใหม่ รวมถึงส่งผลต่อสุขภาพได้ทั้งสุขภาพกาย (จากการประเมิณตนเอง) และสุขภาพจิตใจ<sup>(9)</sup>

การทำงานที่บ้าน ยังเป็นประเด็นที่ไม่ชัดเจนว่าส่งผลดีหรือผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต ในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 การศึกษาส่วนมากพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(10, 11)</sup> ต่อมาช่วงที่มีการระบาดของโควิด-19 มีทั้งการศึกษาที่พบทั้งผลดีและผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(12, 13, 26)</sup> มีการศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย ในระยะแรกของการแพร่ระบาดของโควิด-19 พบการทำงานที่บ้านทำให้มีสมรรถภาพและชีวิตดีขึ้น ในขณะที่การศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่าการทำงานที่บ้าน ทำให้เกิดปัญหาแยกงานกับชีวิตส่วนตัวไม่ได้ ซึ่งในพนักงานบางคนอาจทำให้เกิดผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต หรือทำให้เกิดการไม่สนใจงานไปเลยก็ได้ (Psychological detachment)<sup>(27)</sup>

### 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถภาพและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้าน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้าน ดังนี้

#### ด้านบุคคล

เพศหญิง มีปัญหาสมรรถภาพและชีวิตมากกว่าเพศชาย<sup>(8, 28-30)</sup>

อายุ ยังเป็นปัจจัยที่ไม่ชัดเจน มีการศึกษาในปี ค.ศ. 2005 พบว่าช่วงอายุ 36 – 45 ปี<sup>(8)</sup> มีปัญหาสมรรถภาพชีวิตมากที่สุด ในขณะที่การศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศลัตเวีย พบว่าอายุน้อย 18-24 ปี มีปัญหาสมรรถภาพชีวิตมากที่สุด<sup>(31)</sup>

สถานภาพสมรส การแต่งงาน เป็นผลเสียสมรรถภาพและชีวิต<sup>(28)</sup>

การมีบุตร<sup>(10, 28)</sup> การมีบุตรเป็นเด็กเล็ก (อายุน้อยกว่า 6 ปี) เป็นผลต่อเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต ส่วนมีบุตรวัยรุ่น (อายุ 12-18 ปี) เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(10)</sup>

การดูแลผู้สูงอายุ เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(32)</sup>

ความสัมพันธ์กับครอบครัวที่ดี เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(32)</sup>

รายได้ต่ำ เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(33)</sup>

การนอนหลับที่เพียงพอ เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(33, 34)</sup> ชั่วโมงการนอนหลับที่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(34)</sup>

การสูบบุหรี่ เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(27, 30)</sup>

การออกกำลังกาย เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(9, 30, 35)</sup>

ความเครียด เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(32, 36)</sup>

### ด้านงาน

ตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งผู้จัดการเป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(8)</sup>

อายุงานมาก เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(30)</sup>

ชั่วโมงการทำงานที่มากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์<sup>(8, 33, 36)</sup>

ภาระงานมาก เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(32, 37)</sup>

การสนับสนุนจากองค์กรที่ดี เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(15, 37, 38)</sup>

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(32)</sup>

ความพึงพอใจในงานมาก เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(15, 30, 36, 39)</sup>

### ด้านการทำงานที่บ้าน

จำนวนวันทำงานที่บ้าน การทำงานที่บ้านเพียงบางวันเป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(29)</sup>

การจัดพื้นที่สำหรับการทำงานโดยเฉพาะ เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(10)</sup>

การใช้พื้นที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(10)</sup>

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีเสียงดังรบกวน แสงสว่างเหมาะสมต่อการทำงาน และอุณหภูมิเหมาะสม เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(40)</sup>

การปรับเปลี่ยนเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงานได้ เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(13, 29, 33, 41)</sup>

การติดต่อกับเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวก เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(13)</sup>

## 2.4 เครื่องมือที่ใช้ประเมินสมรรถภาพและชีวิต

การประเมินสมรรถภาพและชีวิต เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากเนื่องจากเป็นความเห็นส่วนตัว (Subjective) แบบสอบถามที่นักวิจัยใช้นั้นหลากหลายและแตกต่างกัน ลักษณะจะเป็นแบบสอบถามแบบประเมินตนเอง (Self-assessment) ประเด็นที่ใช้ประเมินมักเกี่ยวกับ ความลงตัวของระยะเวลา

งานกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมระดับความพึงพอใจของสมดุลงานและชีวิต ความขัดแย้งระหว่างงานที่ทำอยู่กับการที่ต้องการทำ รวมถึงผลกระทบต่อสุขภาพต่าง ๆ<sup>(42)</sup> มีแบบสอบถามที่เป็นที่นิยมและใช้อย่างแพร่หลาย คือ รายการตรวจสอบสมดุลงานและชีวิต (The Industrial Society's Work-Life Checklist) จากคู่มือสมดุลงานและชีวิตของมูลนิธิการทำงานของสหราชอาณาจักร (The Work Foundation) ซึ่งเป็นการประเมินในลูกจ้างอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศอังกฤษ ประกอบด้วย ข้อความ 10 ข้อ และคำตอบให้เลือกตอบ เห็นด้วย (3 คะแนน) บางครั้ง (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วย (1 คะแนน) โดยยิ่งคะแนนสูง ยิ่งมีปัญหาเรื่องสมดุลงานและชีวิตสูงด้วย<sup>(30)</sup>



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การเตรียมการก่อนดำเนินการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.3 ตัวแปรในการวิจัย
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การเตรียมการก่อนดำเนินการวิจัย

##### 3.1.1 ทบทวนวรรณกรรม

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและชีวิตของพนักงานที่อยู่ในช่วงการทำงานที่บ้าน ได้แก่ การทำงานที่บ้านและผลต่อสุขภาพ สมรรถนะและชีวิตกับการทำงานที่บ้าน ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้าน และเครื่องมือที่ใช้ประเมินสมรรถนะและชีวิต

##### 3.2.1 ระเบียบวิธีการวิจัย

##### รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study)

##### ประชากรเป้าหมายและประชากรตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ

ประชากรตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือทั้งหมด 600 คน

##### เกณฑ์การนำเข้าการศึกษา

1. พนักงานที่ทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้าน ทั้งแบบทุกวันและบางวัน
2. พนักงานที่อายุ 18 – 60 ปี

### 3. พนักงานที่ยอมรับเข้าร่วมการวิจัย

#### เกณฑ์การคัดออกการศึกษา

ไม่มี

#### การคัดเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้พนักงานทุกคน ณ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ

#### การคำนวณขนาดตัวอย่าง

จากสูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size for finite population)

$$n = \frac{Np(1-p)z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}{d^2(N-1) + p(1-p)z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}$$

แทนค่า N = จำนวนพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ เท่ากับ 600 คน

Z ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เท่ากับ 1.96

p หมายถึง อัตราการเกิดเหตุการณ์ ในที่นี้กำหนดค่าเท่ากับ 0.5

d หมายถึง ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ ในที่นี้กำหนดค่าเท่ากับ 0.05

ได้  $n = 235$

เนื่องจากอัตราการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ต่ำ และจากคำถามการวิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้าน ซึ่งมีตัวแปรต้นทั้งหมด 27 ตัวแปร จึงส่งแบบสอบถามให้พนักงานทุกคน 600 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมากพอที่จะทำให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ชัดเจน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

### 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการประเมินสมดุลงานและชีวิต คือ รายการตรวจสอบสมดุลงานและชีวิต (The Industrial Society's Work-Life Checklist) ฉบับแปลไทย โดย เจตน์ รัตนจินะ (2559)<sup>(30)</sup> มีการแปลเครื่องมือวิจัยโดยวิธี Forward and back translation ทำการทดสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอ

นบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.71 และ 0.56 มีการปรับเปลี่ยนคำถามให้เข้ากับบริบทของการทำงานที่บ้าน

แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อความ 10 ข้อ และคำตอบ 3 ตัวเลือก ตอบเห็นด้วยได้ 3 คะแนน บางครั้ง ได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยได้ 1 คะแนน

คำถามข้อ 2, 7 และ 8 เป็นคำถามที่มีปัจจัยเรื่องการมีคู่รักและครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีปัญหากับผู้เข้าร่วมวิจัยที่ไม่มีคู่รัก หรือครอบครัวได้<sup>(8, 30)</sup> จึงมีการเพิ่มตัวเลือกคำตอบ ไม่เกี่ยวข้อง เข้าไป

คะแนนมีตั้งแต่ 10 - 30 คะแนน การคิดคะแนนรวมทั้งหมด ดังนี้

หากไม่ตอบ ไม่เกี่ยวข้อง เลย คะแนนเต็ม 30 คะแนน

หากตอบ ไม่เกี่ยวข้อง 1 ข้อ คะแนนเต็ม 27 คะแนน

หากตอบ ไม่เกี่ยวข้อง 2 ข้อ คะแนนเต็ม 24 คะแนน

หากตอบ ไม่เกี่ยวข้อง 3 ข้อ คะแนนเต็ม 21 คะแนน

การแปลผลของแบบสอบถามนี้ไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยยิ่งคะแนนสูง ยิ่งมีปัญหาเรื่องสมดุลงานและชีวิตสูง แสดงผลคะแนนของคำถามแต่ละข้อ ร้อยละคำตอบของแต่ละข้อ และร้อยละของคะแนนรวมเมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม

ระดับสมดุลงานและชีวิต แบ่งเป็น ระดับสมดุลงานและชีวิตสูง กับ ระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำ เนื่องจากแบบสอบถามสมดุลงานและชีวิตที่ใช้นี้ยังไม่มีเกณฑ์ตัดที่ชัดเจน จึงใช้การแบ่งแบบอันตรายภาพชั้น<sup>(43)</sup> ของร้อยละของคะแนนรวมเมื่อเทียบคะแนนเต็ม ในการแบ่งระดับสมดุลงานและชีวิต ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรายภาพชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{100 - 33.3}{2} \\ &= 33.4 \end{aligned}$$

ดังนั้น ร้อยละของคะแนนรวม 66.8 - 100 อยู่ในระดับสมดุลงานและชีวิตสูง

ร้อยละของคะแนนรวม 33.3 - 66.7 อยู่ในระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำ

เนื่องจากยังไม่มีเกณฑ์การแบ่งระดับสมดุลงานและชีวิตจากแบบสอบถามนี้มาก่อน จึงอาจพิจารณาหลังจากวิเคราะห์ผลคะแนนจริงอีกครั้ง เพื่อความเหมาะสม (เช่น อาจแบ่งตามค่ามัธยฐาน หากวิธีแบ่งตามอัตรภาคชั้นไม่เหมาะสม)

แบบสอบถามที่ใช้ประเมินความเครียด คือ แบบประเมินความเครียด ST-5 ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พัฒนาโดยอรรพรรณ ศิลปกิจ<sup>(17)</sup> เป็นแบบวัดความเครียด เพื่อประเมินอาการหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระยะ 2-4 สัปดาห์ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.86 ประกอบด้วย คำถาม 5 ข้อ และคำตอบ 4 ตัวเลือก ตอบแทบไม่มีได้ 0 คะแนน เป็นบางครั้งได้ 1 คะแนน บ่อยครั้งได้ 2 คะแนน เป็นประจำได้ 3 คะแนน คะแนนตั้งแต่ 0 - 15 คะแนน การแปลผล คะแนน 0 - 4 เครียดน้อย คะแนน 5 - 7 เครียดปานกลาง คะแนน 8 - 9 เครียดมาก และคะแนน 10 - 15 เครียดมากที่สุด

แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล 12 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร การดูแลผู้สูงอายุ ความสัมพันธ์กับครอบครัว รายได้ จำนวนชั่วโมงการนอน การพักผ่อนเพียงพอ การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย และความเครียด

แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านงาน 7 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน 8 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับ จำนวนวันที่ทำงานที่บ้าน การจัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ การใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ และการติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวก

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยวิธี Index of Item-Objective Congruence (IOC) ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามไปศึกษานำร่อง (Pilot study) กับพนักงานบริษัทที่ทำงานที่บ้าน จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย และตรวจสอบความเที่ยงจากความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค



(Cronbach's alpha coefficient) พบว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในข้อคำถามที่มี 3 ตัวเลือกเท่ากับ 0.85 และข้อคำถามที่มี 4 ตัวเลือกเท่ากับ 0.83 และทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

### 3.3 ตัวแปรในการวิจัย

#### 3.3.1 ตัวแปรต้น

ด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร การดูแลผู้สูงอายุ ความสัมพันธ์กับครอบครัวที่ดี รายได้ ชั่วโมงการนอน การพักผ่อนเพียงพอ การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย ความเครียด (แบบประเมินความเครียด ST-5)

ด้านงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน (ระดับปฏิบัติงาน ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ) อายุ การทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน

ด้านการทำงานที่บ้าน ได้แก่ จำนวนวันที่ทำงานที่บ้าน การจัดพื้นที่สำหรับทำงาน โดยเฉพาะ (มี / ไม่มี) การใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่น (มี / ไม่มี) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (ด้านเสียง ด้านแสง ด้านอุณหภูมิ) การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ การติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวก

#### 3.3.2 ตัวแปรตาม

สมดุลงานและชีวิต (ร้อยละของคะแนนรวมเมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม) และแบ่งระดับสมดุลงานและชีวิต (ระดับสมดุลงานและชีวิตสูง / ระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำ)

### 3.4 การรวบรวมข้อมูล

#### ขั้นเตรียมการ

- ติดต่อประสานงานฝ่ายบุคคลของบริษัทขอข้อมูลจำนวนพนักงาน
- ทำการขออนุญาตการเก็บข้อมูลจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตทำการเก็บข้อมูล

