

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในยุคปรกติใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม ประกอบไปด้วยลักษณะส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 252 คน โดยผู้ศึกษาได้สรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 การอภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ของบริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง

**5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล** ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี หรือเทียบเท่า มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน มีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี

**5.1.2 การยอมรับเทคโนโลยี** ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการยอมรับเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความง่าย ทักษะติดต่อการใช้งาน และการสนับสนุนจากองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

**5.1.2.1 ด้านความรับรู้ประโยชน์ (Perceived usefulness)** ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นข้อเทคโนโลยีช่วยให้การทำงานที่บ้านที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อเทคโนโลยีช่วยให้ท่านสามารถใช้ทักษะตัวเองได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**5.1.2.2 ด้านการรับรู้ความง่าย (Perceived ease of use)** ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นข้อเทคโนโลยีช่วยให้ท่านใช้เวลาการทำงานลดลงจากเดิม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อเทคโนโลยีช่วยให้ขั้นตอนการทำงานที่บ้านเข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2.3 ด้านทัศนคติ จำแนกตามบรรทัดฐานที่ทำงาน (Work social structure) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นของท่านและเพื่อนร่วมงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเข้าใจปัญหาในการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2.4 ด้านทัศนคติ จำแนกตามบรรทัดฐานที่บ้าน (Home social structure) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นข้อสมาชิกในบ้านหรือคนใกล้ชิดสนับสนุนให้ท่านทำงานที่บ้านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อที่พิกอาศัยของท่านมีพื้นที่เหมาะกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2.5 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน (Technology facilitating conditions) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นของท่านสามารถใช้งานเทคโนโลยีหรือระบบขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อองค์กรมีการอบรมการใช้งานระบบต่าง ๆ หรือมีคู่มือที่จำเป็นต่อการใช้งาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2.6 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามนโยบายบริษัท (Corporate policy) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นข้อองค์กรของท่านมีนโยบายและเงื่อนไขการทำงานจากที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อองค์กรมีการปรับรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมแก่การทำงานต่างสถานที่ได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**5.1.3 ประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับรายด้านจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เวลา ปริมาณงาน ค่าใช้จ่าย และคุณภาพของงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

5.1.3.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นข้องานของท่านเรียบร้อย ตรงตามระเบียบและมาตรฐานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าปกติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3.2 ด้านเวลา (Time) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นข้อท่านสามารถส่งมอบงานตามระยะเวลาที่กำหนดได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อท่านสามารถจัดสรรเวลาของตนเองครบครัน และการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3.3 ด้านปริมาณงาน (Quantity) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นข้อท่านมีการวางแผนและบริหารจัดการชิ้นงานได้เป็นไปตามแผน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อท่านสามารถทำงานได้เทียบเท่าปกติของการทำงานในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.3.4 ด้านค่าใช้จ่าย (Cost) ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นข้อท่านใช้ทรัพยากรและอุปกรณ์อย่างระมัดระวังโดยไม่มีการนำไปซ่อมแซมให้เกิดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

และข้อทรัพยากรและเทคโนโลยีที่องค์กรมีให้ช่วยประหยัดงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้งานการทำงานที่บ้านของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**5.1.4 ผลการศึกษาสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า ปัจจัยด้าน สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ไม่แตกต่างกัน

**5.1.5 ผลการศึกษาสมมติฐานการยอมรับเทคโนโลยี** ด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ประกอบไปด้วย ด้านการรับรู้ความง่าย ทัศนคติ และการสนับสนุนจากองค์กร แต่ด้านการรับรู้ประโยชน์ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

## 5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

### 5.2.1 ลักษณะส่วนบุคคล

5.2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ (2564); เบญจมาศ บุ่งรุ่ง (2563); นครเศศ เพ็ชรหมณี (2561) โดยผลการศึกษากล่าวว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การทำงานในองค์กรทุกช่วงอายุได้รับงานและหน้าที่ที่เหมือนกัน จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

