

Original article

Work-life balance and its associated factors during work from home among telecommunication company employees

Nicha Wongkeereepiboon¹, Jinjuta Panumasvivat², Jate Ratanachina^{1,*},
Wiroj Jiamjarasrangi¹

¹Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

²Department of Community Medicine, Faculty of Medicine, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand

Abstract

Background: During the COVID-19 pandemic, several workplaces have adjusted their working styles and implemented 'work from home' as a measure. It has been expected that work from home remains practical despite the pandemic will ease in the future. Work from home involving lifestyle and time management changes affects 'work-life balance'. However, studies of the relationship between work-life balance and work from home are still limited.

Objectives: 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.

Methods: A cross-sectional descriptive study was conducted by collecting the data via an online questionnaire among all 600 employees of a telecommunication company between February and May 2022. 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.

Results: The response rate was 46.0%. The work-life balance score was a mean percentage of 69.2 ± 14.2 . After 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).

Conclusion: Work-life balance was related to 'personal variables such as gender, relationship with the family, having children and adequate rest' and to 'work and work from home related variables such as workload, organizational support, job satisfaction, and flexible working hours. Organizations should set policies and measures based on such factors to promote a good work-life balance for employees who work from home.

Keywords: Associated factors, work-life balance, work from home.

*Correspondence to: Jate Ratanachina, Department of Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand.

E-mail: jate.r@chula.ac.th

Received: November 14, 2022

Revised: December 20, 2022

Accepted: January 3, 2023

นิพนธ์ต้นฉบับ

สมดุลงานและชีวิต และปัจจัยที่เกี่ยวข้องช่วงการทำงานที่บ้าน ในพนักงานบริษัทโทรคมนาคม

นิชา วงศ์ศิริพิบูลย์¹, จินต์จุฑา ภานูมาสวิวัฒน์², เจตน์ รัตนจีนะ^{1*}, วิโรจน์ เจียมจรัสรังษี¹

¹ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทคัดย่อ

เหตุผลของการทำวิจัย: ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หลายหน่วยงานต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานและมีมาตรการการทำงานที่บ้าน และอนาคตหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คลี่คลายแล้ว การทำงานที่บ้านยังคงเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับความนิยมต่อไป โดยรูปแบบการทำงานที่บ้านส่งผลต่อการใช้เวลาและแบบแผนการดำเนินชีวิตที่มีผลกระทบต่อสมดุลงานและชีวิต ปัจจุบันประเด็นเรื่องสมดุลงานและชีวิตในการทำงานที่บ้านยังมีการศึกษาอย่างจำกัด

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาระดับสมดุลงานและชีวิต รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในช่วงการทำงานที่บ้านของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ

วิธีการทำวิจัย: การศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง ศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทโทรคมนาคมเป้าหมาย จำนวน 600 ราย โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ให้กับพนักงาน ทำการศึกษาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน และแบบประเมินสมดุลงานและชีวิต วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรสองตัว และการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกเชิงพหุ

ผลการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างมีอัตราการตอบกลับแบบสอบถามร้อยละ 46.0 คะแนนสมดุลงานและชีวิตคิดเป็นร้อยละค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.2 ± 14.2 เมื่อควบคุมตัวกวนด้วยการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกเชิงพหุ พบปัจจัยที่สัมพันธ์กับงานและชีวิตน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 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 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 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)

สรุป: การศึกษานี้พบว่าระดับสมดุลงานและชีวิต สัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ ความสัมพันธ์กับครอบครัว การมีบุตร และการพักผ่อนที่เพียงพอ และสัมพันธ์กับปัจจัยด้านงานและการทำงานที่บ้าน คือ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้มาก องค์กรควรกำหนดนโยบายและมาตรการตามปัจจัยดังกล่าว เพื่อเป็นการส่งเสริมสมดุลงานและชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน ที่มีการทำงานที่บ้าน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง, สมดุลงานและชีวิต, การทำงานที่บ้าน.

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หลายประเทศทั่วโลกมีการประกาศใช้มาตรการปิดเมือง (lockdown) เพื่อเป็นการลดการเดินทางและการสัมผัสระหว่างบุคคล ส่งผลให้หลายหน่วยงานต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานใหม่เป็นการทำงานที่บ้าน (work from home) ในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ช่วงเดือนมิถุนายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2563 พบว่าร้อยละ 70 ของคนทำงานประจำต้องทำงานที่บ้านในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019⁽¹⁾ ประเทศไทย ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) ได้มีการออกมาตรการกำหนดให้ทุกส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนให้ใช้การปฏิบัติงานลักษณะนอกสถานที่ (work from home) ในช่วงที่มีจำนวนการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในระดับสูง⁽²⁾ การสำรวจในประเทศไทยในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 พบว่าร้อยละ 77.0 ของคนทำงานมีประสบการณ์ทำงานที่บ้านทั้งแบบบางวันและทุกวัน⁽³⁾