#### ขั้นดำเนินการ

- หลังได้รับอนุญาตการทำวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จึงส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปถึงบริษัท พร้อมประสานงานกับฝ่ายบุคคลของบริษัทเพื่อชี้แจงการวิจัย

- การเข้าถึงผู้ร่วมวิจัย ผ่านทางฝ่ายบุคคลของบริษัท ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ด้วยโปรแกรม REDCap โดยในหน้าแรกจะมีเอกสารชี้แจงข้อมูลโครงการวิจัยและขอความยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย ตามเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการ (Consent form) สำหรับแบบสอบถามออนไลน์<sup>(44)</sup> การกดยินยอมจะถือว่าผู้เข้าร่วมวิจัยยินยอมเข้าร่วมการวิจัย แล้วจึงไปยังหน้าแบบสอบถาม เพื่อทำแบบสอบถามต่อไป

- หลังจากผู้เข้าร่วมวิจัยทำแบบสอบถามเสร็จ ผู้ร่วมวิจัยจะได้รับทราบผลการประเมินสมรรถภาพและชีวิตเบื้องต้น โดยจะมีข้อความแจ้งในหน้าสุดท้ายหลังส่งแบบทดสอบ หากตอบตัวเลือก “เห็นด้วย” เป็นส่วนใหญ่ คือ สมรรถภาพและชีวิตต่ำ หากตอบตัวเลือก “เป็นบางครั้ง” เป็นส่วนใหญ่ คือ สมรรถภาพและชีวิตปานกลาง และหากตอบตัวเลือก “ไม่เห็นด้วย” เป็นส่วนใหญ่ คือ สมรรถภาพและชีวิตสูง ซึ่งเป็นการแปลผลเบื้องต้นตามคำแนะนำของมูลนิธิการทำงานของสหราชอาณาจักร

- หลังเก็บข้อมูล จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม STATA/MP version 16.0 ดังต่อไปนี้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่  $p\text{-value} < 0.05$

#### สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ เพศ สถานภาพ การมีบุตร การดูแลผู้สูงอายุ ความสัมพันธ์กับครอบครัวที่ดี การพักผ่อนเพียงพอ การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย ความเครียด ตำแหน่งงาน ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน จำนวนวันที่ทำงานที่บ้าน การจัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ การใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ และการติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวก นำเสนอโดยใช้ความถี่และร้อยละ

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ อายุ รายได้ ชั่วโมงการนอน อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ นำเสนอข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่ามัธยฐานและพิสัยควอไทล์ ตามการแจกแจงข้อมูล

3. ข้อมูลสมดุลงานและชีวิต นำเสนอโดย คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละข้อ ร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ และคะแนนรวมทั้งหมดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม

4. ระดับสมดุลงานและชีวิต แบ่งออกเป็นระดับสมดุลงานและชีวิตสูง กับ ระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำ นำเสนอโดยใช้ความถี่ และร้อยละ

#### สถิติเชิงอนุมาน

1. เปรียบเทียบระดับสมดุลงานและชีวิต กับตัวแปรปัจจัยที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test ตามการแจกแจงของ รวมถึงเปรียบเทียบระดับสมดุลงานและชีวิต กับตัวแปรปัจจัยที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Independent t-test และ Mann-Whitney U test ตามการแจกแจงของข้อมูล

2. นำตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ใน Bivariate analysis ที่มีค่า p-value  $\leq 0.25^{(45)}$  นำมาวิเคราะห์ Multivariate analysis ด้วย Multiple logistic regression เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ต่อระดับสมดุลงานและชีวิต โดยพิจารณา ความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรต้น โดยนำตัวแปรต้นทั้งหมดมาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ก่อน (Correlation) จากนั้นนำตัวแปรมาหาค่า VIF (Variance Inflation Factor) หากมีค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.1 จึงนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ Multiple logistic regression โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบลำดับขั้น (Forward stepwise selection) กำหนดเกณฑ์ตัดเข้าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเกณฑ์ขจัดออกที่ระดับนัยสำคัญ 0.1

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมดุลงานและชีวิต และปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ โดยการนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น

ส่วนที่ 1 อัตรากារตอบกลับแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 สมดุลงานและชีวิต

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับสมดุลงานและชีวิต

#### ส่วนที่ 1 อัตราการตอบกลับแบบสอบถาม

ส่งแบบสอบถามออนไลน์หลังกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบออนไลน์ เรื่อง Work-life balance ที่จัดขึ้นวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 โดยนักศึกษาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 187 คน จากพนักงานกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 600 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 จึงได้ส่งแบบสอบถามตอบกลับแบบออนไลน์ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพิ่ม ผ่านทางฝ่ายบุคคลของบริษัทโทรคมนาคมดังกล่าว ได้ผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่ม 89 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ของทั้งหมด

หลังเก็บข้อมูลสิ้นสุดเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 276 คน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือทั้งหมด 600 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ของทั้งหมด

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

##### 4.2.1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 141 คน (ร้อยละ 51.1) อายุเฉลี่ย 40.1 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.7) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน (ร้อยละ 54.3) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 139 คน (ร้อยละ 50.4) มีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก คือ มีบุตรอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี อย่างน้อย 1 คน จำนวน 51 คน (ร้อยละ 18.5) ส่วนใหญ่ไม่ได้มีผู้สูงอายุที่ต้องดูแล จำนวน 148 คน (ร้อยละ 52.6) ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวแน่นแฟ้น (จากแบบสอบถามตอบความสัมพันธ์

กับครอบครัวอยู่ในระดับมาก มากที่สุด) จำนวน 213 คน (ร้อยละ 77.2) รายได้ต่อเดือนมีค่ามัธยฐาน 45,000 บาท (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 30,000) ส่วนใหญ่ไม่เคยสูบบุหรี่ จำนวน 212 (ร้อยละ 76.8) จำนวนชั่วโมงการนอนเฉลี่ย 6.5 ชั่วโมง (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.9) ส่วนใหญ่รู้สึกว่าการพักผ่อนไม่เพียงพอ (จากแบบสอบถามตอบการพักผ่อนอยู่ในระดับปานกลางและน้อย) จำนวน 248 คน (ร้อยละ 90.2) ส่วนใหญ่ออกกำลังกาย 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ จำนวน 126 คน (ร้อยละ 45.6) ส่วนใหญ่มีความเครียดน้อย (จากแบบสอบถามตอบมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางและน้อย) จำนวน 188 คน (ร้อยละ 68.1) (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 276)

ปัจจัย	n (%)
เพศ	
ชาย	141 (51.1)
หญิง	135 (48.9)
อายุ	
เฉลี่ย (mean $\pm$ SD)	40.1 $\pm$ 7.7
สถานภาพสมรส	
โสด	107 (38.8)
สมรส	150 (54.3)
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	19 (6.9)
การมีบุตร	
ไม่มีบุตร	139 (50.4)
มีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก	51 (18.5)
มีบุตร แต่ไม่ใช่เด็กเล็ก	86 (31.2)
การดูแลผู้สูงอายุ	
ไม่มี	148 (52.6)
มี	128 (46.4)
ความสัมพันธ์กับครอบครัว	
สัมพันธ์น้อย	63 (22.8)
สัมพันธ์แน่นแฟ้น	213 (77.2)
รายได้	
เฉลี่ย (median $\pm$ IQR)	45,000 $\pm$ 30,000

ปัจจัย	n (%)
การสูบบุหรี่	
ไม่เคยสูบ	212 (76.8)
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	42 (15.2)
สูบ	22 (8)
จำนวนชั่วโมงนอนหลับ	
ค่าเฉลี่ย (mean $\pm$ SD)	6.5 $\pm$ 2.9
การพักผ่อนเพียงพอ	
ไม่เพียงพอ	248 (90.2)
เพียงพอ	27 (9.8)
การออกกำลังกาย	
ไม่ออกกำลังกาย	101 (36.6)
1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์	126 (45.6)
3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป	49 (17.8)
ความเครียด	
เครียดน้อย	188 (68.1)
เครียดมาก	88 (31.9)

#### 4.2.2 ข้อมูลปัจจัยด้านงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 214 (ร้อยละ 77.5) อายุการทำงานเฉลี่ย 14.1 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.4) จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มีค่ามัธยฐาน 45 ชั่วโมง (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 10) ส่วนใหญ่มีภาระงานมาก (จากแบบสอบถามตอบภาระงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด) จำนวน 200 คน (ร้อยละ 72.5) ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก (จากแบบสอบถามตอบได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมากและมากที่สุด) จำนวน 167 คน (ร้อยละ 60.5) ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมมาก (จากแบบสอบถามตอบความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด) จำนวน 170 คน (ร้อยละ 61.6) ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานมาก (จากแบบสอบถามตอบความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากและมากที่สุด) จำนวน 167 คน (ร้อยละ 60.5) (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 276)

ปัจจัยด้านงาน	จำนวน (ร้อยละ)
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	
ปฏิบัติกร	214 (77.5)
หัวหน้างาน	30 (10.9)
ผู้จัดการ	32 (11.6)
อายุการทำงาน	
ค่าเฉลี่ย (mean $\pm$ SD)	14.1 $\pm$ 8.4
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	
ค่าเฉลี่ย (median $\pm$ IQR)	45 $\pm$ 10
ภาระงาน	
น้อย	76 (27.5)
มาก	200 (72.5)
การสนับสนุนจากองค์กร	
น้อย	109 (39.5)
มาก	167 (60.5)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
น้อย	106 (36.4)
มาก	170 (61.6)
ความพึงพอใจในงาน	
น้อย	109 (39.5)
มาก	167 (60.5)

#### 4.2.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่บ้านสัปดาห์เว้นสัปดาห์ จำนวน 116 คน (ร้อยละ 42) ส่วนใหญ่มีการจัดพื้นที่สำหรับการทำงานโดยเฉพาะ จำนวน 212 คน (ร้อยละ 76.8) ส่วนใหญ่มีการใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่น จำนวน 141 คน (ร้อยละ 51.1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่การทำงาน ส่วนใหญ่เหมาะสมไม่มีเสียงดังรบกวน จำนวน 171 คน (ร้อยละ 62.2) ส่วนใหญ่มีแสงสว่างเหมาะสม จำนวน 227 คน (ร้อยละ 82.6) ส่วนใหญ่มีอุณหภูมิเหมาะสม จำนวน 204 คน (ร้อยละ 73.9) ส่วนใหญ่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้น้อย (จากแบบสอบถามตอบสามารถเปลี่ยนแปลง

เวลาเริ่มและเลิกงานได้ในระดับน้อยและปานกลาง) จำนวน 226 คน (ร้อยละ 81.9) ส่วนใหญ่สามารถติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวกมาก จำนวน 154 คน (ร้อยละ 55.8) (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง (n = 276)

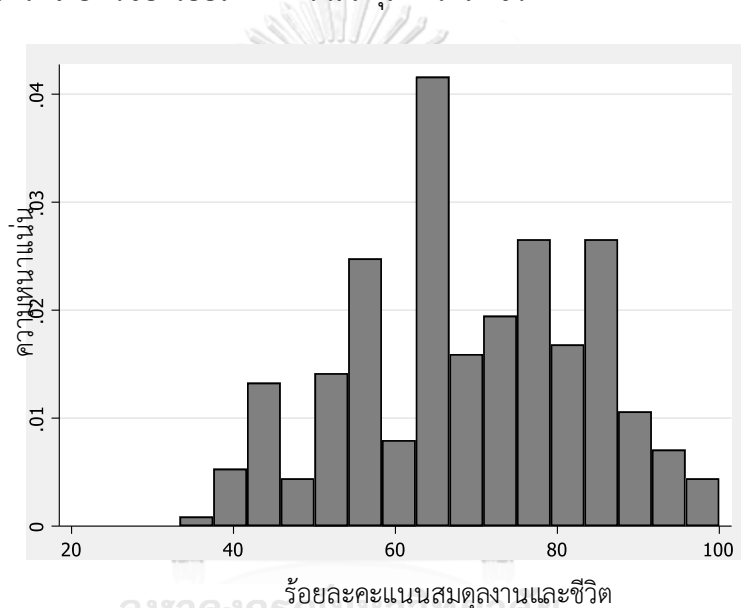
ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน	จำนวน (ร้อยละ)
จำนวนวันที่ทำงานที่บ้าน	
1-2 วันต่อสัปดาห์	74 (26.8)
ตั้งแต่ 3 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป	86 (31.2)
สัปดาห์เว้นสัปดาห์	116 (42.0)
การจัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ	
ไม่มี	64 (23.2)
มี	212 (76.8)
การใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่น	
ไม่มี	135 (48.9)
มี	141 (51.1)
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	
เสียง (n=275)	
ไม่เหมาะสม	104 (37.8)
เหมาะสม	171 (62.2)
แสง (n=275)	
ไม่เหมาะสม	48 (17.4)
เหมาะสม	227 (82.6)
อุณหภูมิ	
ไม่เหมาะสม	72 (26.1)
เหมาะสม	204 (73.9)
การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้	
น้อย	226 (81.9)
มาก	50 (18.1)
การติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวก	
น้อย	122 (44.2)
มาก	154 (55.8)



### ส่วนที่ 3 สมดุลงานและชีวิต

คิดคะแนนจากกลุ่มตัวอย่าง 271 คน ข้อมูลไม่ครบถ้วน 5 คน จากทั้งหมด 276 คน เมื่อนำคะแนนมาคิดเป็นร้อยละ พบว่า มีค่ามัธยฐาน คือ ร้อยละ 70 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 21.8) สูงสุดคือร้อยละ 100 ต่ำสุดคือร้อยละ 33.3 โดยยิ่งคะแนนมาก ยิ่งแสดงถึงสมดุลงานและชีวิตที่ไม่ดี การกระจายตัวของร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิต มีลักษณะการกระจายตัวเป็นแบบปกติ พิจารณาจากลักษณะกราฟการกระจายตัวและมีค่ามัธยฐานใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ย คือ 69.2 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 14.2) (ภาพที่ 4.1)