5.2.1.2 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาศกร อามาตหิณ และธนภูมิ อติเวทิน (2565) โดยผลการศึกษาพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก รูปแบบของสถานภาพที่แตกต่างกันจะเอื้ออำนวยต่อการทำงานต่างกัน ยกตัวอย่าง สถานภาพหย่าที่ผ่านการมีครอบครัวและบุตรมาแล้ว บทบาท ความคาดหวัง ภาระหน้าที่ทางบ้าน มีข้อจำกัดมากกว่า จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานจากที่บ้านน้อยกว่าสถานภาพอื่น

5.2.1.3 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรินทร์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2564); นครเศศ เพ็ชรหมณี (2561) โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก บริบทขององค์กรคุณสมบัติเบื้องต้นจะต้องเป็นบุคคล

ที่มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือมากกว่า แต่ด้วยเนื้อหาขององค์กร ไม่ได้แบ่งแยกตามวุฒิการศึกษา จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.1.4 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2564); นครศ เพ็ชรธมณี (2561) โดยผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ตำแหน่งในองค์กรที่ศึกษาในครั้งนี้ แม้จะอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารก็ต้องทราบเนื้อหา ระเบียบ รวมถึงขั้นตอนต่าง ๆ ไม่ต่างจากระดับพนักงาน อีกทั้งต้องสามารถช่วยเหลือและทำงานในส่วนของพนักงานได้อีกด้วย จึงทำให้ผลการทดสอบไม่แตกต่างกัน

5.2.1.5 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นครศ เพ็ชรธมณี (2561) โดยผลการศึกษาพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ภายในองค์กรภาระหน้าที่ของพนักงานทุกคนจะได้รับเป้าหมาย ลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ระเบียบการทำงานเดียวกัน ตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานจนถึงพนักงานระดับสูง ส่งผลให้อายุงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้านไม่แตกต่างกัน

## 5.2.2 การยอมรับเทคโนโลยี

5.2.2.1 ด้านการรับรู้ประโยชน์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการรับรู้ประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิณี รุติโชติพนิชย์ (2559) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งานไม่มีอิทธิพลต่อการใช้งานทางไกล ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริบทองค์กรที่ศึกษาในครั้งนี้ พนักงานรับรู้ว่าการรับรู้ประโยชน์ของเทคโนโลยีช่วยให้การทำงานจากที่บ้านสำเร็จได้ แต่เทคโนโลยีที่ใช้ไม่ได้ส่งผลให้ผลงานสูงขึ้นจากเดิม เป็นแค่การทำงานได้ตามปกติเท่านั้น

5.2.2.1 ด้านการรับรู้ความง่าย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการรับรู้ความง่าย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล (2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านความเข้ากันได้และความง่ายในการใช้งานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา ณัฐฐินันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการใช้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ และปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ พนักงานรับรู้ความง่ายในการใช้เทคโนโลยี ช่วยลดความเครียดในการทำงานจากที่บ้านได้

และทำให้เวลาที่ใช้ในการทำงานลดลง ไม่เกิดความยุ่งยากซับซ้อน จึงสามารถทำงานได้ดีเหมือนอยู่สำนักงาน

5.2.2.3 ด้านทัศนคติ ผลการศึกษาพบว่า ด้านทัศนคติ ซึ่งประกอบด้วย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฐิณันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ และปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 เบญจมาศ บุ่งรุ่ง (2563) ที่กล่าวว่า บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้าน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ บทบาทและความคาดหวังจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลในครอบครัว ให้ความสนับสนุน เข้าใจ และให้ความช่วยเหลืออย่างดี ทำให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพ

5.2.2.4 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากร อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน และ ด้านนโยบายองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฐิณันท์ มรกตศรีวรรณ (2563) ที่กล่าวว่า ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีเอื้ออำนวยต่อการใช้และ นโยบายองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้านของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ และปริมณฑลในภาวะวิกฤติโควิด-19 มณฑิรา เทียนประสิทธิ์ (2564) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านของกลุ่มคนทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ องค์กรมีการสนับสนุนอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ที่สะดวกต่อการทำงานจากที่บ้าน เอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือนโยบายที่สนับสนุนการทำงานจากที่บ้านให้กับพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน ในยุคปรกติใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทบริหารสินทรัพย์แห่งหนึ่ง ผู้ศึกษาได้มีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปเป็นแนวทางไปใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการองค์กร

5.3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) องค์กรควรพิจารณาจัดสรรกลุ่มสถานภาพโสดและสมรสในการทำงานจากที่บ้านก่อนสถานภาพหย่าร้าง และในส่วนของสถานภาพหย่าร้างจะต้องจัดสรรให้

ทำงานในสำนักงานเป็นหลักหรือมีการสลับวันทำงานให้มีการทำงานในสำนักงานมากกว่าการทำงานจากที่บ้าน

5.3.1.2 ด้านการรับรู้ความง่าย ระบบหรือโปรแกรมที่พนักงานสามารถใช้ได้ง่ายไม่ซับซ้อนจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ และยังช่วยลดระยะเวลาในการทำงานลง ในมุมมองของผู้วิจัยแนะนำเพิ่มเติมว่า หากองค์กรมีโปรแกรมหรือระบบที่จะนำเข้ามาใช้ใหม่ แนะนำให้พนักงานที่ต้องใช้งานจริงเป็นผู้ร่วมทดสอบและสามารถเสนอแนะการใช้งานได้ เพื่อปรับปรุงการใช้งานได้อย่างตรงจุด ตรงความต้องการ

5.3.1.3 ด้านทัศนคติ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงครอบครัวหรือสมาชิกภายในบ้าน จะต้องการสนับสนุน รับฟังปัญหา และเข้าใจในการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งจะต้องแบ่งภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของแต่ละคนกันอย่างชัดเจน จะทำให้การทำงานจากที่บ้านมีประสิทธิภาพ และในมุมมองของผู้วิจัย การทำงานจากที่บ้าน จะช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้สูง แต่ค่าใช้จ่ายของพนักงานจะมีเพิ่มมากขึ้น ในส่วนของค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ และค่าอินเทอร์เน็ต ผู้วิจัยแนะนำว่า องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการบางส่วนให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานจากที่บ้าน

5.3.1.4 ด้านการสนับสนุนขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องมีนโยบายที่สนับสนุนพร้อมรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับการทำงานจากที่บ้าน และการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในเรื่องของอุปกรณ์การทำงาน ระบบ โปรแกรม ฝายงานที่จะต้องของช่วยเหลือแก้ไขระบบ และช่องทางการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสะดวก ในมุมมองของผู้วิจัยแนะนำเพิ่มเติมว่า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการทำงานจากที่บ้าน เนื่องจากจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยให้การต่อต้านลดลง และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการกำหนดนโยบายขององค์กรให้เหมาะสม สามารถใช้ชีวิตการทำงานจากที่บ้านได้ดียิ่งขึ้น

## 5.3.2 ข้อเสนอแนะในวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ครบทุกแง่มุม ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงลึกกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสาขาโดยละเอียด เพื่อที่จะเข้าใจความคิดเห็นต่อการทำงานในรูปแบบของการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ได้มากยิ่งขึ้น และนำไปใช้ประโยชน์จริงได้อีกด้วย

5.3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยอื่น ตัวแปรอื่นเพิ่มเติม หรือปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมข้อคำถามให้สอดคล้องกับองค์กรและบริบทการทำงาน

5.3.2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home ควรจะเก็บข้อมูลแยกกันระหว่าง ระดับหัวหน้างาน กับ

ระดับพนักงาน เนื่องจากบริบทบางอย่างและจำนวนของตำแหน่งที่มีมากน้อยไม่เท่ากัน อาจทำให้มีการแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับการทำงานจริง

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี