

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้าน
ของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้าน
ของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564



นางสาวสรัญญา ช่อสตัย
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถื่น

Ph.D

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ตฤณ ชนานุศักดิ์

Ph.D

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์

Ph.D

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายส่วน ในส่วนแรกนั้นผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ศิริสุข รักถิ่น ที่คอยให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ดีตลอดมา รวมถึงช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ระหว่างการจัดทำสารนิพนธ์ ทำให้ชิ้นงานออกมามีความครบถ้วนสมบูรณ์อย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ตฤณ รัตนาศักดิ์ ประธานกรรมการการสอบสารนิพนธ์ และ ดร.ทัศนีย์ สติมานนท์ กรรมการการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงชิ้นงานให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนๆ ภาควิชาการจัดการกลยุทธ์ รุ่น 22A ทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และกำลังใจอย่างดียิ่งตลอดการศึกษา รวมทั้งเพื่อนพนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน พนักงาน หรือผู้สนใจเพื่อนำไปต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อไป

สรัญญา ชื้อสตัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัท
ไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE OPINION AND SATISFACTION FOR WORK
FROM HOME IN THAI COMPANIES DURING THE COVID-19 OUTBREAK

สรุญญา ชื่อสตัย 6250069

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D., ตฤณ ชนนานนุสัถ์,
Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์, Ph.D.

บทคัดย่อ

เป็นที่ทราบกันดีว่าเมื่อช่วงปลายปี 2562 มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่มีต้นกำเนิดมาจากเมืองอู่ฮั่นของสาธารณรัฐประชาชนจีน เชื้อโรคได้แพร่กระจายไปในหลายประเทศทั่วโลก ทำให้ผู้คนเจ็บป่วยล้มตายเป็นจำนวนมาก นับเป็นความสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่ โรคระบาดยังทวีความรุนแรงอย่างต่อเนื่องและได้แพร่กระจายเข้ามาในประเทศไทยในช่วงต้นปี 2563 ทำให้เกิดแนวทางการรักษาระยะห่างทางสังคม หรือ Social Distancing เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค แนวทางดังกล่าวทำให้วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนไป คำศัพท์อย่าง New Normal ถูกใช้อธิบายถึงสถานการณ์ได้ชัดเจนที่สุด โดยในบริบทของธุรกิจ เกิดภาพการทำงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Work from home หรือการทำงานจากบ้าน เพื่อลดโอกาสในการสัมผัสและแพร่กระจายเชื้อ การวิจัยครั้งนี้จึงทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ที่มีรูปแบบการทำงานจากบ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จำนวน 174 คน ผ่านเครื่องมือการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีการกำหนดตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน โดยมีตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และตัวแปรกำกับ ได้แก่ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และ ความยากลำบากในการเดินทาง จากผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานที่มีช่วงระดับอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกัน 2.) พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกัน 3.) พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน

นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เช่นเดียวกับปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข อีกทั้งปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ในการสรุปผลของตัวแปรกำกับ พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านกับ ความพึงพอใจต่องาน นอกจากนี้ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายกับความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยกับความอยู่ดีมีสุข

ผลวิจัยดังกล่าว จะสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาเชิงกลยุทธ์ให้กับองค์กร หากมีการปรับใช้นโยบายการทำงานจากบ้าน (Work from home) ในอนาคต นอกจากนี้ผลการศึกษานี้ยังสามารถสะท้อนถึงองค์กรได้ดำเนินการไปแล้วในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสม สอดคล้อง หรือมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใดอีกด้วย

คำสำคัญ Work from home/ บรรทัดฐานที่บ้าน

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1	
บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 นิยามศัพท์	5
บทที่ 2	
แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความหมายของการทำงานจากบ้าน (Work from home)	7
2.1.1 ประเภทของการทำงานจากบ้าน	8
2.1.2 ประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน	9
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับ	11
2.3 ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction)	13
2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	13
2.3.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG	14
2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ	14
2.4 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance)	15
2.5 ความอยู่ดีมีสุข (Wellbeing)	15
2.6 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)	16
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.8 กรอบแนวคิดงานวิจัย	20

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	2.9 สมมติฐานการวิจัย	21
	ระเบียบวิธีวิจัย	
	3.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย	23
	3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	23
	3.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	24
	3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
	3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
บทที่ 4	3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
	3.7 การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	27
	ผลการวิจัย	
	ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	33
	ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	37
	ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	40
	ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้าน	43
	ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน	46
	ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	47
	ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	88
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	
	5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	93
	5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร	99
	5.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	101
บรรณานุกรม		103
ภาคผนวก		
	ภาคผนวก ก	109
ประวัติผู้วิจัย		118

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 การแปรผล ความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ	28
3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร	29
4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	34
4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน	37
4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน	38
4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน	39
4.5 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน	40
4.6 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานจากบ้าน	41
4.7 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน	41
4.8 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน	42
4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	43
4.10 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	43
4.11 ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน	44
4.12 ข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	44
4.13 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข	45
4.14 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	45
4.15 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	46
4.16 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง	46
4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของเพศ ชายและเพศหญิง	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงอายุ	48
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงระดับการศึกษา	50
4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงระดับรายได้	53
4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละสถานภาพ	56
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละตำแหน่งงาน	58
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละลักษณะงาน	61
4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละที่พักอาศัย	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.25 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน	67
4.26 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	68
4.27 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความอยู่ดีมีสุข	69
4.28 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	70
4.29 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์ โรคระบาดโควิด19- เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	71
4.30 ผลการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีการรับรู้ ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด19- เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.31 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาด โควิด19- เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	76
4.32 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด19- เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	79
4.33 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากใน การเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	81
4.34 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดย มีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	83
4.35 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากใน การเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.36 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และ บรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมี ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	87
4.37 แสดงข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์	88



สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ	หน้า
1.1 ผลวิจัยจากกลุ่มบริษัทอเด็คโก้ประเทศไทยเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน	3
1.2 ผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน	3
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	20
4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	72
4.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	73
4.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	75
4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	77
4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์	78

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ที่มีต้นกำเนิดมาจากเมืองอู่ฮั่นของสาธารณรัฐประชาชนจีนเมื่อต้นปีที่ผ่านมา ความรุนแรงของการระบาดครั้งนี้ทำให้ทางองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้การระบาดเป็นภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศ ที่ต่อมายกระดับให้เป็นภาวะระบาดใหญ่ทั่วโลก (Pandemic) (who, 2020) เพื่อช่วยลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรคที่ได้แพร่กระจายอย่างรวดเร็วในหลายประเทศนั้น จึงเกิดเป็นแนวทางการรักษาระยะห่างทางสังคม หรือ Social Distancing ในหลายประเทศทั่วโลก เช่นเดียวกับประเทศไทย (thaigov, 2020)

สำหรับในประเทศไทย รัฐบาลได้ออกมาตรการรับมือใน 6 ด้าน ได้แก่ 1. มาตรการด้านสาธารณสุข เช่น การป้องกันและสกัดกั้นการนำเชื้อโควิด-19 เข้าสู่ประเทศไทย การพัฒนาระบบกลไกการกักตัว รวมถึงการจัดหาและเพิ่มบุคลากร อุปกรณ์ทางการแพทย์ 2. มาตรการด้านเวชภัณฑ์ เช่น การเร่งการผลิตหน้ากากอนามัย 3. มาตรการด้านข้อมูล การสื่อสารต่างๆ โดยการเปิดศูนย์ข้อมูลโควิด-19 เพื่อแถลงภาพรวมของสถานการณ์ 4. มาตรการด้านต่างประเทศ สำหรับการดูแลคนไทยในต่างประเทศ 5. มาตรการด้านการป้องกัน ลดโอกาสการแพร่ระบาด โดยการปิดสถานที่ที่มีความเสี่ยง รวมถึงการให้หน่วยงานเริ่มพิจารณาการเหลือของเวลาทำงานเพื่อลดความแออัดและเปลี่ยนรูปแบบเป็นการทำงานจากบ้าน รวมทั้งการส่งเสริมให้ใช้การประชุมระบบทางไกลแทนรูปแบบเดิมที่ต้องพบปะซึ่งก่อให้เกิดความเสี่ยง และมาตรการสุดท้าย คือมาตรการช่วยเหลือเยียวยา เพื่อช่วยเหลือองค์กรและประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน (thaigov, 2020)

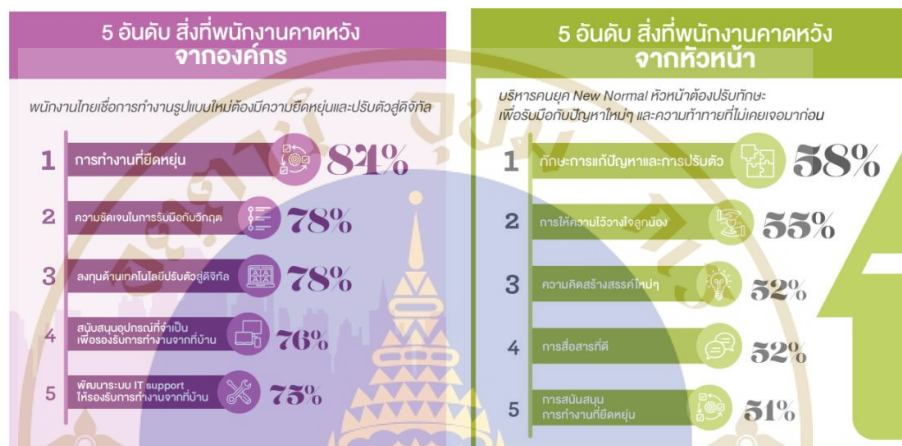
จาก 6 มาตรการดังกล่าว เป็นผลให้หน่วยงานราชการ และบริษัทเอกชนหลายแห่งได้ออกนโยบายปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาด โดยรูปแบบการทำงานใหม่นี้เรียกว่า Work from home หรือเข้าใจอย่างแพร่หลายว่าเป็นการทำงานจากบ้าน เนื่องจากไม่สามารถออกมาทำงานที่สำนักงานได้ตามปกติเพราะจะเสี่ยงต่อการติดเชื้อ แม้ว่ารูปแบบการทำงานดังกล่าวจะไม่ได้ใหม่มาก โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี แต่ก็ยังถือเป็นความท้าทายสำหรับหลายองค์กรที่ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วในสถานการณ์เช่นนี้ โดยแท้จริง รูปแบบการ

ทำงานดังกล่าว ถูกเรียกในอีกหลายชื่อ เช่น Telework, Telecommuting, Remote work ซึ่งมีการใช้กันอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกาและอีกหลายประเทศทั่วโลก แต่สำหรับในประเทศไทยนั้นยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร อีกทั้งเป็นสิ่งที่ทำให้ทั้งองค์กรและบุคลากรนั้นต้องมีการปรับตัวและปรับกลยุทธ์ในหลายด้าน เนื่องจากรูปแบบการทำงานดังกล่าวประกอบด้วยหลายปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพเทียบเท่าหรือมากกว่าการทำงานอยู่ที่สำนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคน กล่าวคือ พนักงานควรมีวินัยและความรับผิดชอบต่องาน รวมถึงการทำความเข้าใจต่อครอบครัวในการแบ่งเวลา ด้านเทคโนโลยี หมายถึงถึงฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่ใช้ประกอบกัน เช่น โปรแกรมด้านการสื่อสาร การประชุมหรือการส่งต่อข้อมูลต่างๆ ด้านสุดท้าย คือ ด้านนโยบายขององค์กรที่ต้องมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเหมาะสม เช่น นโยบายการกำหนดเวลาทำงาน นโยบายด้านการให้การสนับสนุน รวมทั้งนโยบายเรื่องความปลอดภัยของข้อมูล (ชนชาติ นุ่มมนต์, 2563) อย่างไรก็ตาม ขึ้นอยู่กับองค์กรที่จะกำหนดแผน หรือแนวทางเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานทั้งกับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

บริษัท วิ เป็นบริษัทเคมีภัณฑ์ชั้นนำระดับโลกที่มีฐานการผลิตอยู่ใน 5 ทวีปทั่วโลกที่รองรับภาคธุรกิจ กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค (Fast Moving Consumers Goods) และยานยนต์ ด้วย 5 กลุ่มผลิตภัณฑ์ ได้แก่ Integrated PET, Integrated Oxides and Derivatives, Fiber, Packaging และ Specialty Chemicals ประเทศไทยเองถือเป็น 1 ในฐานการผลิตสำคัญและเป็นสำนักงานหลักในการบริหารจัดการธุรกิจ ให้กับโรงงานกว่า 109 แห่ง ใน 32 ประเทศทั่วโลก (เว็บไซต์บริษัท, 2020) จากสถานการณ์โควิด-19 ผู้บริหารได้เล็งเห็นถึงความปลอดภัยของพนักงานเป็นหลัก จึงมีนโยบายออกมาเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากบ้าน (Work from home) เพื่อลดการแพร่เชื้อ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยให้การสนับสนุนคอมพิวเตอร์พกพาแก่พนักงานทุกคนเพื่อสามารถทำงานที่บ้านได้ นอกจากนี้มีการให้ความรู้ในการใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์อันรวดเร็วอาจจะทำให้พนักงานหรือ บุคลากรขององค์กรบางส่วนที่ไม่ได้ถูกฝึกฝนหรือเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงประสบกับปัญหาหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานจากบ้าน จึงเป็นความท้าทายขององค์กรในการวางกลยุทธ์เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ในสภาวะวิกฤติเพื่อให้ได้ทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ผู้วิจัยได้พบผลสำรวจที่น่าสนใจจากกลุ่มบริษัทอเด็คโก้ประเทศไทย (Adecco, 2020) เอเจนซี่ผู้นำด้านทรัพยากรบุคคลครบวงจร ที่สำรวจกลุ่มคนทำงานในประเทศไทยจำนวน 670 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการที่จะให้

องค์กรสานต่อนโยบายการทำงานจากบ้าน นอกจากจะลดความเสี่ยงการติดเชื้อแล้ว ยังเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว แม้ว่า 51% จะมองว่าการทำงานจากบ้านให้ผลลัพธ์ไม่ต่างกับการทำงานในสำนักงาน แต่ยังมี 37% ที่มองว่า การทำงานจากบ้านนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่า อย่างไรก็ตาม มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มองว่าการทำงานจากบ้านจะทำให้คุณภาพงานลดลง นอกจากนี้ ผลสำรวจยังชี้ให้เห็นว่า พนักงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น จากการที่ให้ความสำคัญกับสมดุลการใช้ชีวิต ดังจะเห็นได้จากสถิติที่แสดงไว้ด้านล่าง



ภาพที่ 1.1 ผลวิจัยจากกลุ่มบริษัทอเด็คโก้ประเทศไทยเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงานที่มา: <https://adecco.co.th/> (2020)

ส่วนอีกหนึ่งผลสำรวจจากบทความของนิตยสาร ตะวันนาโชติ (2563) ซึ่งเป็นการสำรวจชาวอเมริกัน จำนวน 5,000 คน พบว่า 70% รู้สึกว่าการทำงานจากบ้านทำให้ไม่มีสมาธิ ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง



ภาพที่ 1.2 ผลการสำรวจกลุ่มตัวอย่างชาวอเมริกันเกี่ยวกับการทำงานจากบ้านที่มา: <https://www.creativethailand.org/> (2020)

อย่างไรก็ตาม บทความของ Petch (2018) ได้อธิบายผลจากการสำรวจพนักงาน 52,000 คนใน 12 ประเทศ จาก Morar Consulting's เรื่อง The Changing World of Work ที่พบว่า การทำงานได้ทุกที่มีผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งหลายธุรกิจในขณะนั้นต่างให้ความสนใจเป็นอย่างมาก โดยมีการพยากรณ์ว่า ในปี 2020 จะมีการใช้รูปแบบการทำงานนี้มากถึง 70% โดยเฉพาะพนักงานที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ผลสำรวจได้แยกย่อยประโยชน์ที่เกิดจากรูปแบบการทำงานดังกล่าว โดย 38% ของพนักงานในสหรัฐอเมริกาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่บ้านอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ มีความพึงพอใจต่องานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าว และมีแนวโน้มที่จะให้คะแนนระดับความสุขในงานของตนเท่ากับ 10 คะแนน นอกจากนี้ พบว่า 50% ของพนักงานบอกว่าการเดินทางไปทำงานทุกวันนอกจากจะเกิดความเครียดแล้ว ยังไม่เอื้ออำนวยให้มีเวลาไปออกกำลังกายระหว่างสัปดาห์ ส่งผลต่อโรคต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประโยชน์ข้อถัดมา คือการลาป่วยที่ลดลงเนื่องจากมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ในรายงานประจำปี 2017 จาก MindMetre Research พบว่า 56% รู้สึกว่าการทำงานดังกล่าวช่วยให้มีสมาธิเพิ่มขึ้น การศึกษาทางวิชาการจากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพของพนักงานคอลเซ็นเตอร์ จำนวน 16,000 คน แสดงให้เห็นว่าช่วยเพิ่มผลผลิตเนื่องจากไม่มีการเดินทางและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เงียบเหมาะแก่การทำงาน

จะเห็นได้ว่า ด้วยสภาพสังคม และวัฒนธรรมหรือลักษณะงานที่แตกต่างกัน อาจนำไปสู่ทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้านที่ต่างกันด้วย ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าการทำงานจากบ้าน (Work from home) อาจมีทั้งข้อดีและข้อเสีย อีกทั้งยังประกอบด้วยหลายปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ จนนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอุปกรณ์เทคโนโลยี นโยบายขององค์กร รวมไปถึงลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละส่วน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงานจากบ้าน ทั้งในแง่ของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน นอกจากนี้ ยังหวังว่า ผลวิจัยดังกล่าว จะสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาเชิงกลยุทธ์ให้กับองค์กร หากมีการปรับใช้นโยบายการทำงานจากบ้าน (Work from home) ในอนาคต สิ่งสำคัญที่จะได้ศึกษาจากงานวิจัยชิ้นนี้ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ยังสามารถนำข้อมูลเพื่อไปวิเคราะห์ได้ว่ากลยุทธ์หรือสิ่งที้องค์กรใช้รับมืออยู่ในสถานการณ์ปัจจุบันมีความเหมาะสม สอดคล้อง หรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานจากบ้าน (Work from home)
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการทำงานจากบ้าน (Work from home)
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานจากบ้านในอนาคตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของพนักงานบริษัท วิ
2. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาและเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ช่วงเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2563

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานบริษัท วิ ที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (Work from home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปพัฒนารูปแบบและวิธีการให้เหมาะสมกับการทำงานจากบ้านในอนาคตเพื่อเพิ่มทัศนคติที่ดีให้เกิดแก่พนักงาน และนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.5 นิยามศัพท์ (เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย)

การทำงานจากบ้าน (Work from home) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือสายโทรศัพท์ จากสถานที่ห่างไกล หรือสถานที่ซึ่งไม่ใช่สำนักงาน แทนการเดินทางไปปฏิบัติงานยังสถานที่จริง (Ndubisi & Kahraman, 2005) การทำงานในรูปแบบดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานสามารถเลือกได้ว่าสะดวกจะทำงานที่ใด

ความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ รวมถึงสภาวะทางอารมณ์ ในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ทํายู่และแสดงออกในทางบวกต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดการเต็มใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจและค่านิยมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลา สถานการณ์แวดล้อมต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป (อมรรัตน์ ประยูรคำ, 2550)

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance) หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามลักษณะความเป็นอยู่ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบและการให้ความสำคัญในเรื่องราวต่างๆ ที่แตกต่างกัน เป็นการบริหารตนเองให้เกิดความลงตัวเพื่อให้เกิดความสุขจากการทำงานและชีวิตส่วนตัว นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีและความพึงพอใจในชีวิต (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562)

ความอยู่ดีมีสุข (Wellbeing) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีดุลยภาพทั้งกายใจ (กรกช วนครกุล, 2560, น. 175) ซึ่งมีความหมายที่เชื่อมโยงทุกมิติของสภาพแวดล้อมครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 7 ประการ ได้แก่ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่น อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ซึ่งทุกมิติด้านเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะก่อให้เกิดความอยู่ดีมีสุขแก่บุคคล (วิมา เตชะพนานกร, 2547, น. 75-76) ยังกล่าวได้ว่า ความอยู่ดีมีสุขเป็นการรับรู้ถึงความสุข ความพึงพอใจในชีวิต รู้สึกสมหวังในความต้องการ เป็นความผาสุกที่ประเมินจากองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีไม่เท่ากันเนื่องจากเป้าหมาย และวิถีชีวิตที่ต่างกัน

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit) หมายถึง ความเหมาะสมลงตัวระหว่างบุคคลกับงาน แบ่งได้เป็น 2 มิติ ในมิติแรกนั้น เป็นความสอดคล้องระหว่างความต้องการในงานกับความสามารถของบุคคล เช่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ส่วนมิติที่สอง เป็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในแง่ที่ว่า ความสอดคล้องจากความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยที่มีในองค์กร เช่น ค่านิยม เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร (ประสิทธิ์พร เก่งทอง, 2557, น. 57-58)

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า และทบทวนทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ความหมายของการทำงานจากบ้าน (Work from home)
 - 2.1.1 ประเภทของการทำงานจากบ้าน
 - 2.1.2 ประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับ
- 2.3 ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction)
 - 2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 2.3.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG
 - 2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.4 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance)
- 2.5 ความอยู่ดีมีสุข (Well being)
- 2.6 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 กรอบแนวคิดงานวิจัย
- 2.9 สมมติฐานงานวิจัย

2.1 ความหมายของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

เทคโนโลยีค่อยๆ พัฒนาขึ้น ทำให้การทำงานจากบ้านกลายเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ โดยเฉพาะเมื่อมีอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน จากเดิมที่ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานต้องเดินทางจากที่พักไปยังสำนักงาน มาเป็นการเคลื่อนย้ายตัวงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน (Nilles, 1997) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานสามารถทำงานได้ทุกที่ที่ไม่ใช่สำนักงาน เช่น ที่บ้าน หรือที่พักรออาศัยอื่นๆ โรงแรม ร้านอาหาร หรือแม้กระทั่งจากคนละภูมิภาค

การทำงานจากบ้าน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการตนเองได้อย่างอิสระภายใต้เงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้กับสำนักงาน ความยืดหยุ่นดังกล่าวแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ความยืดหยุ่นด้านเวลา (flexitime) ความยืดหยุ่นด้านสถานที่ (flexiplace) โดยการใช้การสื่อสารทางไกล (Kugelmass, 1995) พนักงานส่วนใหญ่จะวางแผนจัดตารางการทำงาน รวมทั้งจัดการสภาพแวดล้อมให้พร้อมกับการทำงาน โดยที่ไม่ต้องเดินทางมายังสำนักงาน มีการเรียกการทำงานจากบ้าน (work from home) ในชื่อที่แตกต่างกันไป อาทิ การทำงานที่บ้าน (work at home) โทรงานทางไกล (long distance telework) การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีโทรคมนาคม (telecommuting) หรือที่ระบุกันตามงานวิจัยต่างๆ กับคำว่า telework, remote work ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีความหมายที่ใกล้เคียงกันอย่างมาก กล่าวคือ เป็นรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือสายโทรศัพท์จากสถานที่ห่างไกล หรือสถานที่ซึ่งไม่ใช่สำนักงานแทนการเดินทางไปปฏิบัติงานยังสถานที่จริง (Ndubisi & Kahraman, 2005) การทำงานในรูปแบบดังกล่าวจะช่วยให้พนักงานสามารถเลือกได้ว่าสะดวกจะทำงานที่ใด เช่น ทำที่บ้าน (เรียกการทำงานในสถานที่นี้ว่า Home-based teleworking) ทำที่สนามบิลิโงรม และสถานที่ทั่วไป (เรียกการทำงานในสถานที่นี้ว่า Mobile teleworking) และทำที่สาขาของทำงาน (เรียกการทำงานในสถานที่นี้ว่า Tele centers หรือ Teleworking centers) (Pérez Pérez, Sánchez, de Luis Carnicer & Vela Jiménez, 2005) นอกจากความหมายของการทำงานจากบ้านแล้ว ศรีศักดิ์ จามรมาน (2551, น. 49) ได้อธิบายชื่อเรียกของผู้ปฏิบัติงานจากบ้านไว้ ดังนี้ เทเลคอมมิวเตอ์ (telecommuter) คือ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ที่บ้านโดยใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับงาน และ เทเลเวิร์กเกอร์ (teleworker) คือ ผู้ที่ใช้ระบบโทรคมนาคมที่สามารถรับส่งข้อมูลทั้งภาพ เสียง ข้อมูลดิจิทัล จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ แทนการเดินทาง แต่ไม่จำเป็นที่จะต้องทำงานอยู่ที่บ้าน สามารถทำที่สวนสาธารณะ ร้านกาแฟ หรือที่อื่นๆ ได้ ดังนั้น เทเลคอมมิวเตอ์ทุกคนเป็นเทเลเวิร์กเกอร์ แต่เทเลเวิร์กเกอร์ทุกคนอาจจะไม่ใช่เทเลคอมมิวเตอ์เสมอไป

2.1.1 ประเภทของการทำงานจากบ้าน

วรารัตน์ โชติรัตน์ (2549, น. 21-25) ได้อธิบายประเภทของการทำงานจากบ้านไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. Full time คือ ผู้ปฏิบัติงานจะใช้เวลาทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ในการทำงานนอกสถานที่ หรือสถานที่อื่นซึ่งไม่ใช่สำนักงานหลัก โดยเป็นการเข้ามาประจำที่สำนักงานเพียงบางโอกาส หรือบางครั้งคราวเท่านั้น สามารถเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Home-based work

2. Part time คือ ผู้ปฏิบัติงานมีการกำหนดการทำงานเป็นตาราง เช่น 3 วันต่อสัปดาห์ หรือ มากกว่า 1 วันต่อสัปดาห์

3. Episodic หรือ Situational คือ ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่สถานที่อื่นเป็นครั้งคราวขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ในช่วงที่มีการเจ็บป่วย ไม่สามารถเดินทางมาปฏิบัติงานได้ หรือ สถานการณ์โรคระบาด ภัยพิบัติที่ไม่สามารถเดินทางได้ตามปกติ

ซึ่งจะแตกต่างจากแนวคิดของ (Bin, Zeying, Omland, Na, & Jing, 2009 อ้างถึงใน วลัยุฑ์ ก้าวสัมพันธ์, 2555) ที่ได้แบ่งการทำงานตามการควบคุม มี 4 ประเภท คือ การควบคุมจากบ้าน (family telework) การควบคุมจากสถานที่ทำงาน (remote office telework) การควบคุมจากโทรศัพท์ (mobile telework) และการควบคุมจากศูนย์การทำงาน (telework in service center) โดยแนวคิดนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kurland and Bailey (1999) ที่อธิบายไว้ว่ามี 4 ประเภทเช่นกัน คือ Home-based telecommuting, Satellite offices, Neighborhood work centers, and mobile working

2.1.2 ประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน

การทำงานจากบ้านเริ่มต้นมาจากแนวคิดเรื่องการประหยัดพลังงาน และการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance) โดยมีเป้าหมายดั้งเดิมคือ การลดมลภาวะในอากาศ บรรเทาการจราจรที่แออัดบนท้องถนน รวมทั้งเสริมสร้างสังคมและความเป็นครอบครัว ดังนั้น ประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน จึงแบ่งได้เป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 มิติขององค์กร

1. Recruitment and retention การสรรหา และการรักษาบุคลากร กล่าวคือ นายจ้างหรือองค์กรสามารถจัดอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ ขยายการสรรหาและร่วมงานกับกลุ่มบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพ โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องสถานที่ทำงาน

2. Reduced absenteeism การลดอัตราการขาดงาน กล่าวคือ ในกรณีที่พนักงานมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย สามารถทำงานจากบ้านได้แทนการขาดงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการเดินทาง

3. Business resilience ความยืดหยุ่นทางธุรกิจ กล่าวคือ ในกรณีที่มียุบัติ หรือ โรคระบาด การทำงานจากบ้านจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หรือมีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา

4. Increased productivity ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือ บรรยากาศ และความอิสระในการทำงานจากบ้านจะเพิ่มความสะดวกสบายให้กับพนักงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5. Cost savings from reduced office space ประหยัดค่าใช้จ่ายสำหรับพื้นที่สำนักงาน หากอัตราการทำงานจากบ้านเพิ่มขึ้น องค์กร หรือนายจ้างจะสามารถลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่สำนักงานได้ เช่น ค่าเช่าสำนักงาน ดังจะเห็นได้จากบริษัทไอบีเอ็ม (IBM) ที่สามารถลดพื้นที่สำนักงานลงถึง 78 ล้านตารางฟุตเพื่อนำไปขายต่อในตลาดและทำรายได้จากการปล่อยเช่ามากกว่า 1,000 ล้านดอลลาร์ต่อปี (Fried & Hansson, 2013)

6. Cost savings from lower utilities expense ประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ เนื่องจากจำนวนพนักงานที่เข้ามาใช้สำนักงานลดลง

7. Office decentralization ลดความจำเป็นในการตั้งสำนักงานที่ศูนย์กลางเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงสำนักงานได้โดยทั่วกัน นอกจากนี้ยังลดความหนาแน่นในสำนักงานได้อีกทาง

มิตที่ 2 มิตของผู้ปฏิบัติงาน

1. Savings in costs ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน เช่น ค่าน้ำมันสำหรับการเดินทาง ค่าบำรุงรักษายานพาหนะ ค่าเสื้อผ้า และค่าอาหารบางส่วน โปรแกรมคำนวณค่าใช้จ่ายจากการทำงานทางไกลของเฮลท์ แสดงให้เห็นว่า ถ้าขับรถเฉลี่ยวันละ 10 ไมล์ การทำงานจากบ้านจะช่วยให้ประหยัดค่าน้ำมันรถได้เกือบ 10,000 เหรียญต่อปี (Fried & Hansson, 2013)

2. Flexibility in hours and improved work/life balance พนักงานสามารถจัดการเกี่ยวกับเวลาทำงานได้อย่างยืดหยุ่นระหว่างเวลาทำงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหลักของการทำงานจากบ้านนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกเวลาทำงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง (มนัสนันท์ ศรีนาคาน และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553)

3. Increased job satisfaction พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น หลีกเลียงจากความเครียดในการเดินทาง มีนักวิจัยได้ศึกษาเรื่องการเดินทาง และสรุปว่า การเดินทางทำให้อ่อนแอและหดหู่ แม้แต่การเดินทางระยะสั้น ก็ยังมีผลทำให้ความสุขลดลง (Fried & Hansson, 2013)

4. Flexibility of location พนักงานมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจพักอาศัย โดยไม่จำเป็นต้องพักใกล้กับสำนักงาน ซึ่งอาจจะต้องเช่าในราคาที่แพงเพื่อให้สามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวก การทำงานจากบ้านจะช่วยให้พนักงานสามารถมีทางเลือกในการพักอาศัยได้อย่างอิสระมากขึ้น

มิติที่ 3 มิติของสังคม

1. Reduced traffic congestion and infrastructure demand ลดความแออัดของการจราจรและความต้องการในโครงสร้างพื้นฐาน เมื่ออัตราการทำงานจากบ้านเพิ่มขึ้น จะทำให้การจราจรติดขัดน้อยลงเนื่องจากปริมาณรถบนท้องถนน เช่นเดียวกับความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะก็จะลดลง นอกจากนี้ ยังช่วยลดอัตราความจำเป็นในการขยายถนน หรือเครือข่ายสาธารณะอีกทาง
2. Regional development ความยืดหยุ่นของการทำงานจากบ้าน ทำให้มีการย้ายถิ่นฐานบางส่วนออกจากเมืองใหญ่ไปสู่ชุมชน นำไปสู่การพัฒนาชุมชน
3. Environmental impacts การเดินทางและการใช้ไฟฟ้าลดลงจะส่งผลดีต่อสภาพแวดล้อม

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติและการยอมรับ

ประเด็นสำคัญในการที่องค์กรจะเปลี่ยนแปลง หรือนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ คือ การยอมรับ หากว่าไม่เกิดการยอมรับ การทำงานจากบ้านที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีก็จะล้มเหลว หรือไม่ประสบความสำเร็จ Gordon (1999, วลัยซ์ ก้าวสัมพันธ์, 2555) ได้อธิบายว่าการยอมรับ คือ การที่บุคคลเห็นว่าสิ่งนั้นถูกต้อง หรือเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin (1993) ที่บอกว่า การยอมรับเป็นความเชื่อว่าสิ่งนั้นถูกต้อง และควรปฏิบัติเพื่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มีแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology acceptance model) ที่ถูกพัฒนามาจากการจ้างของ IBM Canada ในช่วงปี 1980 และได้นำมาใช้เป็นแบบแผนในการตัดสินใจสำหรับการพยากรณ์การยอมรับเทคโนโลยี โดยประกอบด้วย 4 ปัจจัย

1. การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน (Perceived usefulness) หมายถึง ระดับในความเชื่อมั่นว่าเทคโนโลยีจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพต่อการทำงาน ความมีประโยชน์จะกำหนดการรับรู้
2. การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน (Perceived ease of use) หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นว่าเทคโนโลยีที่นำมาใช้สามารถใช้ได้ง่ายโดยไม่ต้องใช้เวลาในการศึกษามากนัก นิยามการรับรู้ความง่ายเป็นไปตามคำจำกัดความของคำว่า ง่าย และ ปราศจากความพยายาม หรือ ความยาก (Davis, 1989)
3. ทัศนคติที่มีต่อการใช้ (Attitude toward using) หมายถึง ทัศนคติของผู้ใช้ต่อเทคโนโลยี และนำไปสู่พฤติกรรม ซึ่งได้รับอิทธิพลมากจากการรับรู้ประโยชน์และความง่าย

4. พฤติกรรมการตั้งใจใช้ (Behavioral intention to use) หมายถึง อิทธิพลจากทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับ ถวิล ธาราโกชน (2526, อ้างถึงใน อรุโณทัย พยัคฆงพงษ์, 2560) ที่กล่าวไว้ว่า ความตั้งใจใช้เป็นการแสดงออกตามทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพฤติกรรมการทำงานจากบ้าน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านตัวบุคคลหรือเจตคติเกี่ยวกับพฤติกรรม (Attitude toward Behavior) (2) ปัจจัยด้านสังคมหรือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) และ (3) ความรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Control Behavior) ซึ่งสองปัจจัยแรกนั้นได้รับแนวคิดมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล แต่ต่อมา Icek Ajzen ได้พัฒนาปัจจัยที่สามเพื่อลดข้อจำกัด และเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีตามแผน (Theory of planned behavior) ที่มีความเชื่อว่าการกระทำต่างๆ ของบุคคลนั้นเป็นการกระทำที่มีเป้าหมายประสงค์ หรือมีการวางแผน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคลหรือเจตคติเกี่ยวกับพฤติกรรม (Attitude toward Behavior) เป็นผลรวมของความเชื่อที่เกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งประเมินผลดีผลเสียในด้านต่างๆ หากทำพฤติกรรมนั้น รวมถึงโอกาสที่ผลดีและผลร้ายจะเกิดขึ้นจริง หากมีผลเป็นบวก บุคคลก็จะมีเจตคติที่ดีกับพฤติกรรมดังกล่าว

2. ปัจจัยด้านสังคมหรือการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) เป็นผลรวมของความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอ้างอิงกับความคาดหวังของกลุ่มอ้างอิง (วณิช ก้าวสัมพันธ์, 2555) แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (1) โครงสร้างทางสังคมที่ทำงาน (Work social structure) มุ่งเน้นเกี่ยวกับบุคคลในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ยิ่งกลุ่มอ้างอิงมีความสำคัญหรือมีอิทธิพลมากเท่าไร ความคาดหวังก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น (2) โครงสร้างทางสังคมที่บ้าน (Home social structure) มุ่งเน้นการรับรู้เกี่ยวกับบุคคลในครอบครัว เพื่อนฝูง ซึ่งมีการศึกษาระบุว่า หากสมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจ การสนับสนุนจากครอบครัวจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะอาจส่งผลในทางลบต่อการทำงานจากบ้านหากเกิดความขัดแย้งภายในครอบครัว

3. ความรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Control Behavior) เป็นความเชื่อว่ามีปัจจัยบวก (สิ่งที่สนับสนุน) หรือ ปัจจัยลบ (อุปสรรค) ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้นหรือไม่ โดยใช้การประเมินจากประสบการณ์ ข้อมูลต่างๆ ดังนั้น จึงสามารถมีได้หลายปัจจัย โดยในการศึกษารุ่นนี้ ทางผู้วิจัยได้หยิบยกปัจจัยต่างๆ เพื่ออธิบายกรอบแนวคิด คือ (1) ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (Resource facilitating conditions) การทำงานจากบ้านจำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรต่างๆ อย่างเพียงพอ และเท่าเทียมกัน ในบางครั้งองค์กรอาจต้องลงทุน

เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น (2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (Technology facilitating conditions) เทคโนโลยีถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดวิกฤต หลายองค์กรได้นำเอาเทคโนโลยีมาเป็นกลยุทธ์หลักเพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ ด้วยการลงทุนทางเทคโนโลยีเพื่อให้ธุรกิจไม่สะดุด จากผลการศึกษาที่จัดทำโดยเวิร์กเดย์ (Workday Digital Agility Index) ร่วมกับ IDC โดย ร็อบ เวลส์ ประธานบริษัท ได้กล่าวถึงความสำคัญของธุรกิจที่ต้องมีความคล่องตัวแบบดิจิทัล หากปราศจากหัวใจสำคัญทางด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสม องค์กรจะไม่สามารถปรับตัวรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเดินทางขององค์กรในยุคปัจจุบัน

2.3 ความพึงพอใจต่องาน (Job satisfaction)

ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และธุรกิจ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลหรือพนักงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ รวมถึงสภาวะทางอารมณ์ในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และแสดงออกในทางบวกต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับลักษณะงาน สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ส่งผลให้เกิดการเต็มใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในหน่วยงานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจและค่านิยมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลา สถานการณ์ แวดล้อมต่างๆ เปลี่ยนแปลงไป (อมรรัตน์ ประยูรคำ, 2550)

2.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Maslow (2000) ได้อธิบายว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลนั้น แบ่งได้เป็น 5 ระดับ คือ (1) ความต้องการทางกายภาพเพื่อการดำรงชีวิต (Physiological Needs) ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น (2) ความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Safety Needs) เกิดขึ้นเมื่อได้รับความต้องการในด้านกายภาพเพียงพอแล้ว เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (3) ความต้องการความรักความสัมพันธ์และความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) รวมถึงการยอมรับทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลมีความมั่นใจในความมั่นคงและความปลอดภัยแล้ว ซึ่งในขั้นนี้ จะเริ่มนำไปสู่ความต้องการในด้านความรู้สึกแทนการเอาตัวรอด (4) ความต้องการความเคารพนับถือ (Esteem Needs) เป็นการแสดงออกถึงความสำเร็จ ความเจริญในหน้าที่การงาน และ (5) ความ

ต้องการสูงสุดในชีวิต (Self-Actualization Needs) ซึ่งในขั้นสุดท้ายนี้จะแตกต่างกันออกไปแล้วแต่
ละบุคคล (Greedisgoods, 2019)

2.3.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG

ทฤษฎี ERG ได้พัฒนาต่อมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้
จัดกลุ่มให้เหลือเพียง 3 ระดับ เท่านั้น คือ (1) Existence Needs คือ ความต้องการดำรงชีพ สอดคล้อง
กับความต้องการด้านกายภาพและความปลอดภัยของมาสโลว์ (2) Relatedness Needs ความต้องการ
ความสัมพันธ์ สอดคล้องกับความต้องการด้านความสัมพันธ์และความเคารพนับถือเช่นเดียวกัน และ
(3) Growth Needs ความต้องการเติบโตก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการความสัมพันธ์จากคน
รอบข้างในกลุ่ม Esteem Needs และ ความต้องการขั้นสูงสุด อย่างไรก็ตาม Clayton Alderfer เจ้าของ
แนวคิดนี้เชื่อว่าความต้องการอาจเกิดขึ้นแบบไม่มีลำดับชั้น ซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากกว่าทฤษฎี
ของมาสโลว์

2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจเกิดจากแนวคิดเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน
กล่าวคือ พนักงานที่มีความพึงพอใจต่อองค์กรจะมีแรงจูงใจในตนเอง ซึ่งต่างจากพนักงานที่ไม่พึง
พอใจจะไม่กระตุ้นให้ทำงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นแนวคิดของ Herzberg ได้
อธิบายถึงปัจจัยไว้ 2 ประเภท คือ (1) ปัจจัยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่
รักษาแรงจูงใจในปัจจุบัน เป็นเหมือนการรักษาสถานะเพื่อไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น นโยบาย
บริษัท สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ส่งผลโดยตรง
กับแรงจูงใจในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่ผูกติด
กับงาน สร้างแรงจูงใจที่ทำให้ผลปฏิบัติงานนั้นดีขึ้น เช่น การยกย่องเชิดชู การได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่ง
เป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความตั้งใจทำงานของพนักงาน (expertprogrammanagement, 2020)

จากทฤษฎีดังกล่าว องค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจได้หลายวิธี ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤง
ฆาร (2562) ได้เสนอวิธีการกำจัดปัจจัยที่อาจสร้างความไม่พึงพอใจ เช่น การปรับปรุงนโยบายที่เป็น
อุปสรรคในการทำงาน การให้ความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจควรกระทำ
หลังจากที่สามารถกำจัดความไม่พึงพอใจได้แล้ว โดยควรให้ความสำคัญอย่างตรงจุดเพื่อให้เกิด
ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work life balance)

แนวความคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเริ่มต้นจากการเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิต เนื่องจากบทบาทในครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต กล่าวคือ ผู้หญิงและผู้ชายต่างมีภาระหน้าที่ที่ทั้งคู่ โดยเฉพาะผู้หญิงที่มีหน้าที่ทั้งในบ้านและนอกบ้าน จึงต้องรับผิดชอบงานนอกบ้านและให้ความใส่ใจกับเรื่องในครอบครัว จนบางครั้งทำให้เกิดความเครียดและกดดัน จึงทำให้หลายองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เพื่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจต่องานอันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับในท้ายที่สุด

อย่างไรก็ตาม ความสมดุลไม่ได้หมายความว่า จะต้องมีการให้ความสำคัญเท่าๆ กัน หรือหารสองเท่ากัน และไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกคน เนื่องจากลักษณะ ความเป็นอยู่และความต้องการของแต่ละคนที่แตกต่างกัน ดังนั้นความสมดุล คือการบริหารจัดการตนเองให้เกิดความลงตัว ทั้งความสุขจากชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน

จากบทความออนไลน์ของ ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม (2562) ได้นำเสนอผลการสำรวจที่น่าสนใจเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อาทิ การที่หน่วยงานในสวีเดนมีปรับลดเวลาทำงานจาก 8 ชั่วโมงเป็น 6 ชั่วโมงแต่ยังคงได้รับค่าตอบแทนเท่าเดิม กลับช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีเวลามากขึ้นในการจัดการเรื่องส่วนตัวและให้มีความสุขกับตนเอง จึงนำมาสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยงานในนิวซีแลนด์มีการทดลองลดเวลาการทำงานเป็น 4 วัน ต่อสัปดาห์ ซึ่งผลวิจัยสรุปได้ว่าการลดชั่วโมงการทำงานนั้นช่วยกระตุ้นให้พนักงานพยายามหาวิธีการในการเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นจากการทำงานเพียงแค่ 4 วัน อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอีกมากมายที่อาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงเมื่อลดชั่วโมงการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์ บทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นความท้าทายขององค์กรในการเรียนรู้ความแตกต่างเพื่อสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวตามความหลากหลายของคนในองค์กร

2.5 ความอยู่ดีมีสุข (Wellbeing)

หากกล่าวถึงความอยู่ดีมีสุข หรือ สุขภาวะ คือ สภาวะที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทั้งกายใจ (กรรข วนกรกุล, 2560, น. 175) ซึ่งมีความหมายที่เชื่อมโยงทุกมิติของสภาพแวดล้อมครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 7 ประการ ได้แก่ การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่มั่นคงและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่น อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ ซึ่งทุกมิติล้วนเป็นตัวชี้วัด

สำคัญที่จะก่อให้เกิดความอยู่ดีมีสุขแก่บุคคล (วีณา เตชะพนกร, 2547, น. 75-76) ยังกล่าวได้ว่า ความอยู่ดีมีสุขเป็นการรับรู้ถึงความสุข ความพึงพอใจในชีวิต รู้สึกสมหวังในความต้องการ เป็นความผาสุกที่ประเินจากองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีไม่เท่ากันเนื่องจากเป้าหมาย และวิถีชีวิตที่ต่างกัน

2.6 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน (Job fit)

ความเหมาะสมลงตัวระหว่างบุคคลกับงาน แบ่งได้เป็น 2 มิติ ในมิติแรกนั้น เป็นความสอดคล้องระหว่างความต้องการในงานกับความสามารถของบุคคล เช่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถ เปรียบเสมือนความสัมพันธ์ระหว่างข้อเรียกร้องของงานกับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่บุคคลควรมี ส่วนมิติที่สอง เป็นความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานในแง่ที่ว่า ความสอดคล้องจากความต้องการภายในของบุคคลกับปัจจัยที่มีในองค์กร เช่น ค่านิยม เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กร (ประสิทธิ์พร เก่งทอง, 2557, น. 57-58) รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ ที่องค์กรให้การสนับสนุนแก่บุคคลในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น (ศิลา พชรดำรงกุล, 2560)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยของ Lim and Teo (2000) ซึ่งให้เห็นว่า เพศหญิงและเพศชายไม่ได้มีความแตกต่างกันในเรื่องของทัศนคติที่มีต่อการทำงานทางไกล

งานวิจัยของวรัญช์ ก้าวสัมพันธ์ (2555) และชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) มีการกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์การใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ความเข้ากันในการใช้ บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ และนโยบายขององค์กร ซึ่งผลการศึกษาในงานวิจัยของชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกลมาจากปัจจัยความเข้ากันในการใช้ และปัจจัยนโยบายขององค์กร แต่ในงานวิจัยของวรัญช์ ก้าวสัมพันธ์ (2555) จะพบว่ามีปัจจัยเกี่ยวกับบรรทัดฐานอิงกลุ่มเข้ามาด้วย กล่าวคือ สังคมรอบข้างมีผลต่อการตัดสินใจทำงานระยะไกลพอสมควร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าโครงสร้างสังคมที่บ้านมีอิทธิพลมากกว่าโครงสร้างสังคมที่ทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งการยอมรับของสมาชิกในครอบครัวมีส่วนต่อการตัดสินใจมากกว่าเพื่อนร่วมงาน ซึ่งต่างจากงานวิจัยของชาลิณี ฐิติโชติพิณชัย (2559) ที่ให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานที่ทำงานมากกว่า เช่นเดียวกับกับ

งานวิจัยของ Clark (1998) ที่ค่าความสัมพันธ์ของบรรทัดฐานที่ทำงานนั้นสูงกว่าบรรทัดฐานที่บ้าน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับพนักงาน นอกจากนี้งานวิจัยของวาลัญซ์ ก้าวสัมพันธ์ (2555) ยังพบว่า สาเหตุส่วนใหญ่ที่เลือกใช้การทำงานทางไกลมาจากความประหยัดเวลาในการเดินทาง รองลงมาเป็นเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ในแง่ของทัศนคติที่มีต่อการใช้การทำงานทางไกลนั้น กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนความคิดเห็นในระดับที่มาก เนื่องจากรับรู้ได้ถึงประโยชน์ที่ได้จากการทำงานระยะไกล ประโยชน์ที่ชัดเจนที่สุด คือการทำงานระยะไกลช่วยให้การบริหารจัดการเวลาดีขึ้น และมีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Lim and Teo (2000) ที่กลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแล้วมีทัศนคติที่ดีต่อระบบการทำงานทางไกลเช่นกัน รองลงมาคือความสามารถในการรักษาตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น ลดเวลาที่ต้องเดินทางไปกลับที่ทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน เนื่องจากไม่ต้องถูกรบกวนจากการทำงาน และยังสามารถที่จะแต่งกายอย่างไรก็ได้ในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาล้วนมีอิทธิพลในแง่ของทัศนคติที่มีต่อการใช้ ในแง่ของการควบคุมด้านพฤติกรรมต่อการใช้การทำงานทางไกล พบว่า ศักยภาพและความรับผิดชอบในการทำงาน รวมทั้งการสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่รองรับการใช้ทั้งตัวองค์กรและผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างมากเช่นกัน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีศักยภาพมากเพียงใด แต่หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การทำงานทางไกลก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Clark (1998) ที่พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กร และความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มของผู้จัดการที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าที่ควรในปัจจุบันดังกล่าว นอกจากนี้งานวิจัยของวาลัญซ์ ก้าวสัมพันธ์ (2555) ยังสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้ เนื่องจากมองว่ารูปแบบการทำงานดังกล่าวไม่ได้มีความซับซ้อน หรือต้องใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าเดิม ในขณะที่ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้กลับส่งผลต่อการใช้การทำงานทางไกลน้อยที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมองว่าเป็นเพียงองค์ประกอบพื้นฐานเท่านั้น อย่างไรก็ตามด้วยวัตถุประสงค์ขององค์กรยังมุ่งที่จะให้พนักงานนั้นมีสัมคมการทำงานที่ดี และคงไว้ซึ่งการพบปะ แลกเปลี่ยน พูดคุย และทำกิจกรรมร่วมกัน จึงอาจเป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการใช้งานการทำงานทางไกลอย่างทั่วถึงในเวลาปัจจุบัน

นโยบายการทำงานจากบ้าน ถือเป็น การสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้ดีขึ้นจากการปิดประเทศเนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 แต่อาจทำให้พนักงานส่วนใหญ่เกิดความกลัวว่าจะถูกเลิกจ้างเนื่องจากเศรษฐกิจที่ชะลอตัว พนักงานจึงมีความพยายามอย่างมาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดในขณะที่ทำงานจากบ้านจนอาจเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การสนับสนุนจากสมาชิกที่บ้าน โดยเฉพาะในบริบทของครอบครัวอาจช่วยได้มาก (Bhumika, 2020) ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Palumbo (2020) ที่กล่าวว่า การทำงานจากบ้านส่งผลเสียต่อสมดุลระหว่างชีวิตและงาน พนักงานที่ทำงานจากบ้านต้องทุกข์ทนต่อความขัดแย้งที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มากขึ้นอีกด้วย แม้ว่าจะเป็นที่ทราบกันดีในวงกว้างว่า การทำงานจากบ้านจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ด้วยความทับซ้อนของภาระหน้าที่ระหว่างงานและกิจกรรมส่วนตัวจึงทำให้การทำงานจากบ้านนั้นมีข้อบกพร่องจากความสามารถของพนักงานต่อการจัดการขอบเขต ยิ่งหากมีผู้สูงอายุ หรือคนที่ต้องดูแล จะยิ่งเน้นย้ำความขัดแย้งที่แท้จริงว่า การทำงานจากบ้านนั้นไม่ได้เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงาน อย่่างไรก็ตามผลในเชิงบวกคือการทำงานจากบ้านจะยังทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการทำงานที่มากขึ้น แต่อาจจะนำมาซึ่งวัฒนธรรมของการทำงานหนักเกินไปจึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น

ในอีกฟากหนึ่งของโลก จากผลการสำรวจพนักงานจำนวน 16,000 คน ของจีนพบว่า การทำงานจากบ้านช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากถึง 13% นอกจากนี้ยังเกิดความพึงพอใจต่องานที่สูงขึ้นอย่างมาก ทำให้คะแนนด้านทัศนคติที่มีต่อการลาออกลดลง 50% การทำงานดังกล่าวเหมาะสมอย่างยิ่งกับหน่วยงานที่ไม่ต้องการการทำงานเป็นทีม เช่น คอลเซ็นเตอร์ เลขานุการ งานการสนับสนุนด้านไอที

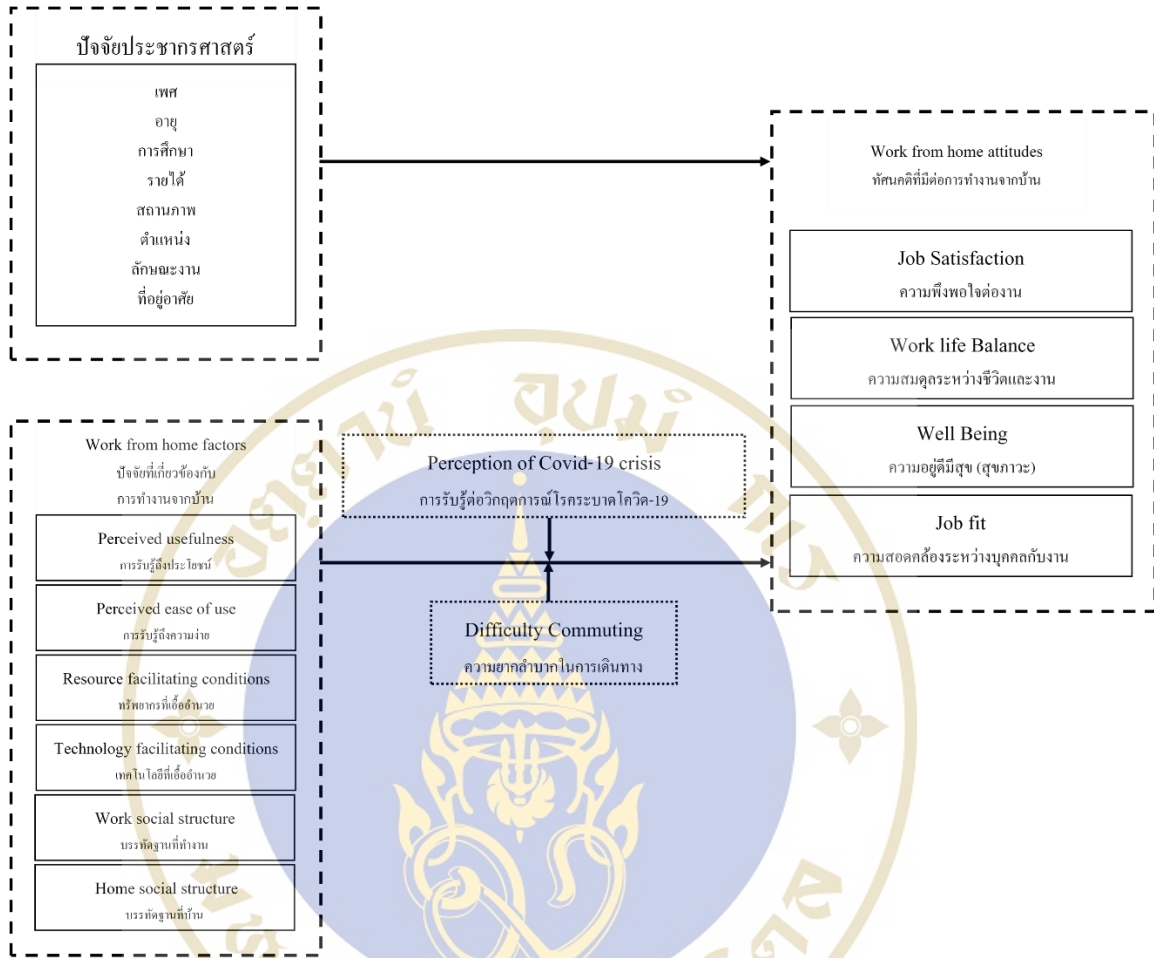
จากผลการศึกษาของ ศยามล เอกะกุลานัน (2554) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและงาน คือ การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร การบริหารจัดการตนเอง ซึ่งการบริหารจัดการตนเองนั้นเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด เพราะตนเองมีหน้าที่ในการบริหารจัดการทุกส่วนเพื่อทำให้วิกฤติในชีวิตน้อยลง รองลงมา คือ การสนับสนุนจากองค์กร จากการใช้ผลตอบแทน สวัสดิการที่สอดคล้องกับภาระงาน รวมทั้งความห่วงใยใส่ใจเพราะจะทำให้เกิดอารมณ์เชิงบวกและความพึงพอใจต่องานที่มากขึ้น อย่่างไรก็ตาม Lirio et al. (2007) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนจากครอบครัวก็เป็นอีกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจในชีวิตเช่นกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกรับรู้ถึงการสนับสนุนจากครอบครัว หรือคู่คู่สมรส ซึ่งทั้งสามส่วนล้วนสะท้อนความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งสิ้น

อย่่างไรก็ตามในยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การทำงานทางไกลไม่ได้เป็นเพียงรูปแบบในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ชาญฉลาดเพื่อให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้ในตลาด บริษัทต่างๆ เริ่มหันมาใช้รูปแบบการทำงานทางไกลก็เพื่อประโยชน์ในด้านต่างๆ ทั้งในแง่ของการลดต้นทุนการผลิต ค่าใช้จ่ายการดำเนินงาน ยังรวมไปถึงการสร้าง ความยืดหยุ่นเพื่อความพึงพอใจในอาชีพที่ยั่งยืน (Kowalski & Swanson, 2005) และเหมาะสมอย่างยิ่งในกรณีที่เกิดวิกฤตโรคระบาดเช่นนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพบว่าในปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยทั้งหมดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน อีกทั้งยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาเพิ่มเติมถึงบทบาทของตัวแปรกำกับ ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ต่อวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 และปัจจัยความยากลำบากในการเดินทาง จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้



2.8 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.9 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 9 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 10 ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 11 ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 12 ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 13 ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านในรูปแบบงานวิจัยสำรวจเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีการเน้นข้อมูลตัวเลขเพื่อหาความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และผลสรุป โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep interview) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งเริ่มจากการศึกษางานวิจัยต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลมากำหนดเป็นกรอบคิดในการวิจัยตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนให้สอดคล้องกับรายละเอียดที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

3.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทวิ ที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัทวิ ที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) แบบเจาะจง ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 174 คน สำหรับแบบสอบถาม และ 8 คน สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

จากการศึกษา ทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

การรับรู้ถึงประโยชน์ Perceived usefulness
 การรับรู้ถึงความง่าย Perceived ease of use
 ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย Resource facilitating conditions
 เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย Technology facilitating conditions
 บรรทัดฐานที่ทำงาน Work social structure
 บรรทัดฐานที่บ้าน Home social structure

3.3.2 ตัวแปรตาม (dependent Variables) ได้แก่

◉ ความพึงพอใจต่องาน Job Satisfaction
 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว Work life Balance
 ความอยู่ดีมีสุข (สุขภาพ) Well Being
 ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน Job fit

3.3.3 ตัวแปรกำกับ (Moderator Variables) ได้แก่

การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 Perception of Covid-19 crisis
 ความยากลำบากในการเดินทาง Difficulty Commuting

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษ เครื่องมือในหลายๆ ส่วนมาประกอบกันเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความแม่นยำ และน่าเชื่อถือเพียงพอต่อการนำไปใช้ โดยการรวบรวมมาจาก 2 ส่วน คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นหนึ่งในเครื่องมือหลักที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยชุดของคำถามที่ปรากฏในแบบสอบถามนั้นมาจากการศึกษาและประยุกต์แบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลเพิ่มเติมจากการทบทวนวรรณกรรม และการรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบ่งเนื้อหาในตอนต้นของแบบสอบถามเป็นคำชี้แจงเกี่ยวกับงานวิจัย วัตถุประสงค์ของการขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม พร้อมทั้งคำอธิบายส่วนประกอบของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended questions) สามารถเลือกตอบได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 คำถามทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ความถี่ในการทำงานจากบ้าน ประโยชน์และปัญหาที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน เป็นต้น

ส่วนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการทำงานจากบ้าน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งปัจจัยทั้ง 12 ปัจจัยมาจากตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 8 คน ที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยใช้คำถามปลายเปิดทั้งหมด 5 ข้อเพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนผลการวิจัย พร้อมขอข้อมูลประชากรศาสตร์เบื้องต้นมาใช้อ้างอิงในการอภิปรายผล

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ วารสาร บทความ งานวิจัยเพื่อใช้อ้างอิงในทฤษฎี นอกจากนี้ยังใช้การสอบถามข้อมูลจากผู้มีความรู้ หรือพนักงานในองค์กร รวมไปถึงการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากอินเทอร์เน็ตเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแบบสอบถาม และเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก่อนที่จะมีการนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและแม่นยำ (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อช่วยพิจารณาในข้อคำถาม เพื่อความเหมาะสมในภาษา โครงสร้างเชิงเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขในขั้นตอนแรกเข้าสู่กระบวนการทดสอบที่เรียกว่า Pre test กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าครอนบาคแอลฟา Cronbach's Alpha (Taber, 2017) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการทดสอบ จากนั้นก็ทำการแก้ไขเครื่องมือก่อนเริ่มต้นเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ดังนี้

(1) ทำการแจกจ่ายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ให้กับกลุ่มตัวอย่างทางอีเมล และการสแกนคิวอาร์โค้ด

(2) เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วเพื่อนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ที่จะนำไปวิเคราะห์

(3) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระดับข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval scale) จากระดับการวัดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งเป็นการวัดความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนของคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ คะแนน 5
เห็นด้วย	เท่ากับ คะแนน 4
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ คะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ คะแนน 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ 1 คะแนน

ในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินนั้น จะใช้วิธีแบ่งการแปรผลตามหลักการของการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class interval) โดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจาก

แบบสอบถาม คะแนนที่สูงที่สุดคือ 5 คะแนน และคะแนนที่ต่ำที่สุดอยู่ที่ 1 คะแนน โดยการหา
กึ่งกลางพิสัย ใช้สูตรคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้นระดับของคะแนนเฉลี่ยแต่ละชั้นจะมีความกว้างอยู่ที่ 0.80 ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมายของระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับต่ำ
1.00 - 1.80	ระดับต่ำมาก

(4) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลผ่าน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้
โปรแกรมทางสถิติ SPSS เพื่อการคำนวณค่าสถิติในงานวิจัย

(5) นำผลการคำนวณมาใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอผลวิจัย

3.7 การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการนำข้อมูล
ที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) เพื่อทำการบันทึกลงในโปรแกรมที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

3.7.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เป็นการสำรวจที่อธิบายข้อมูลแบบสรุป เพื่อให้เห็นภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ
อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง และลักษณะงาน เป็นต้น รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึง
พอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่าง

บุคคลกับงาน ซึ่งได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.7.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิเคราะห์ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) และตัวแปรกำกับ (Moderator Variables) ด้วยการเปรียบเทียบและใช้เครื่องมือทางสถิติ จากนั้นจึงนำผลที่ได้ไปอนุมาน คาดการณ์ประชากร หรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และตัวแปรกำกับ ซึ่งมีการตั้งสมมติฐานไว้ 13 ข้อ

3.7.3 การแปรผลข้อมูล

ตารางที่ 3.1 การแปรผล ความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ

ข้อมูล	ประเภท	การแปรผล
เพศ	Nominal	1 = ชาย 2 = หญิง
อายุ	Ordinal	1 = 21-30 ปี 2 = 31-40 ปี 3 = 41-50 ปี 4 = 50 ปีขึ้นไป
ระดับการศึกษา	Ordinal	1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 = ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3 = ปริญญาโทขึ้นไป
รายได้	Ordinal	1 = ต่ำกว่า 20,000 บาท 2 = 20,001 – 30,000 บาท 3 = 30,001 – 40,000 บาท 4 = 40,001 – 50,000 บาท 5 = 50,001 – 60,000 บาท 6 = 60,001 ขึ้นไป

ตารางที่ 3.1 การแปรผล ความหมายข้อมูลประเภทต่างๆ (ต่อ)

ข้อมูล	ประเภท	การแปรผล
สถานภาพ	Nominal	1 = โสด 2 = หย่าร้าง 3 = สมรส (มีบุตร) 4 = สมรส (ไม่มีบุตร)
ตำแหน่งงาน	Nominal	1 = ระดับเจ้าหน้าที่ พนักงาน / 2 = ระดับหัวหน้างาน 3 = ระดับหัวหน้าแผนก 4 = ระดับผู้จัดการฝ่าย 5 = ระดับผู้บริหาร
ลักษณะงาน	Nominal	1 = งานด้านบัญชี การเงิน / 2 = งานด้านทรัพยากรบุคคล 3 = งานด้านการตลาด ลูกค้า / 4 = งานด้านการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ / 5 = งานด้านการผลิต การบริการ / 6 = งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ 7 = งานด้านบริหารทั่วไป 8 = อื่นๆ
ที่พักอาศัยของท่าน	Nominal	1 = กรุงเทพมหานคร 2 = ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) 3 = ภาคอื่นๆ

ตารางที่ 3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	ค่า Cronbach's Alpha
Perceived usefulness	การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	Davis, 1989	0.859
	การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 2555	

ตารางที่ 3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	ค่า Cronbach Alpha
	การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
	การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ		
Perceived ease of use	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	Pipitwanichakarn and Wongtada, 2019 ชาลิณี จุติโชติพนิชย์, 2559	0.838
	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์		
	ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อนสามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก		
Resource facilitating conditions	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	Taylor and Peter A. Todd, 1995 Pérez Pérez, Sánchez, de Luis	0.858
	อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน		
	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน		
Technology facilitating conditions	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน	Carnicer & Vela Jiménez, 2005 วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์, 2555	0.856
	เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว		
	ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน		

ตารางที่ 3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	ค่า Cronbach Alpha
Work social structure	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน	วลัญช์ ก้าว สัมพันธ์, 2555	0.841
	องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน		
	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน		
Home social structure	การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว	ชาลิณี จูติโชติพนิชย์, 2559	0.806
	อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน		
	สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน		
Job Satisfaction	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	Spector, 1985	0.868
	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน		
	งานของท่านเป็นงานที่ทำให้ได้อย่างสบายใจ	สุภาพร ธิยาพันธ์, 2550	
	งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน		
Work life Balance	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	Haider, Jabeen, and Ahmad, 2018	0.825
	ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ		
	การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม	สกล ลิขิตภูมิ, 2545	
	ท่านมีพลังงานทางอารมณ์เพียงพอต่อการทำงานของท่าน		

ตารางที่ 3.2 ชุดคำถามแบ่งตามประเภทตัวแปร (ต่อ)

ตัวแปรต้น	คำถาม	แหล่งที่มา	ค่า Cronbach Alpha
Well being	สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	คาริกา ปิตรุงคพิทักษ์, 2557	0.870
	ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ		
	ถ้ายื้อเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง		
Job fit	ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	ชนัญนันท์ คาทะแจ่ม, 2559	0.867
	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่		
	ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ		
Perception of Covid-19 crisis	วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล	Zhou, Ki and Brown, 2019	0.845
	ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้		
	ท่านได้รับอิทธิพลต่อความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น		
Difficulty Commuting	ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน	Lacaille, White, Backman and Gignac, 2007	0.759
	การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า		
	ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง		

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านในรูปแบบงานวิจัยสำรวจเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มีการเน้นข้อมูลตัวเลขเพื่อค้นหาความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และผลสรุป โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง 174 คน ประกอบกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep interview) จำนวน 8 คน เพื่อสนับสนุนข้อมูลเพิ่มเติม โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้แบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้าน
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน
- ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัย โดยการวิเคราะห์ได้แจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังในตาราง 1.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	21.8
หญิง	136	78.2
รวม	174	100.0
อายุ		
21-30 ปี	48	27.6
31-40 ปี	85	48.9
41-50 ปี	29	16.7
50 ปีขึ้นไป	12	6.9
รวม	174	100.0
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	5.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	96	55.2
ปริญญาโทขึ้นไป	69	39.7
รวม	174	100.0
รายได้		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	6	3.4
20,001 – 30,000 บาท	28	16.1
30,001 – 40,000 บาท	44	25.3
40,001 – 50,000 บาท	23	13.2
50,001 – 60,000 บาท	23	13.2
60,001 ขึ้นไป	50	28.7
รวม	174	100.0
สถานภาพ		
โสด	125	71.8
สมรส (มีบุตร)	31	17.8
สมรส (ไม่มีบุตร)	18	10.3
รวม	174	100.0

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	113	64.9
ระดับหัวหน้างาน	33	19.0
ระดับหัวหน้าแผนก	9	5.2
ระดับผู้จัดการฝ่าย	13	7.5
ระดับผู้บริหาร	6	3.4
รวม	174	100.0
ลักษณะงาน		
งานด้านบัญชี / การเงิน	49	28.2
งานด้านทรัพยากรบุคคล	18	10.3
งานด้านการตลาด ลูกค้า /	34	19.5
งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	7	4.0
งานด้านการผลิต การบริการ /	12	6.9
งานด้านการวางแผนกลยุทธ์	6	3.4
งานด้านบริหารทั่วไป	15	8.6
อื่นๆ	33	19.0
รวม	174	100.0
ที่พักอาศัย		
กรุงเทพมหานคร	124	71.3
ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)	36	20.7
ภาคอื่นๆ	14	8.0
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 78.20 และเพศชายจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 รองลงมาอันดับสองอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 อันดับสาม คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และอันดับสุดท้าย คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ส่วน

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 55.20 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 อันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

สำหรับรายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 รองลงมาคือระดับ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 อันดับสามอยู่ในระดับ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 อันดับสี่อยู่ในระดับ 40,001 – 50,000 บาท และอยู่ในระดับ 50,001 – 60,000 บาท จำนวนอย่างละ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20 และอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

ส่วนสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือ สถานภาพโสด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส (มีบุตร) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 อันดับสามคือ สถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30

ในส่วนของตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 อันดับสาม คือ ระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 อันดับสี่ คือ ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และอันดับสุดท้าย คือ ระดับผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 49 คน มีลักษณะงานด้านบัญชี / การเงิน คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมา คือ ด้านการตลาด / ลูกค้า จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 อันดับสาม คือ ผู้ที่ตอบอื่นๆ เช่น งานด้านไอที โลจิสติกส์ เป็นต้น จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 อันดับสี่ คือ งานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 อันดับห้า จำนวน 15 คน เป็นงานด้านบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 8.60 อันดับหก คือ งานด้านการผลิต / การบริการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 อันดับเจ็ด คือ งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และอันดับสุดท้ายจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 เป็นงานด้านการวางแผนกลยุทธ์

สำหรับที่พักอาศัยของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมา คือ ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และอันดับสุดท้าย คือ ภาคอื่น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพฤติกรรมพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างได้ถูกนำมาวิเคราะห์และแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังในตาราง 2.1

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 นาที	24	13.8
30 – 59 นาที	67	38.5
60 นาที – 1 ชม .29 นาที	36	20.7
1 ชม .30 นาที – 2 ชั่วโมง	26	14.9
มากกว่า 2 ชั่วโมง	21	12.1
รวม	174	100.0
รูปแบบการเดินทางมาทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ	100	57.5
เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ / จักรยาน	11	6.3
เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว	59	33.9
เดินทางด้วยเท้า	4	2.3
รวม	174	100.0
ช่วงระยะเวลาที่ได้ทำงานจากบ้านในปี พ2563 .ศ.	จำนวน	ร้อยละ
1-2 เดือน	48	27.6
3-6 เดือน	47	27.0
มากกว่า 6 เดือน	79	45.4
รวม	174	100.0
ความถี่ในการทำงานจากบ้าน	จำนวน	ร้อยละ
ทำเป็นครั้งคราว (เฉลี่ย)1-2 วันต่อสัปดาห์(76	43.7
ทำเป็นประจำ (เฉลี่ย)3 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์(98	56.3
รวม	174	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 30 – 59 นาที จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา คือ ใช้เวลา 60 นาที – 1 ชม. 29 นาที จำนวน 36

คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 อันดับสาม คือ 1 ชม. 30 นาที – 2 ชั่วโมง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 อันดับสี่ คือ ต่ำกว่า 30 นาที จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และอันดับสุดท้าย คือใช้เวลา มากกว่า 2 ชั่วโมง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 ในส่วนของรูปแบบการเดินทาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เดินทางด้วยยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ การเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 อันดับสาม คือ เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ / จักรยาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 อันดับสุดท้าย คือ เดินทางด้วยเท้ามาทำงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

นอกจากนี้พบว่า ช่วงระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ทำงานจากบ้านในปี พ.ศ. 2563 คือ มากกว่า 6 เดือน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา คือ 1-2 เดือน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และอันดับสุดท้าย คือ ทำงานจากบ้าน 3-6 เดือน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 โดย 98 คนจากกลุ่มตัวอย่างมีการทำงานจากบ้านเป็นประจำ (เฉลี่ย 3 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์) คิดเป็นร้อยละ 56.30 และจำนวน 76 คนที่ทำงานจากบ้านครั้งคราว (เฉลี่ย 1-2 วันต่อสัปดาห์) คิดเป็นร้อยละ 43.70

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงาน จากบ้าน	ประโยชน์มากที่สุด → ประโยชน์น้อยที่สุด					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ ความคิดเห็น
	5	4	3	2	1			
ระดับความเห็น	5	4	3	2	1			
ประหยัดค่าใช้จ่าย	62	45	56	8	3	3.89	1.006	มาก
ประหยัดเวลาในการเดินทาง	122	34	14	3	1	4.57	0.763	มากที่สุด
ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น	22	44	81	20	7	3.31	0.971	มาก
ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น	57	61	44	10	2	3.93	0.956	มาก
ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่	32	44	68	20	10	3.39	1.090	มาก

จากตาราง 4.3 เกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานจากบ้านมีประโยชน์มากที่สุดในด้านการประหยัดเวลาในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาเห็นว่ามีความประโยชน์มากในด้านชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และในด้านประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานจากบ้าน

หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม มีความเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด	จำนวน	ร้อยละ
ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น	11	6.3
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50	65	37.4
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60	44	25.3
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40	47	27.0
อื่นๆ	7	4.00
รวม	174	100.0
สิ่งที่ต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน	จำนวน	ร้อยละ
อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์	73	26.6
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต	128	46.7
การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	69	25.2
อื่นๆ	4	1.5
ปัญหาจากการทำงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	77	44.3
พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	97	55.7
รวม	174	100.0
ปัญหาที่พบจากการทำงานจากบ้าน	จำนวน	ร้อยละ
ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท	64	44.4
ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม	56	38.9
อื่นๆ	24	16.7

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 รองลงมา คือ

การผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 อันดับสาม คือ การผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 อันดับสี่ เห็นด้วยให้ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 อันดับสุดท้าย คือ อื่นๆ เช่น ต้องการการทำงานที่บ้าน 100% หรือให้ทำงานที่บ้านจนกว่าสถานการณ์จะดีขึ้น หรือ แล้วแต่งานและบริษัทจะตกลงกัน เป็นต้น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 นอกจากนี้ พบว่า สิ่งในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการมากที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาคือ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 และอันดับสาม คือ การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และอื่นๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 เช่น จอมอนิเตอร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พบปัญหาจากการทำงานที่บ้าน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 ส่วนที่เหลือจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 นั้นไม่พบปัญหา ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบ ได้แก่ ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมา คือ ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 38.90 และอื่นๆ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 เช่น ขาดการพูดคุยกับหัวหน้างาน มีการใช้งานเกินเวลา เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกับปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน (ค่าเฉลี่ย 4.01) การรับรู้ถึงความง่าย (ค่าเฉลี่ย 3.74) การรับรู้ถึงประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (ค่าเฉลี่ย 3.60) บรรทัดฐานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	4.05	0.99	มาก
การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	3.84	0.92	มาก

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ของการทำงานจากบ้าน (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.45	0.99	มาก
การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	3.45	0.93	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์	3.70	0.80	มาก

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายของการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ถึงความง่าย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	3.67	0.99	มาก
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์	3.70	0.96	มาก
ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก	3.86	0.93	มาก
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย	3.74	0.83	มาก

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	3.70	1.07	มาก
อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน	3.63	0.99	มาก
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน	3.48	1.06	มาก
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	3.60	0.92	มาก

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน	3.68	1.00	มาก
เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้คุณประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว	3.72	0.90	มาก
ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน	3.36	1.05	ปานกลาง
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	3.59	0.87	มาก



ตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน	3.88	0.98	มาก
องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน	3.49	1.02	มาก
หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน	3.45	1.21	มาก
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน	3.61	0.94	มาก

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆในครอบครัว	4.11	0.89	มาก
อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน	3.87	0.93	มาก
สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน	4.06	0.91	มาก
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน	4.01	0.77	มาก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ความพึงพอใจต่องาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.75) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากในทุกประเด็น โดยระบุว่ามีความพึงพอใจในงานที่ได้รับในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 รองลงมา คือ งานที่

ทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และระบุว่า เป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจเท่ากับ 3.73 ส่วนประเด็นสุดท้ายระบุว่างานที่ทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพเท่ากับ 3.61

ตารางที่ 4.11 ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความพึงพอใจต่องาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	3.82	0.91	มาก
ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.83	0.89	มาก
งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ	3.73	0.96	มาก
งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน	3.61	1.06	มาก
ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน	3.75	0.82	มาก

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.71) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากในทุกประเด็น โดยระบุว่าการทำงานสามารถทำให้ได้อาศัยอยู่ที่เดิมซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาพบว่าสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสมเท่ากับ 3.62 และประเด็นสุดท้ายพบว่าชีวิตมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพเท่ากับ 3.52

ตารางที่ 4.12 ข้อมูลปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	3.62	1.01	มาก
ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ	3.52	0.99	มาก
การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม	4.00	0.85	มาก
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.71	0.82	มาก

ความอยู่ดีมีสุข

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากในประเด็นที่ว่า สถานการณ์ในชีวิตเป็นไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 รองลงมาคือ การได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอเท่ากับ 3.70 นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในประเด็นที่ว่า ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 3.35 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความอยู่ดีมีสุข	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	3.78	0.85	มาก
ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ	3.70	0.86	มาก
ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง	3.35	1.01	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข	3.61	0.81	มาก

ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.96) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากในทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.01 คือ การรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือ การทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงานเท่ากับ 3.98 และการสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำเท่ากับ 3.90

ตารางที่ 4.14 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	3.98	0.71	มาก
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่	4.01	0.69	มาก
ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ	3.90	0.77	มาก
ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	3.96	0.64	มาก

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

ตารางที่ 4.15 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19

ความคิดเห็นของพนักงานด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล	3.54	0.95	มาก
ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้	3.60	0.90	มาก
ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น	3.14	0.99	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19	3.43	0.83	มาก

จากตารางที่ 5.1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 ที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.43) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.60 คือ ความหวาดกลัวมีมากขึ้นเมื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ รองลงมาคือ วิกฤตการณ์นี้ทำให้รู้สึกเครียดและกังวล เท่ากับ 3.54 อันดับสุดท้าย คือการได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นเท่ากับ 3.14 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16 ผลวิเคราะห์ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง

ความคิดเห็นของพนักงานด้านความยากลำบากในการเดินทาง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน	3.36	1.19	ปานกลาง
การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า	4.09	0.97	มาก
ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง	4.02	1.04	มาก
ปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทาง	3.82	0.88	มาก

จากตารางที่ 5.2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยด้านความยากลำบากในการเดินทางที่มีต่อการทำงานจากบ้าน (ค่าเฉลี่ย 3.82) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในระดับมากในประเด็นที่ว่า การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 รองลงมาคือ ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง เท่ากับ 4.02 อันดับสุดท้าย คือการต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน เท่ากับ 3.36 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของเพศชายและเพศหญิง

เพศ		Mean	Std. Deviation	t	p-value
ความพึงพอใจต่องาน	ชาย	3.816	0.741	0.941	0.333
	หญิง	3.726	0.838		
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ชาย	3.781	0.788	0.947	0.332
	หญิง	3.696	0.829		
ความอยู่ดีมีสุข	ชาย	3.430	0.863	0.260	0.611
	หญิง	3.659	0.797		
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	ชาย	3.895	0.719	1.087	0.299
	หญิง	3.980	0.620		

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงอายุ

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
อายุ			3.905	0.010**				
21-30 ปี	3.43	0.931			-	-0.449*	-0.504*	-0.219
31-40 ปี	3.88	0.740					-0.055	0.231
41-50 ปี	3.93	0.753						0.285
50 ปีขึ้นไป	3.65	0.703						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
อายุ			1.478	0.222				
21-30 ปี	3.51	0.750			-	-0.297*	-0.240	-0.326
31-40 ปี	3.80	0.833					0.057	-0.029
41-50 ปี	3.75	0.933						-0.086
50 ปีขึ้นไป	3.83	0.595						-

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงอายุ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
อายุ			1.166	0.324				
21-30 ปี	3.44	0.793			-	-0.229	-0.195	-0.396
31-40 ปี	3.67	0.802					0.034	-0.167
41-50 ปี	3.63	0.927						-0.201
50 ปีขึ้นไป	3.83	0.659						-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปี ขึ้นไป
อายุ			1.455	0.229				
21-30 ปี	3.80	0.666			-	-0.229	-0.195	-0.396
31-40 ปี	4.02	0.635					0.034	-0.167
41-50 ปี	4.05	0.628						-0.201
50 ปีขึ้นไป	4.00	0.586						-

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีช่วงระดับอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อ งานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า พนักงานที่มีช่วงระดับอายุแตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่ม 31-40 ปี และกลุ่ม 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.499 และ -0.504 ตามลำดับ

นอกจากนี้พบว่า พนักงานกลุ่มอายุ 21-30 ปี มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่ม 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.297

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงระดับการศึกษา

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{x}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			2.500	0.085			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.333	0.673			-	0.622*	0.616*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.711	0.843					-0.006
ปริญญาโทขึ้นไป	3.717	0.776					-

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			1.645	0.196			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.185	0.801			-	0.477	0.523
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.708	0.761					0.046
ปริญญาโทขึ้นไป	3.662	0.888					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			3.762	0.025*			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.296	0.735			-	0.685*	0.779*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.611	0.790					0.094
ปริญญาโทขึ้นไป	3.517	0.826					-

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงระดับการศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท ขึ้นไป
การศึกษา			1.259	0.287			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.222	0.624			-	0.316	0.217
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	3.906	0.652					-0.099
ปริญญาโทขึ้นไป	4.005	0.628					-

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.622 และ 0.616 ตามลำดับ

นอกจากนี้พบว่า พนักงานกลุ่มการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.685 และ 0.779 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงระดับรายได้

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	50,001 – 60,000	60,001 ขึ้นไป
รายได้			1.149	0.337						
ต่ำกว่า 20,000	3.33	1.180			-0.443	-0.303	-0.699	-0.308	-0.457	
20,001 – 30,000	3.78	1.135				0.140	-0.256	0.135	-0.013	
30,001 – 40,000	3.64	0.756					-0.396	-0.005	-0.154	
40,001 – 50,000	4.03	0.632						0.391	0.243	
50,001 – 60,000	3.64	0.682							-0.149	
60,001 ขึ้นไป	3.79	0.733								-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่					
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	50,001 – 60,000	60,001 ขึ้นไป
รายได้			0.449	0.813						
ต่ำกว่า 20,000	3.67	0.919			-0.131	-0.091	-0.188	0.000	0.073	
20,001 – 30,000	3.80	0.857				0.040	-0.057	0.131	0.204	

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละช่วงระดับรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่					
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	50,001 – 60,000	60,001 ขึ้นไป
60,001 ขึ้นไป	3.63	0.761								-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	ต่ำกว่า 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	50,001 – 60,000	60,001 ขึ้นไป
รายได้			1.834	0.109						
ต่ำกว่า 20,000	3.50	0.937			-0.488	-0.379	-0.761*	-0.428	-0.453	
20,001 – 30,000	3.99	0.783				0.109	-0.273	0.061	0.035	
30,001 – 40,000	3.88	0.627					-0.382*	-0.049	-0.075	
40,001 – 50,000	4.26	0.568						0.333	0.308	
50,001 – 60,000	3.93	0.502								-0.026
60,001 ขึ้นไป	3.95	0.591								-

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อ งาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุขและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ งานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มรายได้ 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.761 และกลุ่มรายได้ 30,001 – 40,000 บาท มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มรายได้ 40,001 – 50,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.382

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละสถานภาพ

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	โสด	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			2.478	0.087			
โสด	3.70	0.852			-	-0.336*	0.099
สมรส (มีบุตร)	4.03	0.657					0.435
สมรส (ไม่มีบุตร)	3.60	0.733					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	โสด	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			2.793	0.064			
โสด	3.67	0.785			-	-0.341*	0.151
สมรส (มีบุตร)	4.01	0.702					0.492*
สมรส (ไม่มีบุตร)	3.52	1.116					-

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	โสด	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			2.435	0.091			
โสด	3.53	0.824			-	-0.351*	-0.155
สมรส (มีบุตร)	3.88	0.659					0.197
สมรส (ไม่มีบุตร)	3.69	0.918					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	โสด	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
สถานภาพ			0.949	0.389			
โสด	3.92	0.681			-	-0.174	-0.077
สมรส (มีบุตร)	4.10	0.496					0.097
สมรส (ไม่มีบุตร)	4.00	0.572					-

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่ต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มสถานภาพโสด มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มสถานภาพสมรส (มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.336

นอกจากนี้พบว่า พนักงานกลุ่มสถานภาพ โสด มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่มสถานภาพสมรส (มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.341 และพนักงานกลุ่มสถานภาพสมรส (มีบุตร) มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่มสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.492

และพนักงานกลุ่มสถานภาพ โสด มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มสถานภาพสมรส (มีบุตร) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.351

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			0.829	0.509					
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.70	0.886			-0.034	-0.160	-0.126	-0.590	
หัวหน้างาน	3.73	0.625				-0.126	-0.092	-0.557	
หัวหน้าแผนก	3.86	0.356					0.034	-0.431	
ผู้จัดการฝ่าย	3.83	0.892						-0.465	
ผู้บริหาร	4.29	0.679							-

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			1.482	0.210					
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.71	0.783			0.219	-0.397	-0.132	-0.342	
หัวหน้างาน	3.49	0.878				-0.616*	-0.351	-0.561	
หัวหน้าแผนก	4.11	0.527					0.265	0.056	
ผู้จัดการฝ่าย	3.85	1.033						-0.209	
ผู้บริหาร	4.06	0.854							-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			1.024	0.397					
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.55	0.811			-0.021	-0.260	-0.240	-0.557	
หัวหน้างาน	3.58	0.733				-0.239	-0.219	-0.535	
หัวหน้าแผนก	3.81	0.884					0.020	-0.296	
ผู้จัดการฝ่าย	3.79	0.958						-0.316	
ผู้บริหาร	4.11	0.886							-

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับ งาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	หัวหน้า งาน	หัวหน้า แผนก	ผู้จัดการ ฝ่าย	ผู้บริหาร
ตำแหน่งงาน			2.134	0.079					
เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.90	0.687			-0.027	-0.171	-0.302	-0.653*	
หัวหน้างาน	3.93	0.455				-0.145	-0.276	-0.626*	
หัวหน้าแผนก	4.07	0.465					-0.131	-0.481	
ผู้จัดการฝ่าย	4.21	0.674						-0.350	
ผู้บริหาร	4.56	0.502							-

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มหัวหน้างาน มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่มหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.616

นอกจากนี้ พบว่า พนักงานกลุ่มเจ้าหน้าที่ / พนักงาน มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.653 และพนักงานกลุ่มหัวหน้างาน มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.626

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้อง ระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละลักษณะงาน

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	บัญชี / การเงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด ลูกค้า	สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	ผลิต / บริการ	วางแผนกล ยุทธ์	บริหาร ทั่วไป	อื่นๆ
ลักษณะงาน			2.665	0.012*								
บัญชี / การเงิน	3.61	0.709				-0.193	0.164	-0.852*	0.029	-0.304	-0.171	-0.464*
ทรัพยากรบุคคล	3.81	0.559					0.357	-0.659	0.222	-0.111	0.022	-0.270
การตลาด ลูกค้า /	3.45	0.914						-1.016*	-0.135	-0.468	-0.335	-0.627*
สื่อสาร / ประชา สัมพันธ์	4.46	0.847							0.881*	0.548	0.681	0.389
ผลิต บริการ /	3.58	0.677								-0.333	-0.200	-0.492
วางแผน กลยุทธ์	3.92	0.606									0.133	-0.159
บริหารทั่วไป	3.78	0.920										-0.292
อื่นๆ	4.08	0.860										-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่							
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	บัญชี / การเงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด ลูกค้า	สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	ผลิต / บริการ	วางแผนกล ยุทธ์	บริหาร ทั่วไป	อื่นๆ
ลักษณะงาน			3.397	0.002**								
บัญชี / การเงิน	3.52	0.687				0.054	-0.140	-0.531	0.211	-0.039	-0.483*	-0.665*
ทรัพยากรบุคคล	3.46	1.067					-0.194	-0.585	0.157	-0.093	-0.537	-0.719*
การตลาด ลูกค้า /	3.66	0.810						-0.391	0.351	0.101	-0.343	-0.525*
สื่อสาร / ประชา สัมพันธ์	4.05	0.970							0.742*	0.492	0.048	-0.134

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	บัญชี / การเงิน	ทรัพยากร บุคคล	การตลาด / ลูกค้า	สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	ผลิต / บริการ	วางแผน กลยุทธ์	บริหาร ทั่วไป	อื่นๆ
ลักษณะงาน			0.752	0.628								
บัญชี / การเงิน	3.87	0.604			0.000	-0.080	-0.272	-0.074	-0.074	-0.018	-0.291*	
ทรัพยากร บุคคล	3.87	0.658				-0.081	-0.272	-0.074	-0.074	-0.019	-0.291	
การตลาด / ลูกค้า	3.95	0.631					-0.192	0.007	0.007	0.062	-0.211	
สื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	4.14	0.858						0.198	0.198	0.254	-0.019	
ผลิต / บริการ	3.94	0.468							0.000	0.056	-0.217	
วางแผน กลยุทธ์	3.94	0.136								0.056	-0.217	
บริหารทั่วไป	3.89	0.686									-0.273	
อื่นๆ	4.16	0.741									-	

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า พนักงานกลุ่มงานด้านบัญชี / การเงิน มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ และกลุ่มงานอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย

เท่ากับ -0.852 และ -0.464 ตามลำดับ รวมไปถึงพนักงานกลุ่มงานด้านการตลาด / ลูกค้า มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ และกลุ่มงานอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -1.016 และ -0.627 ตามลำดับ และพบอีกว่าพนักงานกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.881

ในส่วนต่อมาพบว่า พนักงานกลุ่มงานด้านบัญชี / การเงิน มีความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่มงานด้านบริหารทั่วไป และกลุ่มงานอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.483 และ -0.665 ตามลำดับ รวมไปถึงพนักงานกลุ่มงานด้านทรัพยากรบุคคล มีความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่มงานอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.719 ส่วนพนักงานกลุ่มงานด้านการตลาด / ลูกค้า ก็มีความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่มงานอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.525 อีกทั้งพนักงานกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ มีความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.742 ในส่วนของพนักงานกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ มีความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างจากกลุ่มงานด้านบริหารทั่วไป และกลุ่มงานอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.694 และ -0.876 ตามลำดับ

นอกจากนี้ พนักงานกลุ่มงานด้านบัญชี / การเงิน มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.789 เช่นเดียวกับพนักงานกลุ่มงานด้านการตลาด / ลูกค้า ก็มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ และ งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.902 และ -0.735 ตามลำดับ ที่สำคัญพบว่าพนักงานกลุ่มงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ และงานด้านบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.000 และ 0.778 ตามลำดับ เช่นเดียวกับพนักงานกลุ่มงานด้านการผลิต / การบริการ มีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.833

ในส่วนสุดท้าย พบว่า พนักงานกลุ่มงานด้านบัญชี/ การเงิน มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มงานอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.291

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละที่พักอาศัย

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ภาคอื่นๆ
ที่พักอาศัย			0.473	0.624			
กรุงเทพฯ	3.72	0.871			-	-0.028	-0.225
ปริมณฑล	3.75	0.655					-0.196
ภาคอื่นๆ	3.95	0.708					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{X}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ภาคอื่นๆ
ที่พักอาศัย			1.091	0.338			
กรุงเทพฯ	3.66	0.846			-	-0.165	-0.270
ปริมณฑล	3.82	0.710					-0.104
ภาคอื่นๆ	3.93	0.818					-

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน แต่ละที่พักอาศัย (ต่อ)

ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{x}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ภาคอื่นๆ
ที่พักอาศัย			1.040	0.356			
กรุงเทพฯ	3.56	0.830			-	-0.126	-0.298
ปริมณฑล	3.69	0.743					-0.172
ภาคอื่นๆ	3.86	0.844					-
ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	\bar{x}	S.D.	F	p-value	กรุงเทพฯ	ปริมณฑล	ภาคอื่นๆ
ที่พักอาศัย			0.482	0.619			
กรุงเทพฯ	3.95	0.663			-	0.028	-0.165
ปริมณฑล	3.93	0.553					-0.193
ภาคอื่นๆ	4.12	0.687					-

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีที่พักอาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (pair-wise analysis) พบว่า ที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ห่ออิทธิพลที่มีต่อความพึงพอใจ			
	β	Std. Error	t	P-Value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.185*	0.087	2.135	0.034
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.090	0.086	-1.046	0.297
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.210*	0.088	2.392	0.018
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.017	0.112	0.156	0.876
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.193**	0.073	2.642	0.009
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.096	0.102	0.942	0.348
Adjusted R Square				0.240

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.25 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.185$, $p < 0.05$) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.210$, $p < 0.05$) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta = 0.193$, $p < 0.01$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 24.0 ($R^2 = 0.240$)

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ที่สนใจที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว			
	β	Std. Error	t	P-Value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.168	0.087	1.925	0.056
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.003	0.087	-0.032	0.975
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.036	0.088	0.408	0.684
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.083	0.112	0.738	0.461
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.064	0.074	0.868	0.387
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.285**	0.103	2.768	0.006
Adjusted R Square 0.232				

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.26 พบว่า บรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.285$, $p < 0.01$) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ร้อยละ 23.20 ($R^2 = 0.232$)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความอยู่ดีมีสุข

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ที่สนใจที่สัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุข			
	β	Std. Error	t	P-Value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.171*	0.082	2.094	0.038
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.004	0.081	-0.049	0.961
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.108	0.083	1.312	0.191
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.090	0.105	0.852	0.395
บรรทัดฐานที่ทำงาน	-0.014	0.069	-0.209	0.835
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.373***	0.096	3.866	0.000
Adjusted R Square 0.322				

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.27 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.171$, $p < 0.05$) บรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.373$, $p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขได้ร้อยละ 32.20 ($R^2 = 0.322$)

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์ที่สมมติว่ามีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน			
	β	Std. Error	t	P-Value
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.133*	0.064	2.067	0.040
การรับรู้ถึงความง่าย	0.057	0.064	0.890	0.375
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.090	0.065	1.395	0.165
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.130	0.083	-1.570	0.118
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.061	0.054	1.131	0.260
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.362***	0.076	4.783	0.000
Adjusted R Square 0.326				

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.28 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.133$, $p < 0.05$) บรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.362$, $p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ร้อยละ 32.60 ($R^2 = 0.326$)

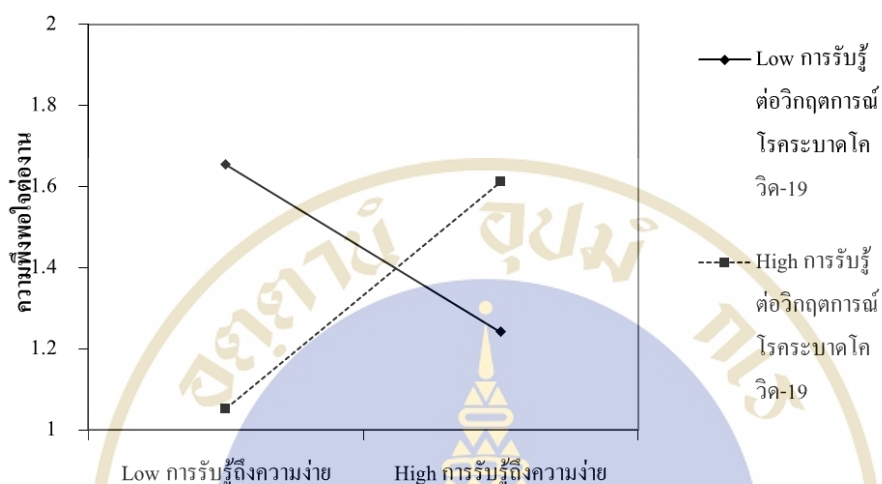
สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	1.390	0.392		3.547	0.001
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.121	0.098	0.119	1.240	0.217
การรับรู้ถึงความง่าย	0.036	0.100	0.037	0.362	0.717
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	-0.221	0.100	0.248*	2.205	0.029
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.122	0.126	-0.130	-0.974	0.332
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.156	0.085	0.180	1.830	0.069
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.257	0.125	0.243*	2.060	0.041
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.058	0.069	-0.058	-0.838	0.403
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.115	0.108	-0.111	-1.068	0.287
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.262	0.111	0.243*	2.354	0.020
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.089	0.101	0.104	0.884	0.378
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.283	0.151	-0.295	-1.872	0.063
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.025	0.079	-0.032	-0.321	0.749
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์ โรคระบาดโควิด-19	0.300	0.143	0.273*	2.104	0.037
Adjusted R Square 0.267					

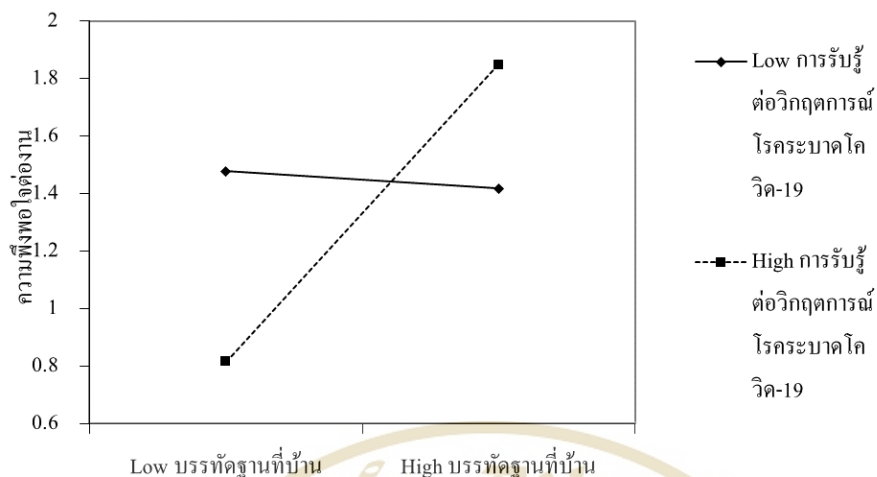
* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.29 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงความง่าย ($\beta = 0.243, p < 0.05$) บรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.273, p < 0.05$) กับความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 26.70 ($R^2 = 0.267$)



ภาพที่ 4.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.1 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.2 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานเพิ่มขึ้น

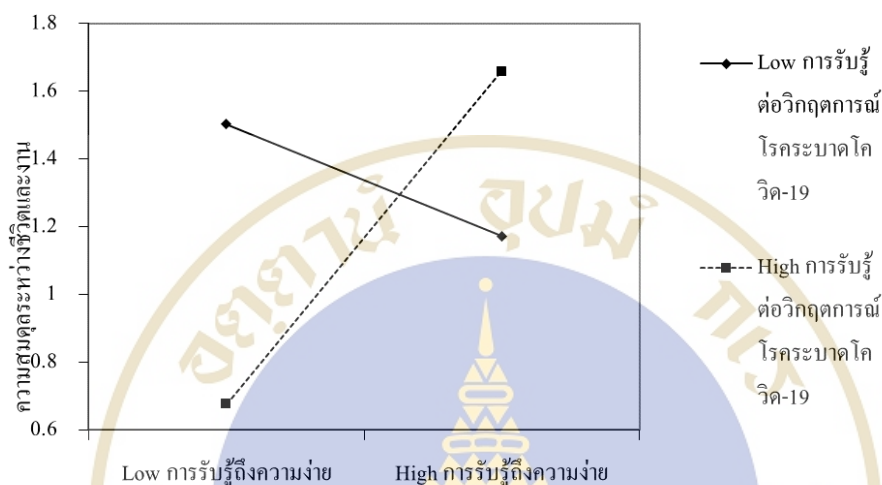
สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	1.252	0.390		3.209	0.002
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.110	0.098	0.107	1.124	0.263
การรับรู้ถึงความง่าย	0.162	0.099	0.163	1.626	0.106
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.064	0.100	0.072	0.641	0.522
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.072	0.125	-0.077	-0.577	0.565
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.041	0.085	0.047	0.483	0.630
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.399	0.124	0.376**	3.211	0.002
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.084	0.068	-0.085	-1.224	0.223
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.122	0.108	-0.117	-1.136	0.257
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.354	0.111	0.328**	3.196	0.002
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.107	0.100	0.125	1.071	0.286
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.279	0.150	-0.290	-1.854	0.066
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.004	0.078	0.005	0.050	0.961
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.211	0.142	0.192	1.485	0.139
Adjusted R Square 0.277					

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.30 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงความง่าย ($\beta = 0.328, p < 0.05$) กับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ร้อยละ 27.70 ($R^2 = 0.277$)



ภาพที่ 4.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.3 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มขึ้น

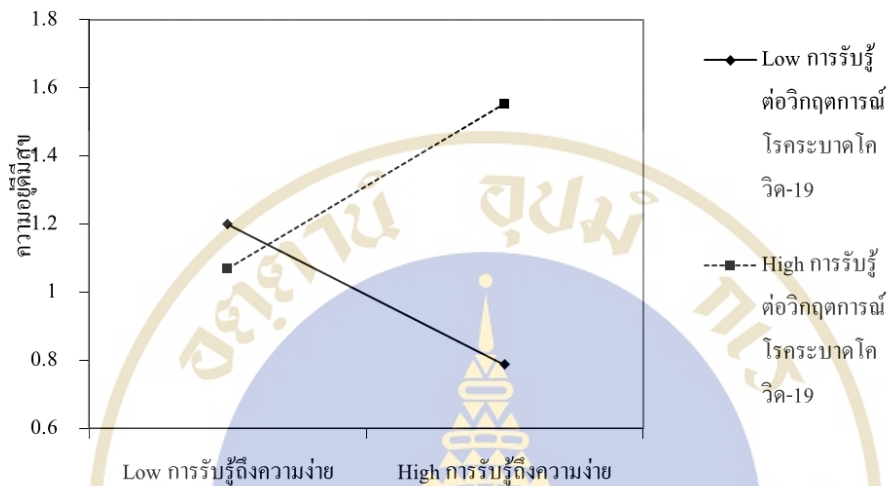
สมมติฐานที่ 8 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	1.152	0.366		3.149	0.002
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.122	0.091	0.120	1.339	0.182
การรับรู้ถึงความง่าย	0.116	0.093	0.118	1.249	0.213
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.197	0.094	0.222*	2.105	0.037
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.098	0.117	-0.105	-0.837	0.404
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.001	0.080	0.001	0.011	0.991
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.430	0.117	0.407***	3.688	0.000
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาด โควิด-19	-0.156	0.064	-0.159*	-2.439	0.016
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.106	0.101	-0.102	-1.051	0.295
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.240	0.104	0.224*	2.309	0.022
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.180	0.094	0.212	1.916	0.057
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.342	0.141	-0.357*	-2.425	0.016
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.062	0.074	0.079	0.845	0.399
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.128	0.133	0.117	0.960	0.339
Adjusted R Square 0.358					

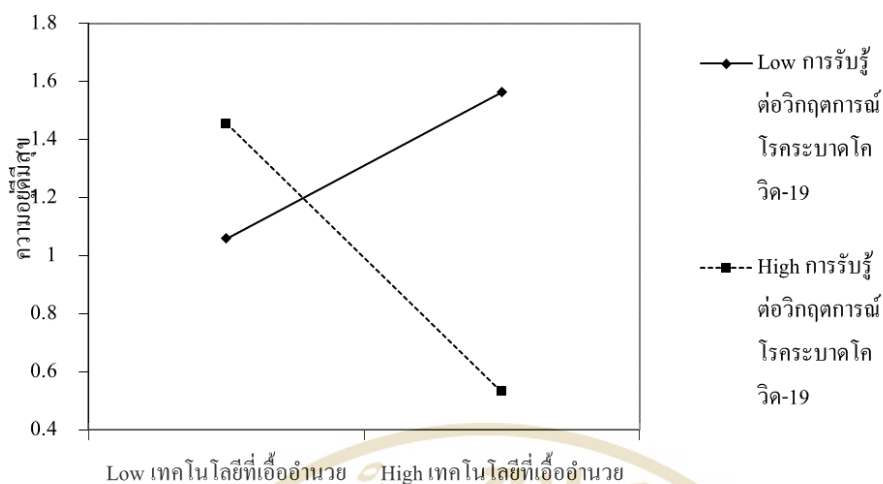
* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.31 พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงความง่าย ($\beta = 0.224, p < 0.05$) เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ($\beta = -0.357, p < 0.05$) กับความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 35.80 ($R^2 = 0.358$)



ภาพที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.4 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น



ภาพที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเทคโนโลยีที่ใช้อำนวยที่ทำให้เกิดความอยู่ดีมีสุขโดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากภาพที่ 4.5 พบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ใช้อำนวยจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขลดลง

สมมติฐานที่ 9 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อ ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปร กำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	1.659	0.293		5.657	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.148	0.073	0.184*	2.020	0.045
การรับรู้ถึงความง่าย	0.066	0.075	0.085	0.880	0.380
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.117	0.075	0.167	1.559	0.121
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.148	0.094	-0.201	-1.577	0.117
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.017	0.064	0.024	0.260	0.795
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.429	0.094	0.514***	4.583	0.000
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาด โควิด-19	-0.051	0.051	-0.066	-1.000	0.319
การรับรู้ถึงประโยชน์*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.093	0.081	0.114	1.153	0.251
การรับรู้ถึงความง่าย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.023	0.083	0.027	0.279	0.781
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.104	0.075	0.155	1.381	0.169
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.088	0.113	-0.117	-0.778	0.438
บรรทัดฐานที่ทำงาน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	-0.065	0.059	-0.104	-1.095	0.275
บรรทัดฐานที่บ้าน*การรับรู้ต่อ วิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	0.137	0.107	0.158	1.280	0.202
Adjusted R Square 0.358					

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.32 ไม่พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปร
กำกับระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับความสอดคล้อง
ระหว่างบุคคลกับงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สมมติฐานที่ 10 ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความพึงพอใจต่องานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	2.092	0.370		5.648	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.265	0.090	0.258**	2.937	0.004
การรับรู้ถึงความง่าย	-0.024	0.087	-0.025	-0.279	0.781
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.197	0.089	0.221*	2.220	0.028
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.072	0.114	-0.077	-0.636	0.525
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.200	0.073	0.231**	2.743	0.007
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.162	0.106	0.153	1.532	0.127
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.278	0.078	-0.300***	-3.575	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.076	0.113	0.058	0.668	0.505
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.117	0.101	-0.097	-1.168	0.244
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.041	0.109	0.042	0.370	0.712
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.080	0.125	-0.077	-0.637	0.525
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.102	0.084	0.105	1.223	0.223
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	0.041	0.112	0.034	0.362	0.718
Adjusted R Square 0.275					

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.33 ไม่พบว่าความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับความพึงพอใจต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สมมติฐานที่ 11 ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	1.608	0.382		4.212	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.195	0.093	0.190*	2.105	0.037
การรับรู้ถึงความง่าย	0.035	0.090	0.035	0.388	0.699
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.043	0.091	0.048	0.466	0.642
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	0.027	0.117	0.029	0.230	0.818
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.077	0.075	0.089	1.024	0.308
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.315	0.109	0.296**	2.897	0.004
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.150	0.080	-0.162	-1.874	0.063
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.047	0.117	-0.036	-0.399	0.691
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.107	0.104	0.088	1.031	0.304
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.057	0.113	-0.059	-0.502	0.616
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.020	0.129	0.019	0.156	0.876
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.041	0.086	0.042	0.474	0.636
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	0.092	0.116	0.078	0.797	0.427
Adjusted R Square 0.234					

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.34 ไม่พบว่าความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สมมติฐานที่ 12 ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ห่อทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความอยู่ดีมีสุขโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	1.481	0.340		4.357	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.255	0.083	0.250**	3.081	0.002
การรับรู้ถึงความง่าย	0.079	0.080	0.081	0.989	0.324
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.105	0.081	0.118	1.288	0.200
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.016	0.104	-0.017	-0.150	0.881
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.003	0.067	0.004	0.051	0.959
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.411	0.097	0.389***	4.248	0.000
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.296	0.071	-0.320***	-4.143	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.049	0.104	0.038	0.469	0.640
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.002	0.092	-0.002	-0.020	0.984
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.076	0.100	-0.079	-0.752	0.453
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.025	0.115	-0.024	-0.215	0.830
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.115	0.077	0.118	1.495	0.137
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	0.044	0.103	0.037	0.428	0.669
Adjusted R Square 0.386					

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.35 ไม่พบว่าความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับความอยู่ดีมีสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สมมติฐานที่ 13 ความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ห่ออิทธิพลของปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านที่มีต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

ตัวแปร	unstandardized Beta	Std. Error	β	t	P-value
(Constant)	1.993	0.280		7.127	0.000
การรับรู้ถึงประโยชน์	0.185	0.068	0.230**	2.717	0.007
การรับรู้ถึงความง่าย	0.095	0.066	0.123	1.442	0.151
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	0.059	0.067	0.085	0.887	0.376
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	-0.149	0.086	-0.201	-1.734	0.085
บรรทัดฐานที่ทำงาน	0.054	0.055	0.079	0.974	0.332
บรรทัดฐานที่บ้าน	0.365	0.080	0.438***	4.581	0.000
ความยากลำบากในการเดินทาง	-0.107	0.059	-0.147	-1.827	0.070
การรับรู้ถึงประโยชน์*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.045	0.086	0.044	0.521	0.603
การรับรู้ถึงความง่าย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.015	0.076	0.016	0.199	0.843
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.057	0.083	0.075	0.684	0.495
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	-0.036	0.094	-0.044	-0.376	0.707
บรรทัดฐานที่ทำงาน*ความ ยากลำบากในการเดินทาง	0.047	0.063	0.061	0.744	0.458
บรรทัดฐานที่บ้าน*ความยากลำบาก ในการเดินทาง	-0.137	0.085	-0.148	-1.617	0.108
Adjusted R Square 0.331					

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.01$, *** $P \leq 0.001$

จากตาราง 4.36 ไม่พบว่าความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านกับความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 8 คน จากแผนกที่แตกต่างกันตามลักษณะงาน ดังนี้

ตารางที่ 4.37 แสดงข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับ	ตำแหน่ง	ลักษณะงาน	อายุ (ปี)	อายุงาน (ปี)
คนที่ 1	หัวหน้าแผนก	งานด้านการผลิต / การบริการ	51	19
คนที่ 2	หัวหน้าแผนก	งานด้านทรัพยากรบุคคล	45	17
คนที่ 3	หัวหน้างาน	งานด้านอื่นๆ (เลขานุการ)	37	4
คนที่ 4	หัวหน้างาน	งานด้านบัญชี / การเงิน	47	15
คนที่ 5	หัวหน้างาน	งานด้านบัญชี / การเงิน	45	5
คนที่ 6	ผู้จัดการฝ่าย	งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า	39	10
คนที่ 7	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า	34	4
คนที่ 8	เจ้าหน้าที่ / พนักงาน	งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า	26	1.3

จากตาราง 4.37 กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงมีทั้งหมด 8 คน โดยตำแหน่งสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง คือ ระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 1 คน รองลงมาคือ ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 2 คน ระดับหัวหน้างาน จำนวน 3 คน และระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน จำนวน 2 คน โดยมาจากงานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า จำนวน 3 คน จากงานด้านบัญชี / การเงิน จำนวน 2 คน งานด้านทรัพยากรบุคคล งานด้านการผลิต / การบริการ จำนวนอย่างละ 1 คน ส่วนงานอื่นๆ อีกจำนวน 1 คน ซึ่งเป็นงานด้านเลขานุการ ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศหญิง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานจากบ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ผู้วิจัยได้แบ่งคำสัมภาษณ์ออกเป็นมิติต่างๆ ดังนี้

การรับรู้ถึงประโยชน์ Perceived usefulness

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ถึงประโยชน์ที่มีต่อการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน ประโยชน์ที่ชัดเจนที่สุด คือเรื่องของการประหยัดเวลาในการเดินทางไปทำงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าการจราจรทุกวันนี้ไม่ได้เป็นอย่างไรในอดีต ปริมาณรถบนท้องถนนที่มากขึ้นทำให้การจราจรติดขัด เป็นผลให้พนักงานต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานนานกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้น ประโยชน์อย่างชัดเจนที่มีจากการทำงานจากบ้าน คือ พนักงานไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง ทำให้นำเวลาส่วนดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชีวิตและงานได้ นอกจากนี้ พบว่า พนักงานบางส่วนมองว่า เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นค่าเสื้อผ้า ค่าเครื่องสำอางค์ เนื่องจากการทำงานที่บ้าน ไม่ต้องมีการแต่งตัว หรือแต่งหน้า รวมทั้ง สามารถทำอาหารทานเองได้ที่บ้านโดยไม่ต้องออกมาซื้อ จึงทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายไปได้บางส่วน ดังตัวอย่างของคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...มันก็มีส่วนที่มันเป็นข้อดีคือ *save cost* ทั้งค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ทั้งค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้าก็ลดลงหมดเลย...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 37 ปี ตำแหน่งหัวหน้างาน งานด้านอื่นๆ (เลขานุการ))

“...โดยส่วนตัวชอบรูปแบบการทำงานจากบ้าน เนื่องจากมัน *flexible* มากกว่า สามารถลดเวลาในการเดินทางได้...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ / พนักงาน งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า)

“...การทำงานที่บ้านในช่วงโควิด ก็เป็นสิ่งดี หลีกเลี่ยงการติดเชื้อ และ ลดเวลาการเดินทาง ทั้งไปและกลับ...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 45 ปี ตำแหน่งหัวหน้างาน งานด้านบัญชี / การเงิน)

การรับรู้ถึงความง่าย Perceived ease of use

กลุ่มตัวอย่างไม่ได้มีการกล่าวถึงความง่ายของการทำงานจากบ้าน แต่โดยส่วนใหญ่สามารถทำงานได้อย่างปกติเหมือนกับทำอยู่ที่สำนักงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การทำงานจากบ้านไม่ได้มีความยุ่งยากซับซ้อน และทำให้เกิดปัญหาจนไม่สามารถทำงานได้ ดังตัวอย่างของคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ถ้าในแง่ของการทำงาน มันก็ไม่ได้ปรับอะไรมาก ก็ทำเหมือนเดิม แต่ว่าช่วงเริ่มแรกๆ ก็มีบ้าง ที่น้องๆ งงตอนเข้าระบบเองที่บ้าน แต่พอได้แล้วก็ปกติ ไม่ยาก ...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 39 ปี ตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า)

ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย Resource facilitating conditions