ภาพที่ 4.1 การกระจายตัวของร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิต



แบ่งร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิตออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิต จึงใช้ค่ามัธยฐาน แบ่งออกเป็น ระดับสมดุลงานและชีวิตสูง คือ ร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิต  $< 70$  และระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำ คือ ร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิต  $\geq 70$  ซึ่งร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิตจะแปรผกผันตามระดับสมดุลงานและชีวิต พบว่า กลุ่มสมดุลงานและชีวิตต่ำ มีจำนวน 144 คน (ร้อยละ 53.1) (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลกลุ่มสมดุลงานและชีวิตสูง และกลุ่มสมดุลงานและชีวิตต่ำ

	จำนวน	ร้อยละ
สมดุลงานและชีวิตสูง	127	46.9
สมดุลงานและชีวิตต่ำ	144	53.1

เมื่อพิจารณารายชื่อของแบบประเมินสมดุลงานและชีวิต พบว่า ส่วนใหญ่ตอบ บางครั้ง ยกเว้น ข้อ 1 ปัญหาเรื่องทำงานเป็นเวลานาน ส่วนใหญ่ตอบ เห็นด้วย หากพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 ปัญหาทำงานเป็นเวลานาน ข้อ 6 ปัญหาทางานส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ข้อ 3 ปัญหาทำงานเกินเวลาเลิกงาน และข้อ 5 ปัญหาขาดการผ่อนคลาย ซึ่งคะแนนเท่ากัน (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 คำตอบจากแบบประเมินสมดุลงานและชีวิต และค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อ

	เห็นด้วย (3) n (%)	บางครั้ง (2) n (%)	ไม่เห็น ด้วย (1) n (%)	ไม่เกี่ยว ข้อง (0) n (%)	ค่าเฉลี่ย mean ± SD
1 เนื่องจากความต้องการทางหน้าที่การงาน จึงทำให้ฉันทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมง	146 (53.1)	120 (43.6)	9 (3.3)		2.50 ± 0.56
2 ฉันไม่มีเวลามากนักในการเข้าสังคม พักผ่อนกับคู่รัก หรือพบปะกับครอบครัวใน 1 สัปดาห์	46 (16.7)	129 (46.9)	68 (24.7)	32 (11.6)	1.91 ± 0.68
3 ฉันต้องทำงานเกินเวลาเลิกงานแทบทุกเย็น	94 (34.3)	146 (53.3)	34 (12.4)		2.22 ± 0.65
4 ฉันมักจะทำงานดึก ๆ หรือทำงานใน วันหยุดสุดสัปดาห์เพื่อจัดการกับเอกสารโดย ไม่มีสิ่งใดมารบกวน	70 (25.5)	155 (56.6)	49 (17.9)		2.08 ± 0.66
5 เป็นเรื่องยากที่จะผ่อนคลายและไม่คิดถึง เรื่องงาน	95 (34.4)	146 (52.9)	35 (12.7)		2.22 ± 0.65
6 ฉันกังวลว่าความเครียดจากงาน จะมี ผลกระทบต่อสุขภาพของฉัน	124 (45.1)	125 (45.4)	26 (9.5)		2.36 ± 0.65
7 ความสัมพันธ์กับคู่รักของฉันสั้นคลอน เนื่องจากความกดดันและเวลาส่วนมากใช้ไป กับการทำงาน	23 (8.3)	99 (35.9)	85 (30.8)	69 (25)	1.70 ± 0.66
8 ครอบครัวของฉันขาดข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับตัวฉัน เนื่องจากฉันไม่ได้พบพวกเขา มากนัก หรือไม่ก็เพราะฉันเหนื่อยเกินไป	18 (6.5)	110 (39.9)	101 (36.6)	47 (17)	1.64 ± 0.62

	เห็นด้วย (3) n (%)	บางครั้ง (2) n (%)	ไม่เห็น ด้วย (1) n (%)	ไม่เกี่ยว ข้อง (0) n (%)	ค่าเฉลี่ย mean ± SD
9 เป็นเรื่องยากที่จะมีเวลาทำงานอดิเรกทำ กิจกรรมยามว่าง รักษามิตรภาพและสานต่อ ความสัมพันธ์ของครอบครัว	58 (21)	158 (57.3)	60 (21.7)		1.99 ± 0.66
10 ฉันทนอยากลดชั่วโมงการทำงานและลด ระดับความเครียดลง แต่ฉันรู้สึกว่าคุณ ไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ในปัจจุบันได้เลย	72 (26.2)	148 (53.8)	55 (20)		2.06 ± 0.68

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับสมรรถภาพและชีวิต

##### 4.4.1 ความแตกต่างของระดับสมรรถภาพและชีวิตกับปัจจัยด้านบุคคล

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมรรถภาพและชีวิต กับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถภาพและชีวิต ได้แก่ เพศ การมีบุตร ความสัมพันธ์กับครอบครัว การพักผ่อนเพียงพอ การออกกำลังกาย และความเครียด

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมรรถภาพและชีวิต กับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Independent t-test และ Mann-Whitney U test (ตามการแจกแจงของข้อมูล) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถภาพและชีวิต อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ จำนวนชั่วโมงนอนหลับ ( $p=0.01$ ) โดยกลุ่มที่มีสมรรถภาพและชีวิตต่ำ จะมีจำนวนชั่วโมงนอนหลับน้อยกว่ากลุ่มที่สมรรถภาพและชีวิตสูง

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมรรถภาพและชีวิตกับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test

ปัจจัย	n	สมรรถภาพและชีวิตสูง	สมรรถภาพและชีวิตต่ำ	p-value
เพศ				
ชาย	139	74 (53.2)	65 (46.8)	0.03*
หญิง	132	53 (40.1)	79 (59.9)	
สถานภาพสมรส				

ปัจจัย	n	สมดุลงานและชีวิตสูง	สมดุลงานและชีวิตต่ำ	p-value
โสด	105	43 (40.9)	62 (59.1)	0.29
สมรส	149	75 (50.3)	74 (49.7)	
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	17	9 (52.9)	8 (47.1)	
การมีบุตร				
ไม่มีบุตร	136	59 (43.4)	77 (56.6)	0.004*
มีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก	51	17 (33.3)	34 (66.7)	
มีบุตร แต่ไม่มีเด็กเล็ก	84	51 (60.7)	33 (39.3)	
การดูแลผู้สูงอายุ				
ไม่มี	145	68 (46.9)	77 (53.1)	0.99
มี	126	59 (46.8)	67 (53.2)	
ความสัมพันธ์กับครอบครัว				
สัมพันธ์น้อย	61	18 (29.5)	43 (70.5)	0.002*
สัมพันธ์แน่นแฟ้น	210	109 (51.9)	101 (48.1)	
การสูบบุหรี่				
ไม่เคยสูบ	209	104 (49.8)	105 (50.2)	0.17
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	41	14 (34.1)	27 (65.9)	
สูบ	21	9 (42.9)	12 (57.1)	
การพักผ่อนเพียงพอ				
ไม่เพียงพอ	245	104 (42.5)	141 (57.6)	<0.001*
เพียงพอ	25	23 (92)	2 (8)	
การออกกำลังกาย				
ไม่ออกกำลังกาย	99	35 (35.3)	64 (64.7)	0.002*
1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์	124	60 (48.4)	64 (51.6)	
3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป	48	32 (66.7)	16 (33.3)	
ความเครียด				
เครียดน้อย	185	106 (57.3)	79 (42.7)	<0.001*
เครียดมาก	86	21 (24.4)	65 (75.6)	

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Independent t-test และ Mann-Whitney U test

ปัจจัย	n	สมดุลงานและชีวิตสูง	สมดุลงานและชีวิตต่ำ	p-value
อายุ				
เฉลี่ย (mean $\pm$ SD)	271	40.6 $\pm$ 7.8	39.6 $\pm$ 7.6	0.27
รายได้				
เฉลี่ย (median $\pm$ IQR)	271	50,000 $\pm$ 40,000	40,000 $\pm$ 30,000	0.09
จำนวนชั่วโมงนอนหลับ				
ค่าเฉลี่ย (mean $\pm$ SD)	271	6.6 $\pm$ 0.9	6.3 $\pm$ 0.9	0.01*

#### 4.4.2 ความแตกต่างของระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิต กับปัจจัยด้านงานที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต ได้แก่ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิต กับปัจจัยด้านงานที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Independent t-test และ Mann-Whitney U test (ตามการแจกแจงของข้อมูล) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ( $p < 0.001$ ) โดยกลุ่มที่มีสมดุลงานและชีวิตไม่ดี มีจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่มากกว่ากลุ่มที่สมดุลงานและชีวิตสูง

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านงานที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test

ปัจจัย	n	สมดุลงานและชีวิตสูง	สมดุลงานและชีวิตต่ำ	p-value
ตำแหน่งงานปัจจุบัน				
ปฏิบัติกร	211	97 (46)	114 (54)	0.75
หัวหน้างาน	28	13 (46.4)	15 (53.6)	
ผู้จัดการ	32	17 (53.1)	15 (46.9)	
ภาระงาน				
น้อย	76	52 (68.4)	24 (31.6)	<0.001*
มาก	195	75 (38.5)	120 (61.5)	
การสนับสนุนจากองค์กร				
น้อย	109	37 (33.9)	72 (66.1)	<0.001*
มาก	162	90 (55.6)	72 (44.4)	
ความสัมพันธ์กับเพื่อน				
ร่วมงาน	105	42 (40)	63 (60)	0.07
น้อย	166	85 (51.2)	81 (48.8)	
มาก				
ความพึงพอใจในงาน				
น้อย	108	30 (27.8)	78 (72.2)	<0.001*
มาก	163	97 (59.5)	66 (40.5)	

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านงานที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Independent t-test และ Mann-Whitney U test

ปัจจัย	n	สมดุลงานและชีวิตสูง	สมดุลงานและชีวิตต่ำ	p-value
อายุการทำงาน				
ค่าเฉลี่ย (mean ± SD)	271	15.1 ± 8.6	13.4 ± 8.1	0.48
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์				
ค่าเฉลี่ย (median ± IQR)	271	40 ± 10	48 ± 10	<0.001*

#### 4.4.3 ความแตกต่างของระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิต กับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านเสียง อุณหภูมิ และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ระดับสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test และ Fisher's exact test

ปัจจัย	n	สมดุลงานและชีวิตสูง	สมดุลงานและชีวิตต่ำ	p-value
จำนวนวันที่ทำงานที่บ้าน				
1-2 วันต่อสัปดาห์	74	30 (40.5)	44 (59.5)	0.43
ตั้งแต่ 3 วันต่อสัปดาห์ขึ้นไป	83	40 (48.2)	43 (51.8)	
สัปดาห์เว้นสัปดาห์	114	57 (50)	57 (50)	
จัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ				
ไม่มี	64	25 (39.1)	39 (60.9)	0.15
มี	207	102 (49.3)	105 (50.7)	
ใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่น				
ไม่มี	132	65 (49.2)	67 (50.8)	0.44
มี	139	62 (44.6)	77 (55.4)	
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ				
เสียง				
ไม่เหมาะสม	104	37 (35.6)	67 (64.4)	0.003*
เหมาะสม	166	90 (54.2)	76 (45.8)	
แสง				
ไม่เหมาะสม	48	17 (35.4)	31 (64.6)	0.08
เหมาะสม	222	110 (49.5)	112 (50.5)	
อุณหภูมิ				
ไม่เหมาะสม	72	22 (30.6)	50 (69.4)	0.001*
เหมาะสม	199	105 (52.8)	94 (47.2)	
เปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้				
น้อย	223	90 (40.4)	133 (59.6)	<0.001*

ปัจจัย	n	สมดุลงานและชีวิตสูง	สมดุลงานและชีวิตต่ำ	p-value
มาก	48	37 (77.1)	11 (22.9)	
ติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวก				
น้อย	122	55 (45.1)	67 (54.9)	0.60
มาก	149	72 (48.3)	77 (51.7)	

4.4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับความสมดุลงานและชีวิต ด้วยสถิติ Multiple logistic regression

การทำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression เนื่องจากอัตราการตอบกลับแบบสอบถามค่อนข้างต่ำ กลุ่มตัวอย่างค่อนข้างน้อย และมีปัจจัยที่ต้องศึกษาจำนวนมาก หากเลือกตัวแปรเข้าจากขั้นตอน bivariate analysis ที่มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.25 ซึ่งมีทั้งหมด 19 ตัวแปร อาจทำให้มีกำลังการทดสอบ (power) ไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงพิจารณาใช้นัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.05 มาวิเคราะห์เข้าสมการ ซึ่งมีทั้งหมด 14 ตัวแปร ได้แก่ เพศ การมีบุตร ความสัมพันธ์กับครอบครัว จำนวนชั่วโมงการนอนหลับ การพักผ่อนเพียงพอ การออกกำลังกาย ความเครียด ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านเสียง สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านอุณหภูมิ และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้

อย่างไรก็ตามได้ทำการวิเคราะห์แบบใช้นัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.25 ร่วมด้วย ซึ่งมีตัวแปรเข้าสมการเพิ่ม 5 ตัวแปร คือ การสูบบุหรี่ รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การจัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านแสง รวมทั้ง 19 ตัวแปร พบว่าผลการศึกษามีแตกต่างกัน ดังแสดงในภาคผนวก ก