การทำงานที่บ้าน มีคำที่ใช้เรียกหลากหลาย เช่น การทำงานทางไกล (teleworking) การทำงานจากระยะไกล (remote work) ซึ่งมีความหมายเดียวกัน คือ รูปแบบการทำงานที่ซึ่งพนักงานไม่ต้องเดินทางไปทำงานในที่ทำงาน⁽⁴⁾ ในสหราชอาณาจักรการทำงานที่บ้านเริ่มมีความนิยมตั้งแต่ช่วง พ.ศ. 2524 และมักจำกัดอยู่ในคนทำงานที่มีทักษะสูง นักธุรกิจ หรือผู้บริหาร⁽⁵⁾ จุดเปลี่ยนที่สำคัญที่การทำงานที่บ้านได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย คือ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เกิดขึ้นทั่วโลก และยังมีแนวโน้มว่าในอนาคตหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คลี่คลายแล้ว การทำงานแบบผสมผสาน (hybrid work) หมายถึง การทำงานในสถานประกอบการร่วมกับการทำงานที่บ้าน จะเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับความนิยมต่อไป⁽⁶⁾

การทำงานที่บ้านมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ^(7, 8) การศึกษาในกลุ่มพนักงานสำนักงานในสหรัฐอเมริกา พบว่าร้อยละ 74.0 ของคนที่เปลี่ยนมาทำงานที่บ้านมีผลกระทบทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้น⁽⁸⁾ การศึกษาพนักงานที่ทำงานในกรุงเทพมหานครพบว่าร้อยละ 27.0 ของพนักงานที่ทำงานที่บ้าน พบปัญหาไม่สามารถแยกงานกับชีวิตส่วนตัวได้และเป็นอันดับต้น ๆ ของผลกระทบด้านจิตใจ⁽⁹⁾

สมดุลงานและชีวิตเป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการในด้านการใช้

เวลาและแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ ก็จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น มีความสุขในชีวิตและการทำงาน⁽¹⁰⁾ แต่หากไม่สมดุลก็ทำให้เกิดผลกระทบได้ในหลาย ๆ ด้าน เช่น การลาออก รวมถึงส่งผลต่อสุขภาพได้โดยเฉพาะสุขภาพจิต⁽¹¹⁾ ประเด็นเรื่องสมดุลงานและชีวิตในการทำงานที่บ้านยังมีการศึกษาอย่างจำกัด การศึกษาการทำงานที่บ้านในช่วงก่อนการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่วนมากพบว่าส่งผลดีต่อสมดุลงานและชีวิต^(12, 13) ต่อมาช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีทั้งการศึกษาที่พบทั้งผลดีและผลเสียต่อสมดุลงานและชีวิต^(14, 15) ปัจจัยหลายปัจจัยที่แตกต่างกันในช่วงก่อนและช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เช่น สมาชิกในครอบครัวต้องอยู่ที่บ้านร่วมกัน การใช้พื้นที่ในการทำงานร่วมกัน อาจรบกวนการทำงานได้⁽¹⁶⁾ การไม่ได้พบปะเพื่อนร่วมงานอาจทำให้เกิดการความรู้สึกโดดเดี่ยวแยกตัวได้⁽¹⁷⁾ ในช่วงแรกการเปลี่ยนการทำงานจากรูปแบบเดิมไปทำงานที่บ้าน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนทำงานอาจปรับตัวไม่ทัน ส่งผลกระทบกับสมดุลงานและชีวิตได้มากขึ้น ปัจจุบันมาตรการขอความร่วมมือทำงานที่บ้านได้ผ่านมาระยะหนึ่งแล้ว ระยะเวลาที่ผ่านไปอาจทำให้เกิดปัญหาสะสมมากขึ้น หรืออาจมีการปรับตัวที่ดีขึ้นได้ จึงยังเป็นประเด็นที่น่าสนใจ

การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมดุลงานและชีวิตของพนักงาน ในช่วงการทำงานที่บ้าน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ที่มีนโยบายให้พนักงานทำงานที่บ้านในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

วิธีกาการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive study) งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Med Chula IRB No. 0014/65) โดยประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานบริษัทโทรคมนาคมบริษัทแห่งหนึ่งในภาคเหนือ ประเทศไทย การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรจำนวนตัวอย่างประชากร (sample size for finite population)⁽¹⁸⁾ กำหนดค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95.0 เท่ากับ 1.96 อัตราการเกิดเหตุการณ์กำหนดค่าเท่ากับ 0.5 ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 0.05 จำนวนได้ขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างเท่ากับ 235 ราย โดยการศึกษาดำเนินการในพนักงานบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในภาคเหนือทั้งหมดจำนวน 600 ราย ทั้งหมดโดยไม่มี การสุ่มเกณฑ์การคัดเลือกเข้า ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในรูปแบบทำงานที่บ้านทั้งแบบทุกวันและบางวัน อายุ 18 - 60 ปี และยอมรับเข้าร่วมการวิจัยไม่มีเกณฑ์การคัดเลือกออก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบประเมินสมรรถภาพและชีวิต แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล 12 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร การดูแลผู้สูงอายุ ความสัมพันธ์กับครอบครัว รายได้ จำนวนชั่วโมงการนอน การพักผ่อนเพียงพอ การสูบบุหรี่ การออกกำลังกาย และความเครียด ประเมินโดยแบบประเมินความเครียด ST-5 ของ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข⁽¹⁹⁾