ในด้านของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยเป็นปัจจัยที่ถูกกล่าวถึงทั้งในแง่บวกและแง่ลบ กล่าวคือ ทรัพยากรถือเป็นสิ่งจำเป็นในการทำงาน ดังนั้น จึงเกิดความคาดหวังสำหรับพนักงานที่จะได้รับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม บริษัทได้สนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาให้แก่พนักงานทุกท่านที่มีความจำเป็นและมีความต้องการที่จะใช้ รวมทั้งการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในส่วนของการโทรศัพท์ในกรณีที่มีการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ ในกรณีที่บางส่วนงานต้องการอุปกรณ์อื่นๆ เพิ่มเติม ก็ยังสามารถร้องขอจากหัวหน้างานได้เช่นเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนพนักงานอันจะนำไปสู่ทัศนคติที่ดีแก่พนักงานได้ ดังตัวอย่างของคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ถ้าช่วงแรกๆ บริษัทก็มี provide อุปกรณ์ต่างๆ ให้ แต่ไม่ได้เครื่องปรีน เพราะงานเราต้องปรีนเยอะ แต่ก็อยู่ในจุดที่รับได้ เพราะว่ายังเข้ามาทำงานที่ออฟฟิศได้...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ / พนักงาน งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า)

“...ถ้าในเรื่องของอุปกรณ์ถือว่าบริษัทสนับสนุนได้ค่อนข้างดี ไม่ว่าจะเป็น laptop รวมถึงค่าใช้จ่ายในการประสานงาน ของใช้สำนักงานทั่วไปถือว่าโอเค ยกเว้นบางแผนกที่ต้องการอุปกรณ์เสริม เช่น ไอที ที่อาจจะต้องมีหน้าจอ 2 3 ตัว แต่สิ่งที่เป็นพื้นฐานถือว่าได้รับการสนับสนุนดี...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 45 ปี ตำแหน่งหัวหน้าแผนก งานด้านทรัพยากรบุคคล)

เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย Technology facilitating conditions

เทคโนโลยีถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานจากบ้าน เนื่องจากหากขาดเทคโนโลยีก็จะทำให้การทำงานมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของโปรแกรมเพื่อใช้ในการทำงาน หรือแม้กระทั่งคำแนะนำ คู่มือการเรียนรู้ต่างๆ ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาจากการใช้เทคโนโลยี ดังตัวอย่างของคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เค้าจะมีจัด session training พนักงานในการใช้งาน ไม่ว่าจะเป็นตอน One drive zoom หรือ MS team แต่เป็นระบบออนไลน์นะ...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 47 ปี ตำแหน่งหัวหน้างาน งานด้านบัญชี / การเงิน)

“...ระบบลุ่มบ่อดอนอยู่ที่บ้าน บางที VPN ก็มีปัญหา ใช้งานไม่ได้เป็นวันเลยก็มี ยิ่งช่วงรีบๆ นี้ต้องแมนนวลไปก่อน ไม้จั่นไม้ทันส่งของ...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 34 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ / พนักงาน งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า)

บรรทัดฐานที่ทำงาน Work social structure

บรรทัดฐานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นการรับรู้ภายใต้อิทธิพลของกลุ่มคนในที่ทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ พบว่า กลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน แม้จะมีการแบ่งปันข้อมูลจากท่านอื่น ที่พบว่าหัวหน้างานตนเองไม่ได้สนับสนุนการทำงานจากบ้าน จึงอาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อรูปแบบการทำงานดังกล่าว เนื่องจากเป็นการสร้างภาระงานที่มากขึ้นจากรูปแบบปัจจุบัน แต่โดยรวมถือว่า เป็นไปในทิศทางที่ดี ดังตัวอย่างของคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...นายสนับสนุนดี มีให้แบ่งกันเข้ามาเพื่อไม่ให้แออัดคนเยอะจนเกินไป แล้วก็ให้มาสายได้ กลับก่อนได้ จะได้ไม่ต้องชนเวลาที่คนเยอะบนรถไฟ แต่งานต้องรีบร้อย...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 26 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ / พนักงาน งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า)

“...มีท่านอื่น ที่ไม่แฮปปี้เนื่องจากต้องไปทำงานที่บ้านของเจ้านายจากนโยบายการทำงานจากบ้าน จะต้องนั่งวินไปบ้านเจ้านายเอาเอกสารไปเซ็นต์แล้วนั่งวินกลับมาเอาเอกสารส่งบัญชี เพราะว่าเจ้านายไม่ได้เอามา...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 37 ปี ตำแหน่งหัวหน้างาน งานด้านอื่นๆ (เลขานุการ))

บรรทัดฐานที่บ้าน Home social structure

การได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัวย่อมทำให้การทำงานจากบ้านนั้นไม่สะดวก ความเข้าใจจากสมาชิกที่บ้านนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ เพราะหากสมาชิกที่บ้านรบกวนการทำงาน หรือ พนักงานไม่สามารถมีพื้นที่ในการทำงานให้เกิดสมาธิได้ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างของคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สามารถทำนู่นทำนี่ได้ สมาชิกที่บ้านไม่ได้มารบกวนการทำงาน โดยที่ไม่ได้มีการแบ่งสัดส่วน...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 51 ปี ตำแหน่งหัวหน้าแผนก งานด้านการผลิต / การบริการ)

“...กรณีทำงานที่บ้านบางคนมีลูกเล็ก อาจจะมีหลุดบ้าง ต้องทำงานไปด้วย เลี้ยงลูกไปด้วยในช่วงกลางวัน แต่ก็ไม่ได้มีปัญหาใหญ่ อาจจะเป็นแค่บางช่วงเวลา (พนักงานเพศหญิง อายุ 45 ปี ตำแหน่งหัวหน้าแผนก งานด้านทรัพยากรบุคคล)

นอกจากบทสัมภาษณ์ที่ได้นำเสนอไปแล้วนั้น ปัจจัยดังกล่าว ได้นำไปสู่ทัศนคติที่มีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่าง โดยจะนำไปใช้ในการอภิปรายผลต่อไป



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้าน โดยประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน ซึ่งเป็นตัวแปรต้นทั้งหมด โดยมีตัวแปรกำกับ ได้แก่ การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง ส่วนของตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ซึ่งในการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาสรุปและอภิปรายผลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างผ่านการทำแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้การส่งอีเมลล์ภายในองค์กร หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลมาทดสอบทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อทดสอบค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (t-test and One – way ANOVA) รวมทั้งทดสอบความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) นอกจากนี้ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนเพื่อนำข้อมูลมาสนับสนุนสมมติฐาน

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัย

จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 174 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.20 ซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.90 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 55.20 ในขณะที่รายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 60,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.70 และมีสถานภาพโสด โดยคิดเป็นร้อยละ 71.80 อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน

คิดเป็นร้อยละ 64.90 โดยที่ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านบัญชี / การเงิน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 71.30

5.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงาน 30 – 59 นาที โดยใช้รูปแบบการเดินทางสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ

ส่วนของช่วงระยะเวลาที่ได้ทำงานจากบ้านในปี พ.ศ. 2563 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการทำงานจากบ้านมากกว่า 6 เดือน โดยทำเป็นประจำ เฉลี่ย 3 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์ และพบว่า หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ควรผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50

นอกจากนี้พบว่า ในด้านประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานจากบ้านนั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่าเป็นเรื่องของการประหยัดเวลาในการเดินทาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.57 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์ (2555) ที่กล่าวว่า สาเหตุส่วนใหญ่ที่เลือกใช้การทำงานทางไกลมาจากความประหยัดเวลาในการเดินทาง อย่างไรก็ตาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.70 พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน ซึ่งปัญหาที่ถูกพบมากที่สุด ได้แก่ ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูล ส่วนกลางของบริษัท คิดเป็นร้อยละ 44.40 รองลงมาคือ ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 38.90 และปัญหาด้านอื่นๆ เช่น พบว่า มีการทำงานเกินเวลางานมากเกินไป การประสานงานและส่งผ่านข้อมูล/งานจะช้าและไม่สมบูรณ์เหมือนเดิม รวมทั้งไม่สามารถเสนองานในรูปแบบเอกสารต้นฉบับต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อลงนามได้ บางความคิดเห็นกล่าวว่า การประสานงานไม่ได้รับการตอบรับในเวลาอันควร ล่าช้า บางคนยังขาดความรับผิดชอบ เอกสารบางอย่างอยู่ที่ทำงาน และงานบางอย่างต้องพิมพ์เอกสารเป็นหลักฐานเพื่อสแกนส่งงานให้ลูกค้า เป็นต้น ในส่วนของสิ่งที่ต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นว่า บริษัทควรสนับสนุนในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา คือ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 25.20 ส่วนความต้องการอื่นๆ เช่น ระบบการเข้าถึงเอกสารรวมขององค์กร

5.1.3 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกับปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน โดยมีความเห็นด้วยอย่างมากว่าการทำงานจากบ้านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.11 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย โดยเห็นด้วยอย่างมากว่า ผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.86 นอกจากนี้ในด้านการรับรู้ถึงประโยชน์นั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากว่าการทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.05 ส่วนในปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากว่า ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.70 นอกจากนี้ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างมากว่า องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.88 และปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอย่างมากว่า เทคโนโลยีที่องค์กรมี ช่วยให้ประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.72

5.1.4 ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้าน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อการทำงานจากบ้าน ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคล โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากว่า มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับในปัจจุบันมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากว่า การทำงานสามารถทำให้สามารถอาศัยอยู่ที่เดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนปัจจัยด้านความอยู่ดีมีสุข พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากว่า สถานการณ์ในชีวิตเป็นไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01

5.1.5 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผ่านผลกระทบต่อการทำงานจากบ้าน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ความหวาดกลัวมีมากขึ้นเมื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.60 ส่วนปัจจัยด้านความยากลำบากในการ

เดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.09

5.1.6 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในส่วนของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความพึงพอใจต่องาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุด เช่นเดียวกับพนักงานอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไปที่มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุขสูงที่สุด

นอกจากนี้ พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุด ในส่วนของความแตกต่างด้านรายได้นั้น พบว่า พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท มีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุด โดยที่พบว่าสถานภาพสมรส (มีบุตร) มีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุดเช่นกัน

ทั้งนี้ พบว่า ตำแหน่งงานระดับผู้บริหารมีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงสุด ซึ่งหัวหน้าแผนกจะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวสูงสุด อย่างไรก็ตาม พบว่า พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ มีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุขสูงที่สุด ขณะที่งานด้านอื่นๆ เช่น ไอที โลจิสติกส์ มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุด และปัจจัยประชากรศาสตร์เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานที่อาศัยอยู่ภาคอื่น ที่ไม่ใช่กรุงเทพฯและปริมณฑลมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุด

ส่วนที่ 2

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clark (1998) ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กร และความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ในการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน และปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ แสดงให้เห็นว่า หากพนักงานได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โตะทำงาน เครื่องพิมพ์ จอมอนิเตอร์ ระบบสารสนเทศ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศยามล เอกะกุลานัน (2554) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร จากการให้ผลตอบแทน สวัสดิการที่สอดคล้องกับภาระงาน รวมทั้งความห่วงใยใส่ใจจะทำให้เกิดอารมณ์เชิงบวกและความพึงพอใจต่องานที่มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรต่างๆ ควรมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อพนักงานทุกคน นอกจากนี้ ผลการสำรวจพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้องค์กรสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานจากบ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต ซึ่งจะนำมาสู่ความพึงพอใจที่มากขึ้น

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศยามล เอกะกุลานัน (2554) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว คือ การสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เมื่อการทำงานจากบ้านไม่ได้เป็นอุปสรรคที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งในครอบครัว รวมทั้งสมาชิกในครอบครัวไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงาน จึงทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ หากสมาชิกในครอบครัวมีการรับรู้ถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องทำเมื่ออยู่ที่บ้าน และมีความเข้าใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดความอยู่ดีมีสุข เนื่องจากทุกอย่างที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางที่ดี ไม่ได้เกิดข้อขัดแย้งใดใดกับครอบครัว

สำหรับปัจจัยความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ กล่าวคือ เมื่อพนักงานรับรู้ได้ถึงประโยชน์ที่มีต่อการทำงานจากบ้าน ก็จะทำให้เกิดการยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยของ วลัยุทธ์ ก้าวสัมพันธ์ (2555) ได้กล่าวว่าสังคมรอบข้างมีผลต่อการตัดสินใจทำงานระยะไกลพอสมควร ซึ่งกลุ่ม

ตัวอย่างเห็นว่าโครงสร้างสังคมที่บ้านมีอิทธิพลมากกว่าโครงสร้างสังคมที่ทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งการยอมรับของสมาชิกในครอบครัวมีส่วนต่อการตัดสินใจมากกว่าเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Beasley, David and Seubert (2001) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทางไกล หรือ telework นั้น คือสามารถใช้เวลาอยู่กับลูกๆ ได้มากขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Lim and Teo (2000) ที่กลุ่มตัวอย่างที่แต่งงานแล้วมีทัศนคติที่ดีต่อระบบการทำงานทางไกล เนื่องจากสามารถรักษาตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น ลดเวลาที่ต้องเดินทางไปกลับที่ทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน เนื่องจากไม่ต้องถูกรบกวนจากการทำงาน

ส่วนที่ 3

สำหรับตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และปัจจัยความยากลำบากในการเดินทาง ซึ่งพบว่า ปัจจัยการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 จะมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไป

โดยจากผลวิจัยนั้นพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ยิ่งมีการรับรู้ถึงความง่ายก็จะยิ่งเพิ่มความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมทั้งความอยู่ดีที่มีต่อการทำงานจากบ้าน โดยอาจเป็นไปได้ว่าในสถานการณ์วิกฤตที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น การเกิดโรคระบาด ภัยพิบัติ สถานการณ์ดังกล่าวอาจเข้ามาคุกคามสิ่งต่างๆ ในชีวิตจนทำให้พนักงานเกิดความไม่สบายใจ หรือเกิดความกังวลในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการงาน ชีวิตครอบครัว หรือแม้กระทั่งชีวิตส่วนตัว หากสิ่งต่างๆ หรือกระบวนการตรงหน้าที่ต้องเผชิญนั้นมีความง่าย หรือไม่ต้องอาศัยความพยายามมากนักก็จะเกิดทัศนคติที่ดีต่อการใช้ เช่นเดียวกับกับผลการวิจัย หากรับรู้ว่าการทำงานจากบ้านนั้นมีความง่าย ก็จะยิ่งทำให้เกิดทัศนคติที่ดี โดยอาจจะแตกต่างจากงานวิจัยของวาลัญซ์ ก้าวสัมพันธ์ (2555) ที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยการรับรู้ความง่ายในการใช้ เนื่องจากมองว่ารูปแบบการทำงานดังกล่าวไม่ได้มีความซับซ้อน หรือต้องใช้เวลาในการเรียนรู้มากกว่าเดิม

นอกจากนี้พบว่า การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานเพิ่มขึ้น กล่าวคือ การได้รับความเข้าใจจากคนในครอบครัว รวมทั้งการสนับสนุนในการทำงานจากบ้านโดยไม่เกิดความขัดแย้ง ก็จะยิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่องานเพิ่มสูงขึ้น ดังตัวอย่างของคำสัมภาษณ์ที่ว่า “...สามารถทำนู่นทำนี่ได้ สมาชิกที่บ้านไม่ได้มารบกวนการทำงาน โดยที่ไม่ได้มีการแบ่งสัดส่วน...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 51 ปี

ตำแหน่งหัวหน้าแผนก งานด้านการผลิต / การบริการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะอาจส่งผลในทางลบต่อการทำงานจากบ้านหากเกิดความขัดแย้งภายในครอบครัว

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า เมื่อการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยจะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขลดลง อาจจะเป็นเนื่องมาจากการที่เทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานจากบ้าน ดังนั้น การที่องค์กรนั้นไม่ได้สนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเพียงพอ ก็เป็นสาเหตุให้ความอยู่ดีมีสุขนั้นลดลง ซึ่งจากผลการสำรวจนั้นก็พบว่า ปัญหาที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เผชิญจากการทำงานจากบ้านในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ก็คือปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท ดังตัวอย่างของคำสัมภาษณ์ที่ว่า “...ระบบล่มบ่อยตอนอยู่ที่บ้าน บางที VPN ก็มีปัญหา ใช้งานไม่ได้เป็นวันเลยก็มี ยิ่งช่วงริบๆ นี้ต้องแมนนวลไปก่อน ไม่งั้นไม่ทันส่งของ...” (พนักงานเพศหญิง อายุ 34 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ / พนักงาน งานด้านการขายการตลาด / ลูกค้า) แสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีที่องค์กรมีอยู่นั้นไม่ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานส่งผลให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ไม่ดี หากองค์กรต้องการแก้ปัญหาดังกล่าว จึงควรมีการประเมินความพร้อมของเทคโนโลยีเพื่อรองรับการใช้งานให้มากขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยและการอภิปรายข้างต้น ทางผู้วิจัยมีความเห็นว่าในช่วงสถานการณ์โควิดที่รุนแรง องค์กรหรือหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลควรพิจารณาในเรื่องการสร้างการรับรู้ถึงความง่ายต่อการทำงานจากบ้าน เพราะเห็นได้จากการที่ปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงาน รองลงมาเป็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และบรรทัดฐานที่บ้าน ซึ่งบรรทัดฐานที่บ้านนั้นน่าจะเป็นสิ่งที่องค์กรทำได้ยาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ใช้กลยุทธ์สำหรับการรับรู้ถึงความง่าย และเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ดังนี้

5.2.1 สร้างการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อเท็จจริง เรื่องราว รวมทั้งทัศนคติต่างๆ นำไปสู่การเรียนรู้ การสร้างความเข้าใจจนก่อให้เกิดผลลัพธ์ การสื่อสารจึงถูกนำไปใช้เป็นกลยุทธ์ในระดับองค์กร จากผลการวิจัยที่สรุปได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้ถึงความง่าย ก็จะยิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้นในสถานการณ์โควิด-19 ดังนั้น องค์กรจึงควรใช้การสื่อสาร

เป็นกลยุทธ์หลักในการสร้างให้เกิดการรับรู้ถึงความง่ายดังกล่าว โดยใช้การสื่อสารภายในผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก ได้แก่ การส่งอีเมลเพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการ รูปแบบการทำงานจากบ้านที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารดังกล่าวจะต้องสอดแทรกการให้ความรู้ในการใช้งาน และวิธีการแก้ไขเมื่อพบปัญหา เพื่อให้การทำงานจากบ้านนั้นไม่มีความซับซ้อน นอกจากการส่งอีเมลเพื่อสร้างการรับรู้แล้ว องค์กรสามารถใช้ Line@ สื่อที่เข้าถึงได้ง่ายควบคู่กันไป โดยใช้รูปภาพ กราฟฟิกเพื่อดึงดูดความสนใจแทนการใช้ตัวหนังสือจำนวนมาก นอกจากนี้ควรจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อให้คำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรก็ตาม แม้ว่าการส่งอีเมลเปรียบเสมือนการสื่อสารทางเดียว และอาจจะไม่สามารถวัดการรับรู้ของพนักงานได้ดีเท่าที่ควร แต่เป็นวิธีที่ใช้ทรัพยากรที่น้อยมาก และง่ายต่อการดำเนินการที่สุด

5.2.2 พัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ถัดมาเพื่อสร้างการรับรู้ต่อความง่ายให้เกิดขึ้น องค์กรสามารถจัดการอบรมเพื่อต่อออกจากกลยุทธ์แรก การอบรมดังกล่าวสามารถจัดในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ แต่หากไม่สามารถเดินทางไปร่วมตัวกันเพื่อเข้ารับการอบรมได้ ดังนั้นจึงต้องมีการดีไซน์รูปแบบการอบรมหลักเป็นแบบออนไลน์ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อให้พนักงานที่ได้เข้ารับการอบรมนั้นมีความเข้าใจนำไปสู่การรับรู้ตามวัตถุประสงค์ นอกเหนือจากกระบวนการขั้นพื้นฐานแล้ว จุดเด่นของการอบรมนี้ควรแตกต่างจากทั่วไปตรงที่พนักงานจะได้รับการอบรมตามลักษณะหรือกระบวนการที่ใช้จริง เช่น การทำสัญญาซื้อขายผ่านระบบเมื่ออยู่ที่บ้านสำหรับพนักงานในหน่วยงานด้านการขาย การตลาดเท่านั้น หรือการจัดประชุมเสมือนจริงสำหรับงานด้านเลขานุการ และการบริการ เป็นต้น

5.2.3 วางแผนการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หลายองค์กรขนาดใหญ่มักมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอยู่แล้ว แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้เทคโนโลยีที่เคยมีอยู่นั้นไม่เพียงพอ หรืออาจไม่ตอบสนองต่อการดำเนินธุรกิจในสภาวะดังกล่าว ทำให้พนักงานพบปัญหาในการทำงาน เป็นที่ทราบกันดีว่าการทำงานจากบ้านนั้นต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการประเมินความพร้อมของเทคโนโลยีที่จะใช้งานให้เหมาะสม ซึ่งหากยังเกิดปัญหา ก็ควรลงทุนทางด้านเทคโนโลยีเพื่อให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ และควรทำให้เป็นเรื่องง่ายเพื่อให้เกิดการใช้งาน เช่น พนักงานบางคนเลือกที่จะเข้าออฟฟิศเนื่องจากมองว่าการทำงานจากบ้านนั้นไม่สะดวก เพราะไม่สามารถเข้าใช้ระบบได้เหมือนขณะที่อยู่ที่ออฟฟิศ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากกลยุทธ์ดังกล่าวมาแล้วนั้น องค์กรควรทำให้รูปแบบการทำงานจากบ้านนั้นเป็นไปได้ง่ายขึ้นในมิติต่างๆ อาทิ เมื่อมีสถานการณ์ที่รุนแรงเกิดขึ้น พนักงานสามารถเข้าถึงรูปแบบการทำงานจากบ้านได้ทันทีผ่านเทคโนโลยีที่สนับสนุน นอกจากการสนับสนุนพนักงานในการทำงานจากบ้านด้วยทรัพยากร เทคโนโลยีและกระบวนการต่างๆ ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรควรมีระบบในการตรวจสอบและประเมินผลงานพนักงานเมื่อใช้รูปแบบการทำงานจากบ้าน เนื่องจากพนักงานมักมีความกังวลว่า จะไม่ได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง หรือประเมินผลงาน เนื่องจากไม่ได้อยู่ในสายตาของผู้บังคับบัญชา โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะนำมาซึ่งทัศนคติที่ดี อันจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 การวิจัยครั้งนี้มีความตั้งใจที่จะสำรวจความคิดเห็นของพนักงานทั้งหมดของบริษัททั่วประเทศ ซึ่งคิดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยประมาณ 400 คน โดยรวมสำนักงานใหญ่และโรงงานทั้งหมด แต่เนื่องจากข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างในช่วงสถานการณ์โควิด-19 จึงทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามที่ตั้งเป้าไว้ จึงทำให้ขาดความหลากหลายในแง่ของกลุ่มประชากรและอาจไม่สามารถนำไปอ้างอิงได้ดีเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนมากที่ประจำอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ที่มีการทำงานจากบ้านเป็นหลักก็มีความสอดคล้องกับรูปแบบงานวิจัยที่ต้องการ กล่าวคือ 100% ของกลุ่มพนักงานที่สำนักงานใหญ่ ได้มีการทำงานจากบ้านระยะเวลามากกว่า 3 เดือนขึ้นไปตามนโยบายของบริษัท ซึ่งแตกต่างจากพนักงานที่อยู่ในโรงงานทั่วประเทศที่มีเพียงบางส่วนที่ได้ทำงานจากบ้าน และเป็นในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น อย่างไรก็ตาม หากในการวิจัยครั้งต่อไป สามารถสำรวจกลุ่มตัวอย่างในฝั่งของโรงงานที่เป็นงานในลักษณะการผลิต ก็อาจจะได้ข้อมูลในอีกแง่มุมหนึ่งที่น่าสนใจ หรือในครั้งต่อไปสามารถศึกษาเพิ่มเติมเป็นกลุ่มของอุตสาหกรรม หรือบริษัทอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานจากบ้านก็จะทำให้ได้แนวคิดเพิ่มเติมเช่นกัน

5.3.2 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 โดยมีตัวแปรกำกับคือ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทาง ดังนั้นในครั้งต่อไป สามารถปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรที่มีความสำคัญในช่วงนั้นๆ ที่จะสามารถกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยได้ เช่น เศรษฐกิจ โรคระบาด หรือเหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมือง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหัวข้อและสถานการณ์ในตอนนั้น

5.3.3 การวิจัยครั้งนี้มีการทำวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก โดยผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นสำคัญ ซึ่งหลังจากที่ได้ไปเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้พบข้อมูลที่น่าสนใจในหลายประเด็น แต่ด้วยเวลาที่จำกัด จึงไม่สามารถเก็บข้อมูลของทุกส่วนงานมาถ่ายทอดได้ดีเท่าที่ควร โดยในครั้งต่อไป ควรจะมีการเก็บให้ครบทุกฟังก์ชันงาน โดยฟังก์ชันละ 2-3 คนขึ้นไป เพื่อเห็นโครงสร้างได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นการสัมภาษณ์เฉพาะระดับพนักงานเท่านั้น จึงอาจจะขาดมุมมองในมิติของผู้บริหารหรือองค์กร ที่สำคัญไปกว่านั้น เนื่องจากองค์กรมีความหลากหลายของเชื้อชาติและมีวัฒนธรรม แต่เนื่องจากแบบสอบถามถูกเก็บเฉพาะภาษาไทย จึงอาจทำให้ได้มุมมองด้านเดียว โดยในครั้งต่อไป ถ้าสามารถเพิ่มภาษาที่สองได้ ก็จะมีประโยชน์อย่างมาก



บรรณานุกรม

- กรกช วนกรกุล. (2560). คัชณิชีวัตควมอยู่ดีมีสุข. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 37* (ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม – กันยายน 2560), 175. http://utcc2.utcc.ac.th/utccjournal/373/162_178.pdf
- ชาลิตี ฐิติโชติพิณชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐชา ตะวันนาโชติ. (2563). สถิติเบื้องหลัง *Work from Home* ที่เหล่าคนเหงายังคงต้องเวิร์กต่อไป. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.creativethailand.org/article/thinktank/32429/th#F-F-May-20/>.
- ชนชาติ นุ่มมนนท์. (2563). *Work from home: ปัจจัยเรื่องของคน เทคโนโลยี และนโยบายขององค์กร*. สืบค้น 31 มีนาคม 2563, จาก <https://thanachart.org/2020/03/31/work-from-home-/>.
- บริษัทอเด็คโก้ประเทศไทย. (2563). ผลสำรวจ Adecco เผย เอกชนชะลอรับพนักงานใหม่ | ลูกจ้างไม่กล้าเปลี่ยนงาน | 80% หนุน *work from home*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2563, จาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/adecco-survey-reveals-covid19-impacts/>.
- ปัทมาวรรณ จินคาร์กัย และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลาย ของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร, ปีที่ 39* (ฉบับที่ 1), 6.
- ประสิทธิ์พร เก่งทอง. (2557). ตัวแบบความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อม องค์การต่อผลลัพธ์การทำงานของพนักงานปฏิบัติการงาน ส่วนหน้าของโรงแรมในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสาร ธุรกิจปริทัศน์, ปีที่ 6* (ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2557), 57-58.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร. (2562). *ทฤษฎีสองปัจจัย [Frederick Herzberg]*. สืบค้น 17 เมษายน 2563, จาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/>.
- มนัสนันท์ ศรีนาคาน และ พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, ปีที่ 6 (เล่มที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2553), 109-118.
- วรารัตน์ โชติรัตน์. (2549). ทางเลือกใหม่ในการทำงานนอกสำนักงาน. *วารสารข้าราชการ*, ปีที่ 51 (ฉบับที่ 3), 21-25.
- วลัญช์ ก้าวสัมพันธ์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและการยอมรับการทำงานระยะไกล กรณีศึกษาธนาคารแห่งประเทศไทย*. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหาร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีศักดิ์ จามรมาน. (2551). Make a Big Decision for Work at Home การทำงานจากที่บ้านผ่านอินเทอร์เน็ต. *วารสารอีดีเค็ด*, (สิงหาคม 2551), 49.
- สกล ติจตุภูมิ. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทยปี 2545*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). คณะวิทยาศาสตร์ (เวชศาสตร์ชุมชน). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร ธิยาพันธ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์อารมณ์และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ ประยูรคำ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อรุโณทัย พัดขมงพงษ์. (2560). *แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยีในการแข่งขันทางการตลาด*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, ปีที่ 11 (ฉบับที่ 25), 129-135.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bailey, N. B. K. D. E., & Kurland, N. B. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- Beasley, R. E., Lomo- David, E., & Seubert, V. R. (2001). Telework and gender: implications for the management of information technology professionals. *Industrial Management & Data Systems*.
- Clark, S. D. (1998, January). The decision to telework: a synthesized model. In *Proceedings of the Thirty-First Hawaii International Conference on System Sciences* (Vol. 1, pp. 393-402). IEEE.
- Clark, S. D., & Olfman, L. (1999, April). Influencing the decision to telework—testing the simplified decision model. In *Proceedings of the 1999 ACM SIGCPR conference on Computer personnel research* (pp. 65-72).
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly*, 319-340.
- Dubrin, J. A. a. R. D. I. (1993). *Management Organization* (2 ed.).
- Gärling, T., & Fujii, S. (2002). Structural equation modeling of determinants of planning. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(1), 1-8.
- Fried, J., & Hansson, D. H. (2013). *Remote: office not required*. Random House.
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29-37.
- He, B., Li, Z., Omland, H. O., An, N., & Sun, J. (2009, June). Management performance of telework teams based on experimental methods. In *2009 Chinese Control and Decision Conference* (pp. 5943-5948). IEEE.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: A manager's guide to flexible work arrangements*. New York: Lexington books.
- Lacaille, D., White, M. A., Backman, C. L., & Gignac, M. A. (2007). Problems faced at work due to inflammatory arthritis: new insights gained from understanding patients' perspective. *Arthritis Care & Research*, 57(7), 1269-1279.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2000). To work or not to work at home - An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. *Journal of Managerial Psychology*.
- Maslow, A. H. (2000). *The Maslow business reader*. John Wiley & Sons.
- Ndubisi, N. O., & Kahraman, C. (2005). Teleworking adoption decision-making processes. *Journal of Enterprise Information Management*.
- Nilles, J. M. (1998). *Managing telework: Strategies for managing the virtual workforce* (Vol. 6). New York, NY: Wiley.
- Pérez, M. P., Sánchez, A. M., de Luis Carnicer, P., & Jiménez, M. J. V. (2005). The differences of firm resources and the adoption of teleworking. *Technovation*, 25(12), 1476-1483.
- Pipitwanichakarn, T., & Wongtada, N. (2019). Leveraging the technology acceptance model for mobile commerce adoption under distinct stages of adoption. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*.
- Royal Thai Government. (2563). นายกรัฐมนตรี แถลงมาตรการแต่ละด้านเพื่อสกัดกั้นการแพร่ระบาดของโควิด 19 ผ่านโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทย 17 มีนาคม 2563. สืบค้น 17 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/27429>
- Royal Thai Government. (2563). WHO มาตรการ Social Distancing ไทย หากประชาชนร่วมมือจะส่งผลดีต่อการควบคุม ป้องกันโรค. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/27594>

บรรณานุกรม (ต่อ)

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.

Taylor, S., & Todd, P. A. (1995). Understanding information technology usage: A test of competing models. *Information systems research*, 6(2), 144-176.

World Health Organization. (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID 19- 11March 2020*. Retrieved 11 March 2020, from <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.

Zhou, Z., Ki, E. J., & Brown, K. A. (2019). A Measure of Perceived Severity in Organizational Crises: A Multidimensional Scale Development and Validation. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, 2(1), 3.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้าน
ของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยในหัวข้อ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการทำงานจากบ้าน ของพนักงานในบริษัทไทย ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19” โดยนักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ที่มีต่อชีวิตและงานของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19 ในด้านความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับ คือ การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทางที่มีต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านช่วยตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น เนื่องจากจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยนี้เท่านั้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้เข้าร่วมวิจัยไม่จำเป็นต้องแสดงตัวตนในการตอบแบบสอบถาม จึงไม่ทราบข้อมูลส่วนตัวและไม่สามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามได้

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านเลือกคำตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุดจากตัวเลือกต่อไปนี้

1. เพศ

- ชาย () () หญิง

2. อายุ

- () 21-30 ปี () 31-40 ปี
 () 41-50 ปี () 50 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. รายได้

- () ต่ำกว่า 20,000 บาท () 20,001 – 30,000 บาท
 () 30,001 – 40,000 บาท () 40,001 – 50,000 บาท
 () 50,001 – 60,000 บาท () 60,001 ขึ้นไป

5. สถานภาพ

- () โสด () หย่าร้าง
 () สมรส (มีบุตร) () สมรส (ไม่มีบุตร)

6. ตำแหน่งงาน

- () ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน () ระดับหัวหน้างาน
 () ระดับหัวหน้าแผนก () ระดับผู้จัดการฝ่าย
 () ระดับผู้บริหาร

7. ลักษณะงาน

- () งานด้านบัญชี / การเงิน () งานด้านทรัพยากรบุคคล

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| () งานด้านการตลาด / ลูกค้า | () งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ |
| () งานด้านการผลิต / การบริการ | () งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ |
| () งานด้านบริหารทั่วไป | () อื่นๆ โปรดระบุ_____ |

8. ที่พักอาศัยของท่าน

- | | |
|-------------------|---|
| () กรุงเทพมหานคร | () ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) |
| () ภาคเหนือ | () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| () ภาคกลาง | () ภาคใต้ |
| () ภาคอื่นๆ | |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

คำชี้แจง ขอให้ท่านเลือกคำตอบเพียงข้อละ 1 คำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุดจากตัวเลือกต่อไปนี้ (ในข้อ 15 และ 17 ท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)

9. ปกติท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนานเท่าใด (รวมเวลาขาไป-จากกลับ)

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| () ต่ำกว่า 30 นาที | () 30 – 59 นาที |
| () 60 นาที – 1 ชม .29 นาที | () 1 ชม .30 นาที – 2 ชั่วโมง |
| () มากกว่า 2 ชั่วโมง | |

10. ท่านเดินทางมาทำงานอย่างไร (ให้เลือกตอบข้อที่ท่านทำเป็นประจำ)

- () ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ
- () เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซด์ / จักรยานส่วนตัว
- () เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว
- () เดินทางด้วยเท้า
- () อื่นๆ โปรดระบุ_____

11. ช่วงระยะเวลาที่ท่านได้ทำงานจากบ้านในปี พ .ศ.2563

- () 1-2 เดือน
- () 3-6 เดือน
- () มากกว่า 6 เดือน

12. ความถี่ในการทำงานจากบ้านของท่าน

- () ทำเป็นครั้งคราว (เฉลี่ย 1-2 วันต่อสัปดาห์) () ทำเป็นประจำ (เฉลี่ย 3 วันขึ้นไปต่อสัปดาห์)

13. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากบ้าน

ขอให้ท่านให้คะแนน 1-5 ตามประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อต่างๆ โดยเลือกจากระดับ ดังนี้

5 = มีประโยชน์มากที่สุด

4 = มีประโยชน์มาก

3 = มีประโยชน์ปานกลาง

2 = มีประโยชน์น้อย

1 = มีประโยชน์น้อยที่สุด

ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากบ้าน	มีประโยชน์น้อยที่สุด	มีประโยชน์น้อย	มีประโยชน์ปานกลาง	มีประโยชน์มาก	มีประโยชน์มากที่สุด
	1	2	3	4	5
ประหยัดค่าใช้จ่าย					
ประหยัดเวลาในการเดินทาง					
ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น					
ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น					
ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่					

14. หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด

- () ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น
- () ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50
- () ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60
- () ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40
- () อื่น โปรดระบุ _____

15. สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพา สำหรับการทำงานจากบ้าน (ข้อ 1 เลือกตอบได้มากกว่า)

- () อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์

- () ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต
- () การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา
- () อื่นๆ โปรดระบุ _____

16. ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมาหรือไม่

- () ท่านไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน (ข้ามไปส่วนที่ 3)
- () ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน

17. ขอให้ท่านเลือกปัญหาที่ท่านพบจากการทำงานจากบ้าน

- () ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท
- () ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม
- () อื่นๆ โปรดระบุ _____

ส่วนที่ 3 คำถามเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน

คำชี้แจง ขอให้ท่านให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับความคิดเห็น: 5 = เห็นด้วยมากที่สุด; 4 = เห็นด้วยมาก; 3 = เห็นด้วยปานกลาง; 2 = เห็นด้วยน้อย; 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน					
การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า					
การทำงานจากบ้านช่วยให้คุณบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น					

การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมี ประสิทธิภาพมากขึ้น					
การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบ ความสำเร็จ					
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากบ้าน					
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน					
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์					
ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก					
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงาน จากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ					
อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอ สำหรับการทำงานจากบ้าน					
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงาน จากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงาน จากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน					
เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่าน ประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว					
ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงาน จากบ้าน					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน					
องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงาน ทำงานจากบ้าน					

องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงาน จากบ้านอย่างชัดเจน					
หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน					
การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความ ขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว					
อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการ ทำงานจากบ้าน					
สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็น อุปสรรคในการทำงานจากบ้าน					

**ส่วนที่ 4 คำถามเรื่องความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความ
สอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19**

คำชี้แจง ขอให้ท่านให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับความคิดเห็น: 5 = เห็นด้วยมากที่สุด; 4 = เห็นด้วยมาก; 3 = เห็นด้วยปานกลาง; 2 = เห็นด้วย
น้อย; 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและ งาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคล กับงานของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการ ระบาดของไวรัส COVID-19	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ความพึงพอใจต่องาน					
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
งานของท่านเป็นงานที่ทำให้ได้อย่างสบายใจ					
งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน					
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว					
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					

ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ					
การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม					
ความอยู่ดีมีสุข					
สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี					
ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ					
ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง					
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน					
ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน					
ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่					
ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ					

ส่วนที่ 5 คำถามเรื่องการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

คำชี้แจง ขอให้ท่านให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับความคิดเห็น: 5 = เห็นด้วยมากที่สุด; 4 = เห็นด้วยมาก; 3 = เห็นด้วยปานกลาง; 2 = เห็นด้วยน้อย; 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-และความยากลำบากในการเดินทาง 19	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19					
วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล					
ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้					

ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของ วิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น					
ความยากลำบากในการเดินทาง					
ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็น เวลานาน					
การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อย ล้า					
ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำ ให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ ด้วย