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรต้น โดยนำตัวแปรต้นทั้ง 14 ตัว มาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation) โดยไม่พบตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์กันเกิน 0.8 จากนั้นนำตัวแปรทั้ง 14 ตัวมาหาค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบมีค่าตั้งแต่ 1.06 - 1.59 นั่นคือ ตัวแปรต้นชุดนี้ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เพราะมี



ค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.1 ดังแสดงในตารางที่ 4.11 จึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ Multiple logistic regression ได้

ตารางที่ 4.11 ค่า VIF ของตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต

ตัวแปร	ค่า VIF	ค่า Tolerance
<b>ปัจจัยด้านบุคคล</b>		
เพศ	1.15	0.87
การมีบุตร	1.15	0.87
ความสัมพันธ์กับครอบครัว	1.06	0.94
จำนวนชั่วโมงการนอนหลับ	1.30	0.77
การพักผ่อนเพียงพอ	1.24	0.81
การออกกำลังกาย	1.15	0.87
ความเครียด	1.38	0.73
<b>ปัจจัยด้านงาน</b>		
ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์	1.15	0.87
ภาระงาน	1.10	0.91
การสนับสนุนจากองค์กร	1.37	0.73
ความพึงพอใจในงาน	1.59	0.63
<b>ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน</b>		
สภาพแวดล้อมทางกายด้านเสียง	1.11	0.90
สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านอุณหภูมิ	1.17	0.85
การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้	1.18	0.85

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับสมดุลงานและชีวิต ด้วยสถิติ Multiple logistic regression ใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบลำดับขั้น (Forward stepwise selection) คือจะนำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูงสุดเข้าสมการก่อน จากนั้นจะทดสอบตัวแปรที่ไม่ได้อยู่ในสมการว่ามีตัวใดมีสิทธิ์เข้ามาอยู่ในสมการ ขณะเดียวกันก็จะทดสอบว่าตัวแปรใดมีโอกาสถูกขจัดออกจากสมการด้วย โดยจะทำการคัดเลือกผสมทั้งสองวิธีจนกระทั่งไม่มีตัวแปรใดถูกคัดออกจากสมการ และไม่มีตัวแปรใดนำเข้ามาในสมการ ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเข้าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเกณฑ์ขจัดออกที่ระดับนัยสำคัญ 0.1

หากพิจารณาเฉพาะด้านบุคคล พบว่า พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับสมดุลงานและชีวิต คือ เพศ ความสัมพันธ์กับครอบครัว การพักผ่อนเพียงพอ และความเครียด (ตารางที่ 4.12)

หากพิจารณาเฉพาะด้านบุคคลและด้านงาน พบว่า พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับสมดุลงานและชีวิต คือ เพศ การมีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก ความสัมพันธ์กับครอบครัว การพักผ่อนเพียงพอ ความเครียด ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน (ตารางที่ 4.13)

และหากพิจารณาปัจจัยทั้งหมด ทั้งด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการทำงานที่บ้าน พบว่า พบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับสมดุลงานและชีวิต คือ เพศ การมีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก ความสัมพันธ์กับครอบครัว การพักผ่อนเพียงพอ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ (ตารางที่ 4.14)

โดยพบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการมีระดับสมดุลงานและชีวิตที่ต่ำ มีดังนี้

- 1) เพศ โดยเพศหญิง จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 2.22 เท่า (95% CI = 1.17-4.22) เทียบกับเพศชาย
- 2) การมีบุตร โดยผู้ที่มีบุตรเป็นเด็กเล็ก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 2.61 เท่า (95% CI = 1.10-6.19) เทียบกับผู้ที่ไม่มียุตร
- 3) ภาระงาน โดยผู้ที่มีภาระงานมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 5.41 เท่า (95% CI = 2.62-11.15) เทียบกับผู้ที่มีภาระงานน้อย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันอย่างมีนัยสำคัญกับการมีระดับสมดุลงานและชีวิตที่ต่ำ มีดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์กับครอบครัว โดยผู้ที่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวแน่นแฟ้น จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.39 เท่า (95% CI = 0.19-0.81) เทียบกับผู้ที่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวน้อย
- 2) การพักผ่อนเพียงพอ โดยผู้ที่มีการพักผ่อนเพียงพอ จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.07 เท่า (95% CI = 0.01-0.36) เทียบกับผู้ที่มีการพักผ่อนไม่เพียงพอ
- 3) การสนับสนุนจากองค์กร โดยผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.43 เท่า (95% CI = 0.21-0.87) เทียบกับผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย

- 4) ความพึงพอใจในงาน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.42 เท่า (95% CI = 0.21-0.83) เทียบกับผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย
- 5) การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ โดยผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้มาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.23 เท่า (95% CI = 0.10-0.53) เทียบกับผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้น้อย

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ Multiple logistic regression ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบ Forward stepwise selection เฉพาะปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
เพศ				
ชาย				
หญิง	1.70*	1.05-2.75	2.08*	1.18-3.68
การมีบุตร				
ไม่มีบุตร				
มีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก	1.53	0.78-3.01	2.00	0.93-4.28
มีบุตร แต่ไม่ใช่เด็กเล็ก	0.50*	0.28-0.86	0.65	0.35-1.24
ความสัมพันธ์กับครอบครัว				
สัมพันธ์น้อย				
สัมพันธ์แน่นแฟ้น	0.39*	0.21-0.72	0.40*	0.20-0.80
จำนวนชั่วโมงนอนหลับ	0.70*	0.53-0.93	-	-
การพักผ่อนเพียงพอ				
ไม่เพียงพอ				
เพียงพอ	0.06*	0.01-0.28	0.1*	0.02-0.44
การออกกำลังกาย				
ไม่ออกกำลังกาย				
1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์	0.58	0.34-1		
3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป	0.27*	0.13-0.57	-	-

ความเครียด				
เครียดน้อย				
เครียดมาก	4.15*	2.34-7.36	3.47*	1.88-6.43

\*ระดับนัยสำคัญที่  $p < 0.05$

†ควบคุมโดยปัจจัยเพศ การมีบุตร ความสัมพันธ์กับครอบครัว จำนวนชั่วโมงนอนหลับ การพักผ่อนเพียงพอ การออกกำลังกาย และความเครียด

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ Multiple logistic regression ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบ Forward stepwise selection เฉพาะปัจจัยด้านบุคคลและด้านงาน

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
เพศ				
ชาย				
หญิง	1.70*	1.05-2.75	2.00*	1.06-3.75
การมีบุตร				
ไม่มีบุตร				
มีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก	1.53	0.78-3.01	2.53*	1.08-5.88
มีบุตร แต่ไม่ใช่เด็กเล็ก	0.50*	0.28-0.86	0.61	0.29-1.27
ความสัมพันธ์กับครอบครัว				
สัมพันธ์น้อย				
สัมพันธ์แน่นแฟ้น	0.39*	0.21-0.72	0.40*	0.19-0.84
จำนวนชั่วโมงนอนหลับ	0.70*	0.53-0.93	-	-
การพักผ่อนเพียงพอ				
ไม่เพียงพอ				
เพียงพอ	0.06*	0.01-0.28	0.09*	0.02-0.44
การออกกำลังกาย				
ไม่ออกกำลังกาย				
1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์	0.58	0.34-1	-	-
3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป	0.27*	0.13-0.57	-	-

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
ความเครียด				
เครียดน้อย				
เครียดมาก	4.15*	2.34-7.36	2.33*	1.16-4.68
จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	1.07*	1.03-1.10	1.04	1.00-1.08
ภาระงาน				
น้อย				
มาก	3.47*	1.97-6.09	4.57*	2.20-9.52
การสนับสนุนจากองค์กร				
น้อย				
มาก	0.41*	0.25-0.68	0.44*	0.22-0.89
ความพึงพอใจในงาน				
น้อย				
มาก	0.26*	0.15-0.44	0.46*	0.23-0.93

\*ระดับนัยสำคัญที่  $p < 0.05$

† ควบคุมโดยปัจจัยเพศ การมีบุตร ความสัมพันธ์กับครอบครัว จำนวนชั่วโมงนอนหลับ การพักผ่อนเพียงพอ การออกกำลังกาย ความเครียด จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ Multiple logistic regression ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบ Forward stepwise selection พิจารณาทั้งปัจจัยด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการทำงานที่บ้าน

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
เพศ				
ชาย				
หญิง	1.70*	1.05-2.75	2.22*	1.17-4.22
การมีบุตร				
ไม่มีบุตร				

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
มีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก	1.53	0.78-3.01	2.61*	1.10-6.19
มีบุตร แต่ไม่ใช่เด็กเล็ก	0.50*	0.28-0.86	0.57	0.27-1.18
ความสัมพันธ์กับครอบครัว				
สัมพันธ์น้อย				
สัมพันธ์แน่นแฟ้น	0.39*	0.21-0.72	0.39*	0.19-0.81
จำนวนชั่วโมงนอนหลับ	0.70*	0.53-0.93	-	-
การพักผ่อนเพียงพอ				
ไม่เพียงพอ				
เพียงพอ	0.06*	0.01-0.28	0.07*	0.01-0.36
การออกกำลังกาย				
ไม่ออกกำลังกาย				
1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์	0.58	0.34-1.00	-	-
3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป	0.27*	0.13-0.57	-	-
ความเครียด				
เครียดน้อย				
เครียดมาก	4.15*	2.34-7.36	-	-
จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	1.07*	1.03-1.10	-	-
ภาระงาน				
น้อย				
มาก	3.47*	1.97-6.09	5.41*	2.62-11.15
การสนับสนุนจากองค์กร				
น้อย				
มาก	0.41*	0.25-0.68	0.43*	0.21-0.87
ความพึงพอใจในงาน				
น้อย				
มาก	0.26*	0.15-0.44	0.42*	0.21-0.83

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
เสียงเหมาะสม				
ไม่เหมาะสม				
เหมาะสม	0.47*	0.28-0.77	-	-
อุณหภูมิเหมาะสม				
ไม่เหมาะสม				
เหมาะสม	0.39*	0.22-0.7	-	-
เปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้				
น้อย				
มาก	0.20*	0.10-0.42	0.23*	0.10-0.53

\*ระดับนัยสำคัญที่  $p < 0.05$

† ควบคุมโดยปัจจัยเพศ การมีบุตร ความสัมพันธ์กับครอบครัว จำนวนชั่วโมงนอนหลับ การพักผ่อนเพียงพอ การออกกำลังกาย ความเครียด จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน เสียง อุณหภูมิ และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้

## บทที่ 5

### สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถภาพและชีวิตของพนักงานในช่วงทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ประเทศไทยในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 และมีวัตถุประสงค์รองเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพและชีวิตของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้านของบริษัทแห่งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแรกที่ศึกษาสมรรถภาพและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้านที่ทำการศึกษาในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ จำนวน 600 คน เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์หลังกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบออนไลน์ ได้ผู้ตอบแบบสอบถาม 187 คน จึงได้ส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail หรือ E-Mail) เพิ่ม ได้ผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่ม 89 คน หลังเก็บข้อมูลสิ้นสุดมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 276 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ของทั้งหมด พบว่าอัตราการตอบกลับแบบสอบถามต่ำกว่างานวิจัยที่ศึกษาสมรรถภาพและชีวิตก่อนหน้านี้<sup>(30)</sup> ที่มีอัตราการตอบกลับร้อยละ 59.8 ซึ่งใช้วิธีการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง แต่หากเทียบกับงานวิจัยที่ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เหมือนกัน พบว่ามีอัตราการตอบกลับอยู่ที่ร้อยละ 34.3<sup>(46)</sup> ซึ่งสาเหตุมาจากการส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เป็นวิธีที่มีอัตราการตอบกลับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 34.2<sup>(47)</sup>

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้ คือ แบบประเมินสมรรถภาพและชีวิต ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพและชีวิต จำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็น ปัจจัยด้านบุคคล ด้านงาน และด้านการทำงานที่บ้าน ส่วนที่ 2 รายการตรวจสอบสมรรถภาพและชีวิต (The Industrial Society's Work-Life Checklist) ฉบับแปลไทย โดย เจตน์ รัตนจิณะ จำนวน 10 ข้อ ได้ผ่านการทดสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และนำไปทำการศึกษานำร่อง (pilot test) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.88 ซึ่งความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้



## 5.1 สรุปผลวิจัย

### 5.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.1 อายุเฉลี่ย 40.1 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 54.3 ไม่มีบุตร ร้อยละ 50.4 ไม่ได้มีผู้สูงอายุที่ต้องดูแล ร้อยละ 52.6 มีความสัมพันธ์กับครอบครัวแน่นแฟ้น ร้อยละ 77.2 รายได้ต่อเดือนมีค่ามัธยฐาน 45,000 บาท ไม่เคยสูบบุหรี่ ร้อยละ 76.8 จำนวนชั่วโมงการนอนเฉลี่ย 6.5 ชั่วโมง รู้สึกว่าพักผ่อนไม่เพียงพอ ร้อยละ 90.2 ออกกำลังกาย 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ ร้อยละ 45.6 มีความเครียดน้อย ร้อยละ 68.1

### 5.1.2 ปัจจัยด้านงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 77.5 อายุการทำงานเฉลี่ย 14.1 ปี จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มีค่ามัธยฐาน 45 ชั่วโมง มีภาระงานมาก ร้อยละ 72.5 ได้รับความสนับสนุนจากองค์กรมาก ร้อยละ 60.5 มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 61.6 และมีความพึงพอใจในงานมาก ร้อยละ 60.5