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านงาน 7 ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน 8 ข้อ ได้แก่ จำนวนวันที่ทำงานที่บ้าน การจัดพื้นที่สำหรับทำงาน การใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (แสง เสียง อุณหภูมิ) การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ และการติดต่อเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 แบบประเมินสมรรถภาพและชีวิต 10 ข้อ คือ รายการตรวจสอบสมรรถภาพและชีวิต (the industrial society's work-life checklist) ฉบับแปลไทย โดย เจตนารัตนจินะ⁽²⁰⁾

แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อความ 10 ข้อ และคำตอบ 3 ตัวเลือก ตอบเห็นด้วยได้ 3 คะแนน บางครั้งได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยได้ 1 คะแนน โดยคำถามข้อ 2, 7 และ 8 เป็นคำถามที่มีปัจจัยเรื่องการมีคู่รักและครอบครัวเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีปัญหาสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัยที่ไม่มีคู่รักหรือครอบครัวได้^(10, 20) จึงเพิ่มตัวเลือกคำตอบ ไม่เกี่ยวข้อง เข้าไป คะแนนมีตั้งแต่ 10 - 30 คะแนน การคิดคะแนนรวมทั้งหมด หากไม่ตอบไม่เกี่ยวข้องเลยคะแนนเต็ม 30 คะแนน หากตอบไม่เกี่ยวข้อง 1 ข้อ คะแนนเต็ม 27 คะแนน หากตอบไม่เกี่ยวข้อง 2 ข้อ คะแนนเต็ม 24 คะแนน และหากตอบไม่เกี่ยวข้อง 3 ข้อ คะแนนเต็ม 21 คะแนน การแปลผลของแบบสอบถามนี้ไม่มี การกำหนดจุดตัดคะแนนที่จำเพาะ โดยการแปลผลเบื้องต้นของแบบสอบถามนี้พิจารณาได้จากคะแนนสูงสัมพันธ์กับ

การมีสมรรถภาพและชีวิตน้อย

แบบสอบถามนี้ นำไปศึกษานำร่อง (pilot study) กับพนักงานบริษัทที่ทำงานที่บ้านจำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายและตรวจสอบความเที่ยงจากความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบค่าของทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 อยู่ในเกณฑ์ดี

การรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามออนไลน์ให้กับพนักงานผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ บริษัทโทรคมนาคมแห่งนั้นที่ทำการศึกษา ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา โดยข้อมูลเชิงคุณภาพ นำเสนอโดยใช้ความถี่และร้อยละ ข้อมูลเชิงปริมาณนำเสนอข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่ามัธยฐาน และพิสัยควอไทล์ ตามการแจกแจงข้อมูล สำหรับสมรรถภาพและชีวิต นำเสนอข้อมูลโดย คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละข้อ ร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ และคะแนนรวมทั้งหมดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม ระดับสมรรถภาพและชีวิต แบ่งออกเป็นระดับสมรรถภาพและชีวิตมากกับ ระดับสมรรถภาพและชีวิตน้อย โดยการนำร้อยละของคะแนนรวมทั้งหมดเมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม มาแบ่งแบบอิงเกณฑ์ด้วยค่ามัธยฐาน

สถิติเชิงอนุมาน โดยเปรียบเทียบระดับสมรรถภาพและชีวิต กับตัวแปรปัจจัยที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยสถิติ Chi-square test หรือ Fisher's exact test รวมถึงเปรียบเทียบระดับสมรรถภาพและชีวิต กับตัวแปรปัจจัยที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติ Unpaired *t* - test หรือ Mann-Whitney U test ตามการแจกแจงของข้อมูล และวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรสองตัว (bivariate analysis) ที่มีค่า $P \leq 0.05$ นำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกเชิงพหุ (Multiple logistic regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ต่อระดับสมรรถภาพและชีวิต โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบลำดับขั้น (forward stepwise selection) กำหนดเกณฑ์คัดเข้าที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเกณฑ์ขจัดออกที่ระดับนัยสำคัญ 0.1

การศึกษานี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $P < 0.05$ และข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม STATA/MP version 16.0 (College Station, TX: StataCorp LLC)

ผลการศึกษา

จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทโทรคมนาคม
แห่งหนึ่งในภาคเหนือทั้งหมด 600 ราย ผู้ตอบแบบสอบถาม
ทั้งหมด 276 ราย คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 46.0

ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่
เป็นเพศชายร้อยละ 51.1 อายุเฉลี่ย 40.1 ปี ส่วนใหญ่ไม่มี
บุตรร้อยละ 50.4 จำนวนชั่วโมงการนอนเฉลี่ย 6.5 ชั่วโมง
โดยส่วนใหญ่รู้สึกว่าการพักผ่อนไม่เพียงพอร้อยละ 90.2
(ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1. ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 276)