### 5.1.3 ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่บ้านสัปดาห์เว้นสัปดาห์ ร้อยละ 42 มีการจัดพื้นที่สำหรับการทำงานโดยเฉพาะ ร้อยละ 76.8 มีการใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 51.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่การทำงาน ส่วนใหญ่เหมาะสมไม่มีเสียงดังรบกวน ร้อยละ 62.2 มีแสงสว่างเหมาะสม ร้อยละ 82.6 มีอุณหภูมิเหมาะสม ร้อยละ 73.9 สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้น้อย ร้อยละ 81.9 และสามารถติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวกมาก ร้อยละ 55.8

### 5.1.4 ระดับสมดุลงานและชีวิต และปัญหาสมดุลงานและชีวิต

เมื่อนำคะแนนจากแบบประเมินสมดุลงานและชีวิตมาคิดเป็นร้อยละเทียบกับคะแนนรวมพบว่า ค่ามัธยฐาน คือ ร้อยละ 70 สูงสุดคือร้อยละ 100 ต่ำสุดคือร้อยละ 33.3 โดยยิ่งคะแนนมาก ยิ่งแสดงถึงสมดุลงานและชีวิตที่ไม่ดี การกระจายตัวของร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิต มีลักษณะการกระจายตัวเป็นแบบปกติ พิจารณาจากลักษณะกราฟการกระจายตัวและมีค่ามัธยฐานใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ย คือ 69.2 เมื่อแบ่งกลุ่มร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิตออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้เกณฑ์มัธยฐาน กลุ่มที่สมดุลงานและชีวิตสูง คือ คะแนนสมดุลงานและชีวิตน้อยกว่าร้อยละ 70 และกลุ่มที่สมดุลงานและชีวิตต่ำ คือ คะแนนสมดุลงานและชีวิตตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป พบว่า มีกลุ่มที่สมดุลงานและชีวิตต่ำ ร้อยละ 53.1

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแบบประเมินสมดุลงานและชีวิต พบว่า ข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ เป็นปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 ปัญหาทำงานเป็นเวลานาน ข้อ 6 ปัญหางานส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ข้อ 3 ปัญหาทำงานเกินเวลาเลิกงาน และข้อ 5 ปัญหาขาดการผ่อนคลาย ซึ่งคะแนนเท่ากัน

#### 5.1.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต

จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple logistic regression ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบ forward stepwise selection พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p$ -value < 0.05) ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่

1. เพศ พบว่า เพศหญิงจะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 2.22 เท่า (95% CI = 1.17-4.22) เทียบกับเพศชาย
2. การมีบุตร พบว่า ผู้ที่มีบุตรเป็นเด็กเล็ก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 2.61 เท่า (95% CI = 1.10-6.19) เทียบกับผู้ที่ไม่มีบุตร
3. ความสัมพันธ์กับครอบครัว พบว่า ผู้ที่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวแน่นแฟ้น จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.39 เท่า (95% CI = 0.19-0.81) เทียบกับผู้ที่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวน้อย
4. การพักผ่อนเพียงพอ พบว่า ผู้ที่มีการพักผ่อนเพียงพอ จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.07 เท่า (95% CI = 0.01-0.36) เทียบกับผู้ที่มีการพักผ่อนไม่เพียงพอ
5. ภาระงาน พบว่า ผู้ที่มีภาระงานมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 5.41 เท่า (95% CI = 2.62-11.15) เทียบกับผู้ที่มีภาระงานน้อย
6. การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.43 เท่า (95% CI = 0.21-0.87) เทียบกับผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย
7. ความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.42 เท่า (95% CI = 0.21-0.83) เทียบกับผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย

8. การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ พบว่า ผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้มาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.23 เท่า (95% CI = 0.10-0.53) เทียบกับผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้น้อย

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

### 5.2.1 สมดุลงานและชีวิตของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือประเทศไทย

เมื่อนำคะแนนจากแบบประเมินสมดุลงานและชีวิตมาคิดเป็นร้อยละเทียบกับคะแนนรวม พบว่า ค่าเฉลี่ย คือ 69.2 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 14.2) โดยยิ่งคะแนนมาก ยิ่งแสดงถึงสมดุลงานและชีวิตที่ไม่ดี เนื่องจากวิจัยนี้เป็นวิจัยแรกที่ศึกษาสมดุลงานและชีวิตในช่วงการทำงานที่บ้าน จึงเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ใกล้เคียงของเจตน์ รัตนจินะ และคณะ ซึ่งศึกษาสมดุลงานและชีวิตด้วยเครื่องมือรายการตรวจสอบสมดุลงานและชีวิตที่มีการแปลผลลักษณะเดียวกัน ในพนักงานบริษัทธุรกิจพลังงานวัยทำงานกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennials ซึ่งหมายถึงกลุ่มคนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2527 – 2539) โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิต อยู่ที่ 61.0 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 16.0) นั่นคือพบว่า มีสมดุลงานและชีวิตที่ต่ำกว่าการศึกษาวิจัยนี้ สาเหตุอาจเกิดจากช่วงอายุที่ต่างกันในกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาในพนักงานบริษัทโทรคมนาคม ซึ่งเป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีซึ่งเป็นลักษณะงานที่พบว่าสมดุลงานและชีวิตต่ำที่สุด<sup>(28)</sup> รวมถึงงานวิจัยนี้ศึกษาในช่วงที่พนักงานทำงานที่บ้านด้วยแตกต่างกับการทำงานสำนักงานในรูปแบบเดิม

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแบบประเมินสมดุลงานและชีวิต พบว่า ข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด คือ เป็นปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 ปัญหาทำงานเป็นเวลานาน ข้อ 6 ปัญหางานส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ข้อ 3 ปัญหาทำงานเกินเวลาเลิกงาน และข้อ 5 ปัญหาขาดการผ่อนคลาย ซึ่งคะแนนเท่ากัน เปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ศึกษาพนักงานหญิงที่สมรสแล้วในประเทศอินเดีย ปี ค.ศ. 2013<sup>(28)</sup> พบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ ข้อ 9 ไม่มีเวลาทำงานอดิเรก ข้อ 8 ไม่ได้พบปะครอบครัว และข้อ 10 ไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ซึ่งแตกต่างกันอาจเนื่องจากบริบทของเพศหญิงในสังคมอินเดียและช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ทำให้ปัญหาที่พบนั้นต่างกันไปด้วย

### 5.2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือประเทศไทย

เพศ งานวิจัยนี้พบว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตที่ไม่ดีเป็น 2.22 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะนอกจากความรับผิดชอบในหน้าที่การงานแล้ว เพศหญิงยังต้องรับผิดชอบ

การดูแลครอบครัว การทำงานบ้าน และการดูแลบุตร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dex และคณะ ที่เก็บรวบรวมข้อมูลพนักงานบริษัทจากสถานประกอบการ 6 แห่งในสหราชอาณาจักร<sup>(8)</sup> อย่างไรก็ตาม การศึกษาของเจตน์ รัตนจินะ พบว่า<sup>(30)</sup> ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิต เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มวัยมิลเลนเนียล ที่มีอายุตั้งแต่ 16-35 ปี จึงอาจยังไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากนัก

อายุ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับที่ผลวิจัยยังไม่ชัดเจน งานวิจัยของ Dex และคณะ พบว่า ช่วงอายุวัยกลางคน (36-45 ปี) มีโอกาสเกิดสมดุลงานและชีวิตไม่ตีมากกว่าช่วงอายุอื่น<sup>(8)</sup> ส่วนงานวิจัยที่ศึกษาในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ในช่วงต้นของการแพร่ระบาดของโควิด-19 และเริ่มมีการทำงานที่บ้านของ Lonska และคณะ พบว่า ช่วงอายุ 18-24 ปี มีโอกาสเกิดสมดุลงานและชีวิตไม่ตีมากกว่า<sup>(31)</sup>

ความสัมพันธ์กับครอบครัว พบว่า ความสัมพันธ์กับครอบครัวที่แน่นแฟ้นมีความสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตในเชิงตรงกันข้าม จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.39 เท่า เทียบกับผู้ที่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวน้อย ซึ่งตรงกันกับงานวิจัยของ Vyas และคณะ ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับครอบครัวที่แน่นแฟ้น เป็นผลดีกับสมดุลงานและชีวิต<sup>(32)</sup>

การมีบุตร พบว่า การมีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก คือมีบุตรอย่างน้อย 1 คนที่อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี มีความสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตไม่ตีเป็น 2.61 เท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เทียบกับผู้ที่ไม่มีบุตร ซึ่งตรงกับการศึกษาของ Vyas และคณะ เนื่องจากการมีบุตรที่เป็นเด็กเล็กจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดมากกว่าปกติ ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายที่มากกว่า<sup>(32)</sup>

การพักผ่อนเพียงพอ พบว่า ผู้ที่มีการพักผ่อนเพียงพอ จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.07 เท่า เทียบกับผู้ที่มีการพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งก็คือการพักผ่อนเพียงพอเป็นผลดีต่อสมดุลงานและชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของ Skinner และคณะ ซึ่งศึกษาในพนักงานที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะในประเทศออสเตรเลีย พบว่าการนอนหลับที่ไม่เพียงพอและความอ่อนล้าเป็นผลเสียกับสมดุลงานและชีวิต โดยเฉพาะจำนวนชั่วโมงนอนที่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง เป็นผลเสียต่อสมดุลงานและชีวิต<sup>(34)</sup> สอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent t-test แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ต่อโดยควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ด้วย Multiple logistic regression แล้วไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต แต่ก็ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การออกกำลังกาย พบว่า การออกกำลังกาย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ ขึ้นไป มีผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต แต่เมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ แล้ว ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพและชีวิต อาจเกิดจากสัดส่วนการออกกำลังกายในเพศชายมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญ และเพศชายก็เป็นปัจจัยที่เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิตเทียบกับเพศหญิง ดังนั้นเมื่อควบคุมปัจจัยนี้แล้ว จึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ ในขณะที่ในงานวิจัยของ Clayton และคณะ พบว่าการออกกำลังกายมากกว่า 3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป เป็นผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิตเช่นกัน<sup>(35)</sup>

ความเครียด พบว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพและชีวิตที่ไม่ดี เมื่อควบคุมปัจจัยด้านบุคคล และด้านงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hsu และคณะ ที่ศึกษาในพนักงานกลุ่มเทคโนโลยี และการเงินที่ทำงานที่สำนักงาน ในปี ค.ศ. 2019 ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 พบว่าความเครียดมีผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต<sup>(36)</sup> แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ต่อ โดยควบคุมปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านแล้ว กลับไม่พบความสัมพันธ์ของความเครียดกับสมรรถภาพและชีวิต อาจเกิดจากสัดส่วนความเครียดมาก พบในผู้ที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนเวลางานได้ มากกว่าผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการปรับเปลี่ยนเวลางานไม่ได้เป็นผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิตอย่างชัดเจน เมื่อควบคุมผลของปัจจัยนี้แล้ว จึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและสมรรถภาพและชีวิต

ภาระงาน พบว่า ผู้ที่มีภาระงานมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมรรถภาพและชีวิตต่ำเป็น 5.41 เท่า เทียบกับผู้ที่มีการงานน้อย ซึ่งตรงกับการศึกษาของ Monkana ในประเทศมาเลเซีย ปี 2015<sup>(37)</sup> และการศึกษาของ Vyas และคณะ<sup>(32)</sup> โดยพบว่า ความรู้สึกต่อภาระงานว่ามากเกินไปที่ตนเองจะจัดการได้ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าหมดแรง และเป็นปัจจัยลบที่สำคัญต่อสมรรถภาพและชีวิต

จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ พบว่า จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถภาพและชีวิตในขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Mann-Whitney U test สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hsu และคณะ ศึกษาในพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีขั้นสูงในประเทศไต้หวัน ปี 2019<sup>(36)</sup> ถึงแม้วิเคราะห์ต่อโดยควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ด้วย Multiple logistic regression แล้วไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพและชีวิต แต่ก็ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจเกิดจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างน้อย และการเก็บข้อมูลเป็นการประมาณชั่วโมงการทำงานทั้งหมดในหนึ่งสัปดาห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม อาจยังไม่สื่อถึงเวลาที่ใช้ไปกับการทำงานจริง ๆ

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ผู้ที่คิดว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมรรถภาพและชีวิตต่ำเป็น 0.43 เท่า เทียบกับผู้ที่คิดว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย ซึ่ง

ตรงกับการศึกษาของฐานิตตา สิงห์ล่อ ซึ่งศึกษาในพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 โดยแบ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นหลาย ๆ ด้าน เช่น ค่าตอบแทน อุปกรณ์ ความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งเป็นผลดีต่อสมดุลงานและชีวิตทั้งหมด<sup>(38)</sup>

ความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.42 เท่า เทียบกับผู้ที่มีความพึงพอใจในงานน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ Britt และคณะ ที่ศึกษาในปี ค.ศ. 2009<sup>(39)</sup> และการศึกษาของ Hsu และคณะ ที่ศึกษาในพนักงานกลุ่มเทคโนโลยีและการเงิน ในปี ค.ศ. 2019 ก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19<sup>(36)</sup> พบว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานน้อยจะมีปัญหาสมดุลงานและครอบครัวที่ต่ำอย่างชัดเจน

เสียง พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตในขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วย Chi-square test สอดคล้องกับการศึกษาของ Henrietta และคณะ พบว่า ปัจจัยเรื่องเสียงรบกวนในสำนักงานขึ้นกับความรู้สึกเฉพาะบุคคลว่ารบกวนมากน้อยเพียงใด<sup>(40)</sup> ถึงแม้วิเคราะห์ต่อโดยควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ด้วย Multiple logistic regression แล้วไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต แต่ก็ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจเกิดจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่น้อย ทำให้ไม่เห็นความสัมพันธ์ชัดเจน

อุณหภูมิจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตในขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วย Chi-square test ถึงแม้วิเคราะห์ต่อโดยควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ด้วย Multiple logistic regression แล้วไม่พบว่ามีสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิต แต่ก็ยังเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Henrietta และคณะ พบว่า อุณหภูมิเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสมดุลงานและชีวิต อย่างไรก็ตามควรพิจารณาเรื่องความชื้นและการระบายอากาศด้วย<sup>(40)</sup>

การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ พบว่า พนักงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้มาก จะมีโอกาสในการมีระดับสมดุลงานและชีวิตต่ำเป็น 0.23 เท่า เทียบกับผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ Hughes และคณะ ที่ศึกษาในสหราชอาณาจักร ปี ค.ศ. 2007 ในการทำงานที่สำนักงานปกติ ช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19<sup>(41)</sup> และการศึกษาของ Putri และคณะ ที่ศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย ในการทำงานที่บ้าน ปี ค.ศ. 2021 ช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19<sup>(13)</sup>

### 5.3 จุดแข็งของงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแรก ๆ ของประเทศไทยที่ศึกษาสมดุลงานและชีวิตในพนักงานที่ทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ แม้ในปัจจุบันสถานการณ์โควิด-19 ได้คลี่คลายลงแล้ว แต่รูปแบบการทำงานที่บ้าน และการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid work) จะยังคงเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับความนิยมต่อไปในอนาคต

### 5.4 ข้อจำกัดของงานวิจัย

1) เนื่องจากงานวิจัยนี้ ศึกษาในพนักงานที่ทำงานที่บ้านในธุรกิจประเภทโทรคมนาคมประเภทเดียว และศึกษาในบริษัทแห่งเดียว จึงไม่สามารถขยายผลถึงพนักงานที่ทำงานที่บ้านทั้งหมดในระดับประชากรได้

2) รูปแบบการศึกษานี้เป็นแบบพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) สามารถบอกได้เพียงขนาดของปัญหา และความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ต่อสมดุลงานและชีวิต ไม่สามารถบอกถึงความเป็นเหตุเป็นผลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อสมดุลงานและชีวิตได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อสมดุลงานและชีวิตจากการทบทวนวรรณกรรม

3) อัตราตอบกลับของแบบสอบถามหลังทำกิจกรรมค่อนข้างต่ำอยู่ที่ร้อยละ 46 หากผู้ไม่เข้าร่วมการศึกษามีลักษณะที่แตกต่างจากผู้เข้าร่วมการศึกษา อาจทำให้ภาพรวมของคะแนนสมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่รายงานในการศึกษานี้สูงหรือต่ำกว่าสภาพที่เป็นจริง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลเบื้องต้น เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระหว่างผู้เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมการศึกษานี้พบว่าไม่แตกต่างกัน

4) แบบสอบถามประเมินสมดุลงานและชีวิตในงานวิจัยนี้คือ รายการตรวจสอบสมดุลงานและชีวิต (The Industrial Society's Work-Life Checklist) จากคู่มือสมดุลงานและชีวิตของมูลนิธิการทำงานของสหราชอาณาจักร (The Work Foundation) ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีคู่มือ หรือครอบครัว ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มตัวเลือกคำตอบเข้าไปตามคำแนะนำของ Dex และคณะ<sup>(8)</sup> ตามแบบสอบถาม ฉบับแปลไทยของเจตน์ รัตนจินะ<sup>(30)</sup> รวมถึงแบบสอบถามฉบับนี้ยังไม่มีเกณฑ์การแปลผลที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้ทำการแบ่งระดับสมดุลงานและชีวิตสูงกับสมดุลงานและชีวิตต่ำ แบบอิงกลุ่มด้วยค่ามัธยฐาน ดังนั้นหากนำแบบสอบถามนี้ไปใช้ในกลุ่มประชากรอื่น ๆ อาจต้องใช้ความระมัดระวังในการแปลผล

## 5.5 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยนี้

ในการศึกษาครั้งนี้ อาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้พิจารณา นโยบายและแนวทางในการดูแลพนักงานที่ทำงานที่บ้านของบริษัทที่จะดำเนินต่อไป เพื่อให้พนักงานมีสมดุลงานและชีวิตที่ดี ไม่ว่าจะทำงานที่สำนักงานปกติหรือทำงานที่บ้าน นำไปสู่สุขภาพจิตที่ดีของพนักงานต่อไป

จากผลการศึกษาพบว่า ประเด็นสมดุลงานและชีวิตที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ เรื่องการทำงานเป็นเวลานาน ซึ่งการทำงานที่บ้านมีแนวโน้มที่จะต้องทำงานเป็นระยะเวลาานกว่าการทำงานที่สำนักงาน<sup>(48)</sup> ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายจัดตารางเวลาทำงาน หลีกเลี่ยงการติดต่อกานนอกเวลาทำงานทั้งหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการจัดช่วงเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม

หากพิจารณาในระดับบุคคล เพศหญิงและการมีบุตรเป็นเด็กเล็ก สัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตที่ไม่ดี หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับพนักงานในกลุ่มนี้ รวมถึงอาจพิจารณา นโยบายระดับองค์กร เฉพาะกลุ่มให้ตรงกับความต้องการ

ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิต คือ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับนโยบาย และแนวทางในการดูแลพนักงาน โดยเฉพาะในช่วงการทำงานที่บ้าน เช่น กำหนดภาระงานให้เหมาะสม ไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดความเครียด หรือไม่น้อยจนเกินไปจนทำให้เกิดความเฉื่อยชา ให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นอุปกรณ์ หรือโปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารให้ได้รับความสะดวกในการทำงาน ให้ความรู้แก่พนักงานถึงความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตใจของการทำงานที่บ้าน การประเมินอาการตัวเองเบื้องต้น และแนวทางในการเข้าถึงการช่วยเหลือ เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร และเกิดความพึงพอใจในงาน

ในการทำงานที่บ้าน ยังมีพนักงานจำนวนมากที่ไม่มีการจัดพื้นที่ทำงานเฉพาะ ใช้พื้นที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น บริเวณที่ทำงานมีเสียงรบกวน ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการจัดพื้นที่ทำงาน จัดโต๊ะคอมพิวเตอร์ให้ถูกต้องตามหลักการยศาสตร์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อสุขภาพของพนักงานด้วย ในส่วนของเวลาการทำงานที่บ้าน ควรมีนโยบายเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนเวลางานได้ ทั้งนี้ก็ควรอยู่บนความเหมาะสมของลักษณะงาน

ในส่วนนโยบายระดับภาครัฐ ควรตระหนักถึงปัญหาของสมดุลงานและชีวิต ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตของคนทำงานในช่วงการทำงานที่บ้านที่มีจำนวนมากขึ้น ทั้งแรงงานในและนอกระบบ ผู้ที่มี



อาชีพอิสระที่ไม่ได้มีองค์กรช่วยเหลือดูแล รวมถึงควรมีส่วนในการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพจิตของ  
คนทำงานต่อไป

### 5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียว หากในอนาคตศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่  
สำนักงานปกติ และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่บ้านเปรียบเทียบกัน อาจทำให้เห็นผลของการทำงานที่  
บ้านได้อย่างชัดเจนขึ้น การศึกษาในกลุ่มธุรกิจประเภทอื่น ๆ ให้ครอบคลุม ก็จะมีประโยชน์ที่จะ  
สามารถขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานที่ทำงานที่บ้านได้มากขึ้น



## บรรณานุกรม

1. International Labour Organization. An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19. International labour office Geneva; 2020.
2. Owl labs, Global workplace analytics. State of remote work 2020 2020 [7 Nov 2021]. Available from: <https://owllabs.com/state-of-remote-work/2020>.
3. ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สรุปผลการประชุมศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ครั้งที่ 9/2564. 2564.
4. International Labour Organization (ILO). Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Geneva; International labour office 2021.
5. Xiao Y, Becerik-Gerber B, Lucas G, Roll SC. Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2021;63(3):181.
6. Birimoglu Okuyan C, Begen MA. Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: The pandemic and beyond. *Perspectives in Psychiatric Care*. 2022 Jan;58(1):173-9.
7. Ekpanyaskul C, Padungtod C. Occupational health problems and lifestyle changes among novice working-from-home workers amid the COVID-19 pandemic. *Safety and Health at Work*. 2021 Sep 1;12(3):384-9.
8. Dex S, Bond S. Measuring work-life balance and its covariates. *Work, Employment and Society*. 2005;19(3):627-37.
9. Mensah A, Adjei NK. Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*. 2020;20(1):1052.
10. Crosbie T, Moore J. Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*. 2004;3(3):223-33.
11. Laegran AS. Domesticating home anchored work: Negotiating flexibility when bringing ICT based work home in rural communities. *Geoforum*. 2008;39(6):1991-9.
12. Jacukowicz A, Merecz-Kot D. Work-related Internet use as a threat to work-life balance - a comparison between the emerging on-line professions and traditional

office work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2020;33(1):21-33.

13. Putri A, Amran A. Employees' Work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*. 2021;1(1):30-4.

14. Tejero LMS, Seva RR, Fadrilan-Camacho VFF. Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2021;63(12):1065-72.

15. Bulinska-Stangrecka H, Bagienska A, Iddagoda A. Work-life balance during COVID-19 pandemic and remote work: A systematic literature review. In: Akkaya B, Jermisittiparsert K, Malik MA, and Kocyigit Y, eds. *Emerging Trends and Strategies for Industry 4.0: During and Beyond Covid-19*. Germany; Sciendo, 2021 : p. 59-80.

16. พรพรรณ บัวทอง. พฤติกรรมของคนไทยกับการทำงานที่บ้าน (Work from home): สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต; [6 พ.ย. 2564]. Available from: <https://suandusitpoll.dusit.ac.th/WEB/list-poll.php?Search=Y&y=2564>.

17. อรรพรรณ ศิลปกิจ. แบบวัดความเครียดฉบับศรีรัษฎา. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย* 2551;16:177-85.

18. Bellmann L, Hübler O. Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*. 2021;42(3): 424-441.

19. Brenke K. Home offices: Plenty of untapped potential. *DIW Economic Bulletin*. 2016;6(8):95-104.

20. Tavares AI. Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*. 2017;3(2):30.

21. Thomas LT, Ganster DC. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*. 1995;80(1):6.

22. Mann S, Holdsworth L. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*. 2003;18(3):196-211.

23. Standen P, Daniels K, Lamond D. The home as a workplace: Work-family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1999;4(4):368.
24. Sardeshmukh SR, Sharma D, Golden TD. Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*. 2012;27(3):193-207.
25. McDonald P, Bradley L. The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice. *Hudson Global Resources*. 2005;20:20.
26. Palumbo R. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*. 2020 Oct 7.
27. Kinnunen U, Feldt T, De Bloom J, Sianoja M, Korpela K, Geurts S. Linking boundary crossing from work to nonwork to work-related rumination across time: A variable- and person-oriented approach. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017;22(4):467.
28. Delina G, Raya RP. A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*. 2013;2(5):274-82.
29. Kim J, Henly JR, Golden LM, Lambert SJ. Workplace flexibility and worker well-being by gender. *Journal of Marriage and Family*. 2020;82(3):892-910.
30. เจตน์ รัตนจีณะ, ธนภูมิ รัตนานุกพงศ์, พรชัย สิทธิศรีธัญญกุล. สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียล และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *จุฬาลงกรณ์เวชศาสตร์*. 2559;60(5):509-21.
31. Lonska J, Mietule I, Litavniece L, Arbidane I, Vanadzins I, Matisane L, et al. Work-life balance of the employed population during the emergency situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in Psychology*. 2021;12.
32. Vyas A, Shrivastava D. Factors affecting work life balance -a review. *Pacific Business Review International*. 2017;9(7):194-200.
33. Fagan C, Lyonette C, Smith M, Saldaña-Tejeda A. The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence. *International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch*. - Geneva: ILO, 2012.

34. Skinner N, Dorrian J. A work-life perspective on sleep and fatigue—looking beyond shift workers. *Industrial Health*. 2015 ; 53(5): 417–426.
35. Clayton RW, Thomas CH, Singh B, Winkel DE. Exercise as a means of reducing perceptions of work-family conflict: A test of the roles of self-efficacy and psychological strain. *Human Resource Management*. 2015;54(6):1013-35.
36. Hsu Ya-Yuan, Bai Chyi-Huey, Yang Chien-Ming, Huang Ya-Chuan, Lin Tzu-Ting, Chih-Hung L. Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed research international*. 2019 : :5046934.
37. Muthu M, Pangil F, Isa M. Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*. 2015;11(25):111-123.
38. ฐานิตตา สิงห์ลอ. ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2563.
39. Britt TW, Dawson CR. Predicting work–family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychology*. 2005;17(3):203-27.
40. Henrietta F, Forgacs T. Enhancement of human performance with developing ergonomic workplace environment and providing work-life balance. *Perspectives of Innovations, Economics and Business*. 2010;05.
41. Hughes Emily L, R PK. Work hours and well-being: The roles of work-time control and work–family interference. *Work & Stress*. 2007;21(3):264-78.
42. เจตน์ รัตน์จันะ, พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. สมดุลงานชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. *จุฬาลงกรณ์เวชศาสตร์*. 2559;60(4):365-71.
43. ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์. สถิติพื้นฐาน. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา; 2537. 453 p.
44. Fordham University. Sample Consent for an Internet Survey 2015 [cited 2022 5 Feb ]. Available from: [https://www.fordham.edu/download/downloads/id/2430/sample\\_consent\\_for\\_an\\_internet\\_survey\\_1-22-15pdf.pdf](https://www.fordham.edu/download/downloads/id/2430/sample_consent_for_an_internet_survey_1-22-15pdf.pdf).
45. Hosmer DW, Lameshow S. *Applied logistic regression* 2nd ed. New York; John Wiley & Sons, Inc. 2000.
46. Evanoff BA, Strickland JR, Dale AM, Hayibor L, Page E, Duncan JG, et al. Work-related and personal factors associated with mental well-being during the COVID-19

response: survey of health care and other workers. *Journal of Medical Internet Research*. 2020;22(8):e21366.

47. Poynton TA, DeFouw ER, Morizio LJ. A systematic review of online response rates in four counseling journals. *Journal of Counseling & Development*. 2019;97(1):33-42.

48. World Health Organization and the International Labour Organization. Healthy and safe telework: technical brief. Geneva; WHO&ILO, 2021. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.



### ภาคผนวก ก

#### การวิเคราะห์ Multiple logistic regression โดยใช้นัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.25

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับความสมดุลงานและชีวิต ด้วยสถิติ Multiple logistic regression โดยใช้นัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.25 ซึ่งมีตัวแปรทั้งหมด 19 ตัวแปร ได้แก่ การสูบบุหรี่ รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การจัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านแสง เพศ การมีบุตร ความสัมพันธ์กับครอบครัว จำนวนชั่วโมงการนอนหลับ การพักผ่อนเพียงพอ การออกกำลังกาย ความเครียด ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านเสียง สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านอุณหภูมิ และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity) ของตัวแปรต้น โดยนำตัวแปรต้นทั้ง 19 ตัว มาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation) โดยไม่พบตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์กันเกิน 0.8 จากนั้นนำตัวแปรทั้ง 19 ตัวมาหาค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบมีค่าตั้งแต่ 1.07 - 1.80 นั่นคือ ตัวแปรต้นชุดนี้ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับสมดุลงานและชีวิต ด้วยสถิติ Multiple logistic regression โดยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบลำดับขั้น (Forward stepwise selection)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระดับสมดุลงานและชีวิต คือ เพศ การมีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก ความสัมพันธ์กับครอบครัว การพักผ่อนเพียงพอ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ซึ่งตรงกันกับการวิเคราะห์โดยใช้นัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

#### ตารางผลการวิเคราะห์ Multiple logistic regression โดยใช้นัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.25

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
เพศ				
ชาย				
หญิง	1.70*	1.05-2.75	2.08*	1.08-3.93

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
การมีบุตร				
ไม่มีบุตร				
มีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก	1.53	0.78-3.01	2.55*	1.08-6.02
มีบุตร แต่ไม่ใช่เด็กเล็ก	0.50*	0.28-0.86	0.58	0.28-1.21
ความสัมพันธ์กับครอบครัว				
สัมพันธ์น้อย				
สัมพันธ์แน่นแฟ้น	0.39*	0.21-0.72	0.40*	0.19-0.83
รายได้	1.00	0.99-1.00	-	-
การสูบบุหรี่				
ไม่เคยสูบ				
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	1.91	0.95-3.85	-	-
สูบ	1.32	0.54-3.27	-	-
การพักผ่อนเพียงพอ				
ไม่เพียงพอ				
เพียงพอ	0.06*	0.01-0.28	0.07*	0.01-0.36
การออกกำลังกาย				
ไม่ออกกำลังกาย				
1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์	0.58	0.34-1.00	-	-
3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป	0.27*	0.13-0.57	-	-
ความเครียด				
เครียดน้อย				
เครียดมาก	4.15*	2.34-7.36	-	-
จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	1.07*	1.03-1.10	-	-
ภาระงาน				
น้อย				
มาก	3.47*	1.97-6.09	5.42*	2.64-11.14
การสนับสนุนจากองค์กร				




ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR†	95% CI
น้อย				
มาก	0.41*	0.25-0.68	0.44*	0.22-0.90
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
น้อย				
มาก	0.64	0.39-1.04	-	-
ความพึงพอใจในงาน				
น้อย				
มาก	0.26*	0.15-0.44	0.42*	0.21-0.84
การจัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ				
ไม่มี				
มี	0.66	0.37-1.17	-	-
เสียงเหมาะสม				
ไม่เหมาะสม				
เหมาะสม	0.47*	0.28-0.77	-	-
แสงเหมาะสม				
ไม่เหมาะสม				
เหมาะสม	0.56	0.29-1.07	-	-
อุณหภูมิเหมาะสม				
ไม่เหมาะสม				
เหมาะสม	0.39*	0.22-0.7	-	-
เปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้				
น้อย				
มาก	0.20*	0.10-0.42	0.23*	0.10-0.53

\*ระดับนัยสำคัญที่  $p < 0.05$

† ควบคุมโดยปัจจัยเพศ การมีบุตร ความสัมพันธ์กับครอบครัว รายได้ การสูบบุหรี่ จำนวนชั่วโมงนอนหลับ การพักผ่อนเพียงพอ การออกกำลังกาย ความเครียด จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน การจัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ เสียง แสง อุณหภูมิ และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้

**ภาคผนวก ข**  
**เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย**

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลก่อนเริ่มงานสำหรับผู้ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-
			04.6.0
			หน้า 1/5

**เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย**  
(Research Subject Information sheet)

**ชื่อโครงการวิจัย**

สมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งประเทศไทย ภาคเหนือ ประเทศไทย

Work-life balance and associated factors while work from home among telecommunication company employees in Northern Thailand

**ผู้วิจัยหลัก**

ชื่อ แพทย์หญิงนิชา วงศ์ศิริทิบูลย์  
ที่อยู่ทำงานหรือสถานที่ศึกษา ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม  
อาคาร อปร. ชั้น 19 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330  
เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-2527864  
เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง ๐๒-๒๕๒๗๘๖๖


**ผู้วิจัยร่วม (อาจารย์ที่ปรึกษา)**

ชื่อ ศ.ดร.นพ.วีโรจน์ เขียมจรัสรังสี  
ที่อยู่ทำงาน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม  
อาคารอปร. ชั้น 19 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330  
เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-2527864  
เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง ๐๒-๒๕๒๗๘๖๖

ชื่อ ดร.นพ.เจดีย์ รัตนจิโนะ  
ที่อยู่ทำงาน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม  
อาคารอปร. ชั้น 19 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330  
เบอร์โทรศัพท์ที่ทำงาน 02-2527864  
เบอร์โทรศัพท์ติดต่อ 24 ชั่วโมง ๐๒-๒๕๒๗๘๖๖



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
เลขที่โครงการ: 0014/60  
วันที่รับรอง: 15 ก.พ. 2565  
Version 3 15-Feb-2022

 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลก่อนรับยาสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-
		046.0
		หน้า 2/5

#### เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ เนื่องจากท่านเป็นพนักงานบริษัทที่ทำงานในรูปแบบทำงานที่บ้าน ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากทีมงานของแพทย์ผู้ทำวิจัย หรือแพทย์ผู้ร่วมทำวิจัยซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว หรือเพื่อนของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่า จะเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงลายมือชื่อในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

#### เหตุผลความเป็นมา

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 หลายองค์กรจึงต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานใหม่เป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) แบบชั่วคราว หรือปรับเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ขององค์กร มีแนวโน้มว่าในอนาคต หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 คลี่คลายแล้ว การทำงานแบบผสมผสาน ซึ่งคือการทำงานทั้งที่สำนักงานร่วมกับการทำงานที่บ้าน จะเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับความนิยมต่อไป

การทำงานที่บ้านมีข้อดีทั้งต่อบริษัท และต่อตัวพนักงานเอง เช่น การลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน การลดระยะเวลาการเดินทางไปที่ทำงาน การมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การมีเวลาให้ครอบครัวได้มากขึ้น และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม การทำงานที่บ้านมีข้อเสีย คือ ความไม่สามารถควบคุมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานได้ การขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุ่งยากในการติดต่อประสานงาน ระยะเวลาในการใช้งานคอมพิวเตอร์มากขึ้น ลดสมาธิในการทำงานจากการถูกรบกวน และมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ พบว่า 74% ของคนที่เปลี่ยนมาทำงานที่บ้านมีผลกระทบทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้น และ 27% ของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน พบปัญหาไม่สามารถแยกงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อสมรรถภาพและชีวิต (Work-life balance) ได้

สมรรถภาพและชีวิตในการทำงานที่บ้าน เป็นประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน การศึกษาการทำงานที่บ้าน ในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโควิด-19 การศึกษาส่วนมากพบว่า มีผลดีต่อสมรรถภาพและชีวิต ต่อมาช่วงการระบาดของโควิด-19 มีทั้งการศึกษาที่พบทั้งผลดีและผลเสียต่อสมรรถภาพและชีวิต ในช่วงแรกการเปลี่ยนจากทำงานรูปแบบเดิมไปทำงานที่บ้าน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนทำงานอาจปรับตัวไม่ทัน ส่งผลกระทบกับสมรรถภาพและชีวิตได้มากขึ้น ปัจจุบันมาตรการขอความร่วมมือทำงานที่บ้านได้ผ่านมาระยะหนึ่งแล้ว ระยะเวลาที่ผ่านมาอาจก่อให้เกิดปัญหาสะสมมากขึ้น หรืออาจมีการปรับตัวที่ดีขึ้นได้ จึงยังเป็นประเด็นที่น่าสนใจ และเป็นประเด็นที่ยังมีการศึกษาอย่างจำกัดในบริบทของประเทศไทย

#### วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถภาพและชีวิตของพนักงาน ในช่วงทำงานที่บ้าน ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ณ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ การศึกษาดังกล่าวในบริบทของประเทศไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด การศึกษานี้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทางการทำงานที่บ้านขององค์กรต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงสุขภาพกายและจิตใจที่ดีของพนักงาน

#### วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมโครงการวิจัยเนื่องจากท่านมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ได้แก่

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขโครงการ  
 0014 / 65  
 วันที่รับรอง : 15 ก.พ. 2565

Version 3 15-Feb-2022



 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะเกษตรศาสตร์ อุบลราชธานีราชภัฏวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-
		04.6.0
		หน้า 3/5

เกณฑ์การคัดเลือกเข้าร่วมโครงการวิจัย

- 1) พนักงานที่ทำงานในรูปแบบทำงานที่บ้าน ทั้งแบบทุกวันและบางวัน
- 2) พนักงานที่อายุ 18 - 60 ปี

งานวิจัยนี้มีผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย คือ พนักงานบริษัทที่ทำงานที่บ้านรวมทั้งสิ้น 600 คน หลังจากที่ท่านให้ความยินยอมที่จะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ให้ท่านทำด้วยตัวท่านเอง แต่หากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 37 ข้อ ใช้เวลาประมาณ 10 นาที โดยทำการตอบแบบสอบถามเพียงครั้งเดียว ไม่มีการนัดต่อเนื่อง ไม่มีการตรวจร่างกายและ ไม่มีการเจาะเลือด

#### ความรับผิดชอบของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยนี้ประสบความสำเร็จ ผู้ทำวิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม

#### ประโยชน์ที่อาจได้รับ

ผู้เข้าร่วมวิจัยจะได้รับทราบผลการประเมินสมรรถภาพและชีวิตเบื้องต้น โดยหลังจากผู้เข้าร่วมวิจัยทำแบบสอบถามเสร็จ จะมีข้อความในหน้าสุดท้ายหลังส่งแบบทดสอบ แจ้งผลการประเมินสมรรถภาพและชีวิตเบื้องต้น รวมถึงผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ทำให้ทราบถึงปัญหาสมรรถภาพชีวิตและงานในการทำงานที่บ้าน เพื่อการวางแผนมาตรการดูแลคนทำงานในการทำงานที่บ้านต่อไป

#### ความเสี่ยง ความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดกับอาสาสมัครในการเข้าร่วมการวิจัย

อาจเกิดได้เล็กน้อย เช่น เสียเวลา รู้สึกไม่สบายใจขณะตอบแบบสอบถามบางข้อ เป็นต้น

#### ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

- ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้
- ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยความสัตย์จริง โดยแบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 37 ข้อใช้เวลาโดยประมาณ 10 นาที
  - ในกรณีที่ท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับผู้ทำวิจัย คือ แพทย์หญิงนิชา วงศ์ศิริทิพย์ ที่หมายเลขโทรศัพท์ 061-5461615 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

#### ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย

ไม่มี


#### การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอลงตัวออกจากโครงการวิจัยจะไม่มีผลเสียใด ๆ ทั้งสิ้นต่อท่าน



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะเกษตรศาสตร์ อุบลราชธานีราชภัฏวิทยาลัย
เลขที่เอกสาร ๐๐๓ 16๖
วันที่รับเรื่อง 15 ก.พ. 2565

Version 3 15-Feb-2022

	<b>คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะกรรมการศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</b>	<b>เอกสารแจ้งขอข้อมูลก่อนยื่นขออนุญาต ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย</b>	AF09-
			04/6.0
			หน้า 4/5

### การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร

ข้อมูลที่จะนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยจะใช้เฉพาะรหัสประจำโครงการวิจัยของท่าน

จากการลงนามยินยอมของท่าน ผู้ทำวิจัย และผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ผู้ตรวจสอบการวิจัย และหน่วยงานควบคุมระเบียบกฎหมาย สามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม โดยไม่ละเมิดสิทธิของท่านในการรักษาความลับเกินขอบเขตที่กฎหมายและระเบียบกฎหมายอนุญาตไว้

### การยกเลิกการให้ความยินยอม

หากท่านต้องการยกเลิกการให้ความยินยอมดังกล่าว ท่านสามารถแจ้ง หรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอมโดยส่งไปที่ แพทย์หญิงนิชา วงศ์ศิริพิบูลย์ ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม อาคาร อปร. ชั้น 19 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้ร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่นๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อประเมินผลการวิจัย และท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้เพื่อการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

### สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย


ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย ท่านมีสิทธิ์ดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีการของการวิจัยครั้งนี้
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถขอถอนตัวจากโครงการเมื่อไรก็ได้โดยผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยสามารถขอถอนตัวจากโครงการโดยไม่ได้รับผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้น
6. ท่านจะได้รับเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยและสำเนาเอกสารยินยอมที่มีทั้งลายเซ็นและวันที่
7. ท่านมีสิทธิ์ในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับข่มขู่หรือการหลอกลวง



<b>คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะกรรมการศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</b>
หมายเลขโครงการ <u>0014 169</u> วันที่รับรอง: <u>15 ก.พ. 2565</u>

Version 3 15-Feb-2022

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแจ้งขอข้อมูลก่อนวิจัยสำหรับ ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	AF 09-
			04/6.0
			หน้า 5/5

หากได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน  
 กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ  
 10330 โทรศัพท์ 0-2218-3202, 0-2218-3409 E-mail: eccu@chula.ac.th

การลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมี

ขอขอบคุณในการให้ความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขเอกสาร: 0014-165
วันที่รับรอง: 15 ก.พ. 2565

## ภาคผนวก ค

## หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 09-05/6.0 Page 1/2
---	--	--	--------------------------

การวิจัยเรื่อง สมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ประเทศไทย

วันที่ทำยินยอม วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....

และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และ วันที่พร้อมด้วยเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผล และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อสิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนอาจได้รับอนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลข้อมูลของข้าพเจ้า ทั้งนี้จะต้องกระทำไปเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น โดยการตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษาที่ข้าพเจ้าได้ทำคำยินยอมที่จะไม่มีการตรวจสอบข้อมูลประวัติทางการแพทย์ของข้าพเจ้าได้

ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ เพิ่มเติม หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัย และต้องการให้ทำลายเอกสารและ/หรือ ตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบทั้งหมดที่สามารถสืบค้นถึงตัวข้าพเจ้าได้


ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าและสามารถยกเลิกการให้สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยรับทราบ

ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ของข้าพเจ้าไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

Version 1 2-Jan-2022



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
หมายเลขโครงการ 0014 / 60
วันที่รับสาร 15 ก.พ. 2565

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วม โครงการสำหรับอาสาสมัคร	AF 09-05/6.0 Page 2/2
---	--	--	--------------------------

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นและมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ  
จึงได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

.....ลงนามผู้ให้ความยินยอม  
(.....) ชื่อผู้ยินยอมตัวบรรจง  
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

การจัดการกับตัวอย่างทางชีวภาพ

ไม่มีตัวอย่างทางชีวภาพ

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย หรือความเสี่ยงที่อาจ  
เกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ให้ผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัยตามนาม  
ข้างต้นได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามลงในเอกสารแสดงความยินยอมด้วยความเต็มใจ

.....ลงนามผู้ทำวิจัย  
(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง  
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

.....ลงนามพยาน  
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง  
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
หมายเลขโครงการ	0014-16A
วันที่รับรอง :	15 ก.พ. 2565



## ภาคผนวก ง

### แบบสอบถามของการวิจัย

แบบสอบถามของการวิจัย

เรื่อง สมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่บ้าน  
ของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่บ้าน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ได้แก่ พนักงานทำงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ
3. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 37 ข้อ ใช้เวลาในการทำงานแบบสอบถามประมาณ 10 นาที ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านงาน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน 8 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบประเมินสมดุลงานและชีวิต 10 ข้อ

ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้สะดวกและเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ  
ที่นี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากเอกสารของทุกท่านเป็นความลับจะไม่เปิดเผยไปใช้ในการวิจัยอื่นใด และขอขอบคุณที่ช่วยในลักษณะ  
ภาพรวมเท่านั้น ไม่ได้เสนอเป็นรายบุคคล



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	
คณะมนุษยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
หมายเลขโครงการ	0014-165
วันที่รับรอง	15 ก.พ. 2565

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 37 ข้อ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด หรือเติมข้อมูลในช่องว่าง โดยใช้เวลาในการทำแบบสอบถามประมาณ 10 นาที

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล มี 12 ข้อ

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. สถานภาพสมรส  โสด  สมรส  หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย
4. ท่านมีบุตรหรือไม่  ไม่มี  มี
  - 4.1 จำนวนบุตร ..... คน
  - 4.2 บุตรของท่าน แต่ละคนอายุ ..... ปี
5. ท่านมีหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน  ไม่มี  มี
6. ความสัมพันธ์กับครอบครัวของท่าน อยู่ในระดับใด
 

น้อยที่สุด  น้อย  ปานกลาง  มาก  มากที่สุด
7. รายได้ทั้งหมดของท่านต่อเดือน ..... บาท
8. การสูบบุหรี่
 

สูบ  เคยสูบแต่เลิกแล้ว  ไม่เคยสูบ
9. จำนวนชั่วโมงนอนหลับโดยเฉลี่ยต่อวัน ..... ชั่วโมง
10. ท่านรู้สึกว่ามีกลิ่นอับหรือเหม็นอย่างไรบ้าง
 

น้อย  ปานกลาง  มาก
11. การออกกำลังกาย
 

ไม่ออกกำลังกาย  1-2 ครั้งต่อสัปดาห์  3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
หมายเลขโครงการ 001416  
วันที่รับรอง : 15 ก.พ. 2565

12. แบบประเมินความเครียด อาการหรือความรู้สึก ที่เกิดในระยะ 2-4 สัปดาห์

12.1 มีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก

เป็นน้อยมากหรือแทบไม่มี  เป็นบางครั้ง  เป็นบ่อยครั้ง  เป็นประจำ

12.2 มีสมาธิน้อยลง

เป็นน้อยมากหรือแทบไม่มี  เป็นบางครั้ง  เป็นบ่อยครั้ง  เป็นประจำ

12.3 หงุดหงิด / กระวนกระวาย / วิตุนใจ

เป็นน้อยมากหรือแทบไม่มี  เป็นบางครั้ง  เป็นบ่อยครั้ง  เป็นประจำ

12.4 รู้สึกเบื่อ เซ็ง

เป็นน้อยมากหรือแทบไม่มี  เป็นบางครั้ง  เป็นบ่อยครั้ง  เป็นประจำ

12.5 ไม่อยากพบปะผู้คน

เป็นน้อยมากหรือแทบไม่มี  เป็นบางครั้ง  เป็นบ่อยครั้ง  เป็นประจำ



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขโครงการ 0014 165

วันที่รับรอง : 15 ก.พ. 2565

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านงาน มี 7 ข้อ**

1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน
  - ระดับปฏิบัติการ     ระดับหัวหน้างาน     ระดับผู้จัดการ
2. ท่านทำงานที่บริษัทนี้มาแล้วกี่ปี \_\_\_\_\_ ปี
3. จำนวนชั่วโมงทำงานโดยเฉลี่ย \_\_\_\_\_ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
4. ภาระงานของท่าน อยู่ในระดับใด
  - น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด
5. การสนับสนุนจากองค์กรของท่าน อยู่ในระดับใด
  - น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของท่าน อยู่ในระดับใด
  - น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด
7. ความพึงพอใจในงานของท่าน อยู่ในระดับใด
  - น้อยที่สุด     น้อย     ปานกลาง     มาก     มากที่สุด



คณะกรรมการวิจัย คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏปัตตานี
รหัสเอกสาร : ๐๐14- / 65
วันที่รับเรื่อง : 15 ก.พ. 2565

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน มีทั้งหมด 8 ข้อ

1. วันทำงานที่บ้าน
  - 1-2 วันต่อสัปดาห์
  - 3-4 วันต่อสัปดาห์
  - 5-6 วันต่อสัปดาห์
  - สัปดาห์เว้นสัปดาห์
2. ท่านจัดพื้นที่สำหรับทำงานโดยเฉพาะ
  - มี
  - ไม่มี
3. ใช้พื้นที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นในบ้าน
  - มี
  - ไม่มี
4. พื้นที่ทำงานของท่าน ไม่มีเสียงดังรบกวน
  - เห็นด้วย
  - ไม่เห็นด้วย
5. พื้นที่ทำงานของท่าน มีแสงสว่างเหมาะสม
  - เห็นด้วย
  - ไม่เห็นด้วย
6. พื้นที่ทำงานของท่าน มีอุณหภูมิเหมาะสม
  - เห็นด้วย
  - ไม่เห็นด้วย
7. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาเริ่มงาน และเลิกงานได้
  - น้อย
  - ปานกลาง
  - มาก
8. ท่านสามารถติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวก
  - น้อย
  - ปานกลาง
  - มาก



คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หมายเลขโครงการ 0014-163  
วันที่รับเรื่อง: 15 ก.พ. 2565

ส่วนที่ 4 แบบประเมินสมรรถงานและชีวิต มีทั้งหมด 10 ข้อ

	เห็นด้วย	เป็น บางครั้ง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เกี่ยวข้อง
1. เนื่องจากความต้องการทางหน้าที่การงาน จึงทำให้ฉันทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมง				
2. ฉันไม่มีเวลามากนักในการเข้าสังคมพักผ่อนกับคู่อีก หรือพบปะกับครอบครัวใน 1 สัปดาห์				
3. ฉันต้องทำงานในวันเวลาเลิกงานแทบทุกเย็น				
4. ฉันมักจะทำงานดึก ๆ หรือทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์เพื่อจัดการกับเอกสารโดยไม่มีสิ่งใดมารบกวน				
5. เป็นเรื่องยากที่จะผ่อนคลายและไม่คิดถึงเรื่องงาน				
6. ฉันกังวลว่าความเครียดจากงานจะมีผลกระทบต่อสุขภาพของฉัน				
7. ความสัมพันธ์กับคู่ออกห่างกันมากขึ้น เนื่องจากความกดดันและเวลาส่วนมากใช้ไปกับการทำงาน				
8. ครอบครัวของฉันขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตัวฉัน เนื่องจากฉันไม่ได้พบพวกเขาบ่อยนัก หรือไม่มีที่ปรึกษาฉันเหนื่อยเกินไป				
9. เป็นเรื่องยากที่จะมีเวลาทำงานอดิเรกทำกิจกรรมยามว่าง ปรึกษามิตรภาพและสานต่อความสัมพันธ์ของครอบครัว				
10. ฉันอยากลดชั่วโมงการทำงานและลดระดับความเครียดลง แต่ฉันรู้สึกว่า ฉันไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ในปัจจุบันได้เลย				

หมายเหตุ ข้อที่ 2, 7 และ 8 ท่านสามารถเลือกตอบ "ไม่เกี่ยวข้อง" ได้หากท่านพิจารณาแล้วทำตามดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
รหัสเลขโครงการ 0014169  
วันที่รับรอง: 15.01.2565

## ภาคผนวก จ

### เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



COA No. 0212/2022

IRB No. 0014/65

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
1873 ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร. 0-2256-4493

#### เอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมแบบเต็มชุด

(COA No. 0212/2022)

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

- ชื่อโครงการ : สมดุลงานและชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัท  
โทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ประเทศไทย
- เลขที่โครงการวิจัย : -
- ผู้วิจัยหลัก : พญ.นิชา วงศ์ศิริพิบูลย์
- สังกัดหน่วยงาน : ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิธีทบทวน : แบบเร่งด่วน
- รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หาก  
ดำเนิน โครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี
- เอกสารรับรอง :
1. โครงร่างการวิจัย Version 3, 15/2/65
  2. โครงการวิจัยฉบับย่อ Version 3, 15-Feb-2022
  3. เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 3, 15-Feb-2022
  4. เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการสำหรับอาสาสมัคร Version 1, 2-Jan-2022
  5. แบบสอบถามของการวิจัย

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

นักวิจัยต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือ แบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมเท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวที่ใช้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรกมาที่ฝ่ายวิจัย คณะแพทยศาสตร์ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ภายใน 5 วันทำการ
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. หากการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยต้องแจ้งปิดโครงการตามแบบฟอร์มของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





6. Curriculum Vitae and GCP Training

- Nicha Wongkeereepiboon, M.D.
- Prof. Wiroj Jiamjarasrangsri, M.D., PhD.
- Jate Ratanachina, M.D., MSc., PhD.

Signature Tada Sueblinvong  
 (Emeritus Professor Tada Sueblinvong MD)  
 Chairperson  
 The Institutional Review Board

Signature Wannarasmi Ketchart  
 (Associate Professor Wannarasmi Ketchart MD, PhD)  
 Member and Assistant Secretary, Acting Secretary  
 The Institutional Review Board

Date of Approval : February 15, 2022  
 Approval Expire Date : February 14, 2023

Approval granted is subject to the following conditions: (see back of this Certificate)

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นิชา วงศ์ศิริพิบูลย์
วัน เดือน ปี เกิด	24 เมษายน 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	แพทยศาสตรบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	55/102 ซอยรามอินทรา 34 แยก 20 ถนนรามอินทรา แขวงท่าแร้ง เขต บางเขน กรุงเทพมหานคร 10230
ผลงานตีพิมพ์	นิชา วงศ์ศิริพิบูลย์, อรพรรณ ชัยมณี. การคัดกรองการสูญเสียการได้ยินจาก เสียงดังด้วยเกณฑ์ significant threshold shift (NIOSH) และ standard threshold shift (OSHA). วารสารควบคุมโรค 2565;48(2):394-403.