ปัจจัย	จำนวน (ร้อยละ)
เพศ	
ชาย	141 (51.1)
หญิง	135 (48.9)
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)
การสูบบุหรี่	
ไม่เคยสูบ	212 (76.8)
เคยสูบแต่เลิกแล้ว	42 (15.2)
สูบ	22 (8.0)
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)
ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)
อายุ (ปี)	40.1 (7.7)
รายได้ (บาท; ค่ามัธยฐาน (พิสัยระหว่างควอร์ไทล์))	45,000 (30,000)
จำนวนชั่วโมงนอนหลับ (ชั่วโมง)	6.5 (2.9)

ปัจจัยด้านงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการร้อยละ 77.5 อายุการทำงานเฉลี่ย 14.1 ± 8.4 ปี จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์มีค่ามัธยฐาน 45 ชั่วโมง (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 10) ส่วนใหญ่มีภาระงานมากร้อยละ 72.5 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากร้อยละ 60.5 มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานร้อยละ 61.6 และส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานมากร้อยละ 60.5

ปัจจัยด้านการทำงานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่บ้านสัปดาห์เว้นสัปดาห์ร้อยละ 42.0 ส่วนใหญ่มีการจัดพื้นที่สำหรับการทำงานโดยเฉพาะร้อยละ 76.8 มีการใช้พื้นที่ร่วมกับผู้อื่นร้อยละ 51.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่การทำงาน ส่วนใหญ่เหมาะสมไม่มีเสียงดังรบกวนร้อยละ 62.2 มีแสงสว่างเหมาะสมร้อยละ 82.6 และมีอุณหภูมิเหมาะสมร้อยละ 73.9 ส่วนใหญ่สามารถเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้น้อยร้อยละ 81.9 และสามารถติดต่อเพื่อนร่วมงานได้ง่ายและสะดวกมากร้อยละ 55.8

สมดุลงานและชีวิต พบว่าคะแนนสมดุลงานและ

ชีวิตมีการกระจายตัวเป็นแบบปกติ เมื่อนำคะแนนมาคิดเป็นร้อยละพบว่ามีความมัธยฐาน เป็นคะแนนร้อยละ 70.0 (ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ 21.8) สูงสุดคะแนนร้อยละ 100.0 ต่ำสุดคะแนนร้อยละ 33.3 และมีค่าใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ย คือคะแนนร้อยละ 69.2 ± 14.2 เมื่อแบ่งร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิตออกเป็น 2 กลุ่ม ระดับสมดุลงานและชีวิตมากกับ ระดับสมดุลงานและชีวิตน้อย โดยใช้เกณฑ์มัธยฐานที่คะแนนร้อยละ 70.0 โดยยิ่งคะแนนมากยิ่งแสดงถึงสมดุลงานและชีวิตที่น้อย กลุ่มระดับสมดุลงานและชีวิตน้อย (คะแนนสมดุลงานและชีวิตร้อยละ 70.0 ขึ้นไป) มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 53.1 เมื่อพิจารณารายชื่อของแบบประเมินสมดุลงานและชีวิต พบว่าส่วนใหญ่ตอบ บางครั้ง ยกเว้นข้อ 1 ปัญหาเรื่องทำงานเป็นเวลานาน ส่วนใหญ่ตอบเห็นด้วย หากพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อ พบว่าข้อที่ได้คะแนนมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1. ปัญหาทำงานเป็นเวลานาน ข้อ 6. ปัญหาทางส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ข้อ 3. ปัญหาทำงานเกินเวลาเลิกงาน และ ข้อ 5. ปัญหาขาดการผ่อนคลาย (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2. สมดุลงานและชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง

	เห็นด้วย 3 คะแนน จำนวน (%)	บางครั้ง 2 คะแนน จำนวน (%)	ไม่เห็นด้วย 1 คะแนน จำนวน (%)	ไม่เกี่ยวข้อง จำนวน (%)	ค่าเฉลี่ย (ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน)
1. เนื่องจากความต้องการทางหน้าที่การงาน จึงทำให้ฉันทำงานเป็นเวลานานหลายชั่วโมง	146 (53.1)	120 (43.6)	9 (3.3)	-	2.5 (0.6)
2. ฉันไม่มีเวลามากนักในการเข้าสังคมพักผ่อนกับ คู่รัก หรือพบปะกับครอบครัวใน 1 สัปดาห์	46 (16.7)	129 (46.9)	68 (24.7)	32 (11.6)	1.9 (0.7)
3. ฉันต้องทำงานเกินเวลาเลิกงานแทบทุกเย็น	94 (34.3)	146 (53.3)	34 (12.4)	-	2.2 (0.7)
4. ฉันมักจะทำงานดึก ๆ หรือทำงานในวันหยุดสุด สัปดาห์เพื่อจัดการกับเอกสารโดยไม่มีสิ่งใดมา รบกวน	70 (25.5)	155 (56.6)	49 (17.9)	-	2.1 (0.7)
5. เป็นเรื่องยากที่จะผ่อนคลายและไม่คิดถึงเรื่องงาน	95 (34.4)	146 (52.9)	35 (12.7)	-	2.2 (0.7)
6. ฉันกังวลว่าความเครียดจากงานจะมีผลกระทบต่อสุขภาพของฉัน	124 (45.1)	125 (45.4)	26 (9.5)	-	2.4 (0.7)
7. ความสัมพันธ์กับคู่รักของฉันสั้นคลอน เนื่องจาก ความกดดันและเวลาส่วนมากใช้ไปกับการทำงาน	23 (8.3)	99 (35.9)	85 (30.8)	69 (25.0)	1.7 (0.7)
8. ครอบครัวของฉันขาดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตัวฉัน เนื่องจากฉันไม่ได้พบพวกเขามากนัก หรือ ไม่ก็เพราะฉันเหนื่อยเกินไป	18 (6.5)	110 (39.9)	101 (36.6)	47 (17.0)	1.7 (0.6)
9. เป็นเรื่องยากที่จะมีเวลาทำงานอดิเรกทำกิจกรรม ยามว่าง รักษามิตรภาพและสานต่อความสัมพันธ์ ของครอบครัว	58 (21.0)	158 (57.3)	60 (21.7)	-	2.0 (0.7)
10. ฉันอยากลดชั่วโมงการทำงานและลดระดับ ความเครียดลง แต่ฉันรู้สึกว่าคุณไม่สามารถ ควบคุมสถานการณ์ในปัจจุบันได้เลย	72 (26.2)	148 (53.8)	55 (20.0)	-	2.1 (0.7)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรสองตัว

พบว่าปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ ($P < 0.05$) การมีบุตร ($P = 0.004$) ความสัมพันธ์กับครอบครัว ($P = 0.002$) การพักผ่อนเพียงพอ ($P < 0.001$) การออกกำลังกาย ($P = 0.002$) ความเครียด ($P < 0.001$) และจำนวนชั่วโมงนอนหลับ ($P < 0.05$) ส่วนปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน ($P < 0.001$) และปัจจัยด้านการทำงานที่บ้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพด้านเสียง ($P = 0.003$) อุณหภูมิ ($P = 0.001$) และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้ ($P < 0.001$)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงานและชีวิตกับปัจจัยต่าง ๆ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกเชิงพหุ

เมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลงานและชีวิตน้อย ได้แก่ เพศหญิง (Odds ratio หรือ OR = 2.22, 95% Confidence interval หรือ 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) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีสมดุลงานและชีวิตน้อยในทิศทางตรงกันข้าม ได้แก่ 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) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3. การวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกเชิงพหุด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบลำดับขั้น

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR**	95% CI
เพศ				
ชาย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
หญิง	1.70*	1.05 - 2.75	2.22*	1.17 - 4.22
การมีบุตร				
ไม่มีบุตร	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
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	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
สัมพันธ์แน่นแฟ้น	0.39*	0.21 - 0.72	0.39*	0.19 - 0.81
จำนวนชั่วโมงนอนหลับ	0.70*	0.53 - 0.93	-	-
การพักผ่อนเพียงพอ				
ไม่เพียงพอ	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เพียงพอ	0.06*	0.01 - 0.28	0.07*	0.01 - 0.36
การออกกำลังกาย				
ไม่ออกกำลังกาย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
1 - 2 ครั้งต่อสัปดาห์	0.58	0.34 - 1.00	-	-
3 ครั้งต่อสัปดาห์ขึ้นไป	0.27*	0.13 - 0.57	-	-
ความเครียด				
เครียดน้อย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เครียดมาก	4.15*	2.34 - 7.36	-	-
จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์	1.07*	1.03 - 1.10	-	-

ตารางที่ 3. (ต่อ) การวิเคราะห์การถดถอยลอจิสติกเชิงพหุด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบลำดับขั้น

ปัจจัย	Crude OR	95% CI	Adjusted OR**	95% CI
ภาระงาน				
น้อย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มาก	3.47*	1.97 - 6.09	5.41*	2.62 - 11.15
การสนับสนุนจากองค์กร				
น้อย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มาก	0.41*	0.25 - 0.68	0.43*	0.21 - 0.87
ความพึงพอใจในงาน				
น้อย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มาก	0.26*	0.15 - 0.44	0.42*	0.21 - 0.83
เสียงเหมาะสม				
ไม่เหมาะสม	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เหมาะสม	0.47*	0.28 - 0.77	-	-
อุณหภูมิเหมาะสม				
ไม่เหมาะสม	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
เหมาะสม	0.39*	0.22 - 0.7	-	-
การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้				
น้อย	ค่าอ้างอิง		ค่าอ้างอิง	
มาก	0.20*	0.10 - 0.42	0.23*	0.10 - 0.53

CI = Confidence interval OR = Odds ratio

*ระดับนัยสำคัญที่ $P < 0.05$

**ควบคุมโดยปัจจัย เพศ การมีบุตร ความสัมพันธ์กับครอบครัว จำนวนชั่วโมงนอนหลับ การพักผ่อนเพียงพอ การออกกำลังกาย ความเครียด จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน เสียง อุณหภูมิ และการเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้

อภิปรายผล

การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทโทรคมนาคมบริษัทแห่งหนึ่งในภาคเหนือนี้ ค่าเฉลี่ยของร้อยละคะแนนสมดุลงานและชีวิต เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาที่ใกล้เคียงกันก่อนหน้านี้ที่ศึกษาในพนักงานวัยทำงานกลุ่มมิลเลนเนียล ในบริษัทธุรกิจพลังงานในประเทศไทยที่พบอายุเฉลี่ย 29 ปี ในช่วงก่อนมีการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และยังไม่มีความเห็นว่าการทำงานที่บ้าน ซึ่งมีความเห็นว่าการศึกษสมดุลงานและชีวิตด้วยเครื่องมือและการแปลผลลักษณะเดียวกัน⁽²⁰⁾ ทำให้พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีสมดุลงานและชีวิตค่อนข้างต่ำหากพิจารณาจากระดับคะแนนร้อยละที่ยังสูงยิ่งสัมพันธ์กับการมีสมดุลงานและชีวิตน้อย สามารถอธิบายได้จากช่วงอายุที่ต่างกันในกลุ่มตัวอย่างนี้ที่อายุเฉลี่ย 40 ปี และอาจอธิบายได้จาก

ลักษณะงานพนักงานบริษัทโทรคมนาคมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่การศึกษาก่อนหน้านี้โดย Delina G. และคณะพบว่าลักษณะงานดังกล่าวสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตในระดับต่ำที่สุด⁽²¹⁾ รวมถึงงานวิจัยนี้ศึกษาในช่วงที่พนักงานทำงานที่บ้านด้วยแตกต่างกับการทำงานสำนักงานในรูปแบบเดิม เมื่อพิจารณาแบบประเมินเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นสมดุลงานและชีวิตที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ การทำงานเป็นเวลานาน ซึ่งการทำงานที่บ้านมีแนวโน้มที่จะต้องทำงานเป็นระยะเวลานานกว่าการทำงานที่สำนักงาน⁽²²⁾ สำหรับปัจจัยด้านบุคคลต่อสมดุลงานและชีวิต การศึกษานี้พบว่าเพศ ความสัมพันธ์กับครอบครัว การมีบุตร และการพักผ่อนที่เพียงพอ เป็นปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมดุลงานและชีวิต โดยพบว่าเพศหญิงสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตที่ไม่ดี อธิบายได้จากเพศหญิง

นอกจากความรับผิดชอบในหน้าที่การงานแล้ว เพศหญิงยังต้องรับผิดชอบการดูแลครอบครัว ทำงานบ้าน และดูแลบุตรตั้งในการศึกษาในพนักงานบริษัทจากสถานประกอบการ 6 แห่งในสหราชอาณาจักรโดย Dex S. และคณะ⁽¹⁰⁾ อย่างไรก็ตามการศึกษาของ เจตน์ รัตนจันะ และคณะ พบว่าปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิต เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มวัยมิลเลนเนียล อายุระหว่าง 20 – 35 ปี ซึ่งส่วนใหญ่ร้อยละ 75.0 มีสถานภาพโสด จึงเป็นกลุ่มที่ยังไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมากนัก⁽²⁰⁾

ความสัมพันธ์กับครอบครัว พบว่าความสัมพันธ์กับครอบครัวที่แน่นแฟ้น เป็นปัจจัยบวกต่อสมดุลงานและชีวิตที่ดี ซึ่งตรงกันกับงานวิจัยของ Vyas A. และคณะ ที่กล่าวว่าครอบครัวเป็นส่วนที่สำคัญของชีวิต หากไม่มีปัญหาในครอบครัวก็จะทำให้สมดุลงานและชีวิตดีไปด้วย⁽²³⁾ แต่ปัจจัยการมีบุตร พบว่าการมีบุตรที่เป็นเด็กเล็ก ในการศึกษาี้หมายถึงการมีบุตรอย่างน้อย 1 คนที่อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี สัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตที่ไม่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Vyas A. และคณะ ที่อธิบายว่าการมีบุตรที่เป็นเด็กเล็กจำเป็นต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดมากกว่าปกติ ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายที่มากกว่า⁽²³⁾

การพักผ่อนเพียงพอ พบว่าผู้ที่มีการพักผ่อนเพียงพอ มีความสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Skinner N. และคณะ ที่ศึกษาในพนักงานที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะในประเทศออสเตรเลีย พบว่าการนอนหลับที่ไม่เพียงพอและความอ่อนล้าเป็นผลเสียกับสมดุลงานและชีวิต⁽²⁴⁾ ส่วนปัจจัยด้านงานและการทำงานที่บ้านต่อสมดุลงานและชีวิต ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยจากการทำงานที่สัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิต โดยการศึกษาพบว่าการงานมากสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตที่ไม่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Muthu M. และคณะ พบว่าความรู้สึกต่อภาระงานว่ามากเกินไปที่ตนเองจะจัดการได้ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าหมดแรง และเป็นปัจจัยลบที่สำคัญต่อสมดุลงานและชีวิต⁽²⁵⁾ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร การศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของ Bulinska และคณะ ที่ศึกษาสมดุลงานและชีวิตในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 และพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากสัมพันธ์กับการมีสมดุลงานและชีวิตที่ดี⁽¹⁷⁾ ความพึงพอใจในงาน พบว่าความพึงพอใจในงานมากเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิตที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Britt TW. และคณะ ที่ศึกษาในทหารในสหรัฐอเมริกา⁽²⁶⁾ และการศึกษาของ Ya-Yuan H.

และคณะ ที่ศึกษาในพนักงานกลุ่มเทคโนโลยีและการเงินในไต้หวัน⁽²⁷⁾ ที่ต่างพบว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานน้อยจะมีปัญหาสมดุลระหว่างงานและครอบครัวที่ต่ำอย่างชัดเจน

การศึกษานี้พบว่า การเปลี่ยนแปลงเวลาเริ่มและเลิกงานได้มาก สัมพันธ์กับการมีสมดุลงานและชีวิตที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาที่ก่อนหน้านี้โดย Hughes EL. และคณะ ที่ศึกษาในพนักงานสำนักงานในสหราชอาณาจักรที่ศึกษาปัจจัยการทำงานด้านการมีตารางเวลางานที่ยืดหยุ่นเป็นปัจจัยบวกต่อสมดุลงานและชีวิต⁽²⁸⁾ และการศึกษาล่าสุดของ Putri A. และคณะ ที่ศึกษาในพนักงานในประเทศอินโดนีเซียที่มีการทำงานที่บ้านในช่วงการระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และพบว่าประเด็นการจัดสรรเวลาการทำงานที่เหมาะสมในช่วงการทำงานที่บ้านมีความเกี่ยวข้องกับสมดุลงานและชีวิต⁽¹⁵⁾

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าการศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยซึ่งยังไม่เคยทำมาก่อนในประเทศไทยที่ศึกษาสมดุลงานและชีวิตในพนักงานที่ทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้านโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ แม้ในอนาคตสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะคลี่คลายลงแต่รูปแบบการทำงานที่บ้านและการทำงานแบบผสมผสาน (hybrid work) จะยังคงเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับการปฏิบัติต่อไปในหลายองค์กรในอนาคต รวมถึงการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการทำงานที่บ้านขององค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานรวมถึงสมดุลงานและชีวิต

ข้อจำกัดของการศึกษานี้ คือ รูปแบบการศึกษานี้เป็นแบบพรรณนาภาคตัดขวาง จึงไม่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์เป็นเหตุเป็นผล (causal relationship) ของปัจจัยต่าง ๆ ต่อสมดุลงานและชีวิตได้ อัตราตอบกลับของแบบสอบถามอยู่ที่ร้อยละ 46.0 เนื่องจากเป็นแบบสอบถามออนไลน์และสงทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีการส่งแบบสอบถามที่มีโอกาสได้อัตราการตอบกลับที่ต่ำ อย่างไรก็ตามลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาพบว่าใกล้เคียงกับลักษณะของประชากรพนักงานบริษัทโทรคมนาคมที่ศึกษาดังกล่าวและขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเพียงพอเมื่อเทียบกับการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประเด็นสุดท้ายเป็นข้อจำกัดจากเครื่องมือแบบสอบถามประเมินสมดุลงานและชีวิตในงานวิจัยนี้ยังไม่มีเกณฑ์การแปลผลคะแนนที่จำเพาะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป หากในอนาคตศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ทำงานสำนักงานปกติ และกลุ่มที่ทำงานที่บ้าน อาจทำให้เห็นถึงผลของการทำงานที่บ้านที่ชัดเจนขึ้นได้ และหากศึกษาในกลุ่มธุรกิจประเภทอื่น ๆ ให้ครอบคลุม ทั้งแรงงานในและนอกระบบ ผู้ที่มีอาชีพอิสระที่ไม่ได้มีสวัสดิการจากองค์กรช่วยเหลือดูแล และการคุ้มครองตัวอย่างที่เหมาะสมก็จะมีประโยชน์ต่อการขยายผลการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานที่ทำงานที่บ้านได้มากขึ้น

สรุป

การศึกษานี้พบวาระระดับสมดุลงานและชีวิตสัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ ความสัมพันธ์กับครอบครัว การมีบุตร และการพักผ่อนที่เพียงพอ การส่งเสริมปัจจัยด้านงานและการทำงานที่บ้านที่สัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิต โดยเฉพาะการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน รวมถึงปรับภาระงาน และเวลาในการทำงานให้ยืดหยุ่น จะส่งผลต่อสมดุลงานและชีวิตที่ดีของพนักงานในช่วงการทำงานที่บ้าน องค์กรควรให้ความสำคัญกับนโยบายและแนวทางในการดูแลพนักงานโดยเฉพาะในช่วงการทำงานที่บ้าน เช่น กำหนดภาระงานให้เหมาะสม ให้การสนับสนุนพนักงานในการทำงาน ไม่ว่าจะผ่านอุปกรณ์ หรือโปรแกรมที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารให้ได้รับความสะดวกในการทำงาน ให้ความรู้แก่พนักงานเรื่องการจัดพื้นที่ทำงาน จัดโต๊ะคอมพิวเตอร์ให้ถูกต้องตามหลักกายศาสตร์ สนับสนุนเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนเวลางานได้ รวมถึงให้ความรู้แก่พนักงานถึงความเสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพจิตใจของการทำงานที่บ้าน การประเมินอาการตัวเองเบื้องต้น และแนวทางในการเข้าถึงการช่วยเหลือ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบริษัท ไทรคอมเนค ในความอนุเคราะห์การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างเก็บข้อมูล และการดำเนินการวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Hackney A, Yung M, Somasundram KG, Nowrouzi-Kia B, Oakman J, Yazdani A. Working in the digital

economy: A systematic review of the impact of work from home arrangements on personal and organizational performance and productivity. *PLoS One* 2022;17:e0274728.

2. ข้อกำหนด ออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 28), ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 138 ตอนพิเศษ 160 ง (18 กรกฎาคม 2564).
3. Wijit W, Teeraphibun T, Chaisiri N. Work-Form-Home models of personnel during the spread of Coronavirus Disease 2019, Office of Disease Prevention and Control Region 2, Phitsanulok. Office of Disease Prevention and Control Region 2, Phitsanulok 2021;8:30-42.
4. Bellmann L, Hübler O. Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *Int J Manpower* 2020;42:424-41.
5. Tavares AI. Telework and health effects review. *Int J Healthcare* 2017;3:30.
6. International Labour Organization (ILO). Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond, A practical guide. Geneva 2020.
7. Okuyan CB, Begen MA. Working from home during the COVID-19 pandemic, its effects on health, and recommendations: The pandemic and beyond. *Perspect Psychiatr Care* 2022;58:173-9.
8. 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. *J Occupational Environ Med* 2021; 63:181.
9. 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.
10. Dex S, Bond S. Measuring work-life balance and its covariates. *Work, employment and society*. 2005; 19:627-37.
11. 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;20:1052.
12. Crosbie T, Moore J. Work-life balance and working from home. *Social Policy Society* 2004;3:223-33.
 13. Laeگران AS. Domesticating home anchored work: Negotiating flexibility when bringing ICT based work home in rural communities. *Geoforum* 2008; 39:1991-9.
 14. Jacukowicz A, Merez-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. *Int J Occup Med Environ Health* 2020;33:21-33.
 15. Putri A, Amran A. Employees' Work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *Int J Manage Sci Information Technol* 2021;1:30-4.
 16. Tejero LMS, Seva RR, Fadrihan-Camacho VFF. Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *J Occup Environ Med* 2021;63:1065-72.
 17. Bulinska-Stangrecka H, Bagienska A, Iddagoda A. Work-life balance during COVID-19 pandemic and remote work: A systematic literature review. In: Bulinska-Stangrecka H, editors. *Emerging trends in and strategies for industry 4.0 during and beyond Covid-19*. Sciendo; 2021.p. 59-80.
 18. Lemeshow S, Hosmer Jr DW, Klar J. Sample size requirements for studies estimating odds ratios or relative risks. *Stat Med* 1988;7:759-64.
 19. Silpakit O. Srithanya stress scale. *J Prevent Med Assoc Thailand* 2008;16:177-85.
 20. Ratanachina J, Rattananupong T, Sithisarankul P. Millennial employees' work-life balance and associated factors. *Chula Med J* 2016;60:509-21.
 21. Delina G, Raya RP. A study on work-life balance in working women. *Int J Commer Busin Manage* 2013; 2:274-82.
 22. World Health Organization and the International Labour Organization. *Healthy and safe telework: technical brief*. Geneva; 2021.
 23. Vyas A, Shrivastava D. Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Rev Int* 2017;9: 194-200.
 24. Skinner N, Dorrian J. A work-life perspective on sleep and fatigue-looking beyond shift workers. *Ind Health* 2015;53:417-26.
 25. Muthu M, Pangil F, Isa M. Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Soc Sci* 2015;11:111-23.
 26. Britt TW, Dawson CR. Predicting work-family conflict from workload, Job attitudes, group attributes, and health: A longitudinal study. *Military Psychol* 2005;17:203-27.
 27. Ya-Yuan H, Chyi-Huey B, Chien-Ming Y, Ya-Chuan H, Tzu-Ting L, Chih-Hung L. Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *Biomed Res Int* 2019:5046934.
 28. Hughes EL, Katharine P. Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work Stress* 2007;21:264-78.