ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก

วิมลสิริ หลอดทอง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

……..……..……

นางสาววิมลสิริ หลอดทอง

ผู้วิจัย

……..……..……

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริสุข รักถิ่น,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

……..……..……

ตฤณ ธนานุศักดิ์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

……..……..……

รองศาสตราจารย์วิชิตา รักธรรม, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

……..……..……

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิริสุข รักถิ่น ที่คอยให้คำแนะนำ ตรวจทานและแก้ไขทำให้การศึกษาวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบ และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยฉบับนี้ให้ความเหมาะสมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายในงานวิจัยครั้งนี้ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว และเพื่อน ๆ คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจผู้วิจัยอยู่เสมอ ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วิมลสิริ หลอดทอง

ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก

SATISFACTION ON WORK FROM HOME FOR EMPLOYEES GENERATION X AND GENERATION Y IN RETAIL BUSINESS

วิมลสิริ หลอดทอง 6250150

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D., ตฤณ ธนานุศักดิ์ Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์ Ph.D.

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Covid-19) ทำให้มีมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing)การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) จึงเป็นอีกมาตรการหนึ่งในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค โดยการทำงานจากที่บ้านเป็นสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอาจจะส่งผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาในครั้งนี้จึงได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ของ พนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน แบ่งออกเป็นพนักงานช่วงเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ 102 คน และพนักงานเจเนอเรชั่นวาย 188 คน โดยการใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการเก็บแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บข้อมูล ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรต้น คือ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ที่อยู่อาศัย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน โดยมีตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และตัวแปรกำกับ คือ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โควิด-19 ความยากลำบากในการเดินทาง จากผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่มีการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะงานและที่อยู่อาศัยที่ต่างกันจะส่งผลให้ความพึงพอใจต่องานแตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีการศึกษา สถานภาพและตำแหน่งงานที่ต่างกันจะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีการศึกษา และลักษณะงานที่ต่างกันจะส่งผลให้ความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีเพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน และที่อยู่อาศัยต่างกันจะส่งผลให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุและรายได้ไม่ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างกัน รวมถึงกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน และจากการศึกษาเพิ่มเติมพบว่าปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน โดยปัจจัยการรับรู้ถึงความง่าย ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ไม่ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างกัน รวมถึงกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย

คำสำคัญ : การทำงานจากที่บ้าน, Work from home, ความพึงพอใจ, เจเนอเรชันเอ็กซ์, เจเนอเรชันวาย

157 หน้า

สารบัญ

สารบัญ (ต่อ)

สารบัญตาราง

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญรูปภาพ

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันนั้นได้มีการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้มีมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ซึ่งเป็นการจำกัดการติดต่อและการสัมผัสระหว่างคน ที่จะสามารถช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้หลาย ๆ องค์กรนั้นมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มีแนวโน้มในการแพร่กระจายอย่างต่อเนื่องนั้นก็คือ การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19

ภาพที่ 1.1 แนวโน้มการระบาดโควิด-19 ตามผลการคาดการณ์ พ.ศ. 2563-2564
ที่มา : ศูนย์ปฏิบัติการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

ในปัจจุบันที่เทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า ทำให้การทำงานจากที่บ้านนั้นมีสิ่งที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ตลอดเวลา และมีโปรแกรมที่สามารถประชุมกันเป็นทีม ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น โปรแกรม Zoom, โปรแกรม Skype และ โปรแกรม Cisco Webex Meeting ทำให้ติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วถึงจะอยู่ห่างไกลกัน ซึ่งหากองค์กรใดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรนั้น

ได้เปรียบคู่แข่งได้ ดังนั้นเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างข้อได้เปรียบได้เหนือคู่แข่ง องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญแก่ปัจจัยที่ส่งผลทำให้พนักงานเกิดพึงพอใจ เพื่อที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การแพร่กระจายของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อกลุ่มธุรกิจหลาย ๆ ธุรกิจ จึงทำให้มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบันรวมไปถึงกลุ่มธุรกิจค้าปลีกที่มีการปรับตัวของรูปแบบการทำงานด้วย

ธุรกิจค้าปลีกนั้นเป็นธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยทำรายได้เป็นอันดับสอง และมีการจ้างงานเป็นอันดับสามของประเทศ โดยธุรกิจค้าปลีกนั้นทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการกระจายสินค้าจากผู้ผลิตไปสู่ผู้บริโภค ในปัจจุบันนั้นพฤติกรรมของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงไป และนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารมากขึ้น ทำให้เกิดวิวัฒนาการของธุรกิจค้ามีรูปแบบใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้บริโภคมากขึ้น (อนุศาสตร์ สระทองเวียน, 2550)

รูปแบบธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ (Modern Trade) ในปัจจุบันนั้นแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. ซูเปอร์เซ็นเตอร์ (Super Center) เป็นร้านค้าปลีกรายใหญ่ เน้นกลุ่มลูกค้ารายได้ต่ำถึงปานกลาง จำหน่ายสินค้าราคาถูก หากผู้ผลิตที่ประสงค์จะวางจำหน่ายสินค้านั้น ต้องไปติดต่อที่ศูนย์จัดซื้อ จะต้องผ่านกระบวกการบริหารจัดซื้อ ร้านค้าประเภทนี้มักตั้งอยู่กลางเมืองหรือชานเมือง เช่น บิ๊กซี, โลตัส เป็นต้น
2. ห้างสรรพสินค้า (Department Store) จำหน่ายสินค้าหลากหลาย กลุ่มสินค้าคุณภาพดี ราคาสินค้าค่อนข้างสูง มีพนักงานคอยบริการ เช่น ห้างเซ็นทรัล, โรบินสัน เป็นต้น
3. ซูเปอร์มาร์เก็ต (Supermarket) จัดจำหน่ายสินค้า เช่น ผักสด เนื้อสัตว์ ของใช้ส่วนตัว เช่น ฟู้ดแลนด์, ท๊อปซุปเปอร์มาร์เก็ต, โฮมเฟรชมาร์ท เป็นต้น
4. ร้านสะดวกซื้อ (Convenience Store) เป็นร้านค้าปลีกของบุคคลทั่วไป เน้นการจัดการที่ทันสมัย โดยจะกระจายไปตามชุมชนหรือแหล่งชุมนุม
5. ร้านค้าปลีกขายสินค้าเฉพาะอย่างหรือสินค้าพิเศษ (Specialty Store) เน้นการขายสินค้าเฉพาะด้านที่มีคุณภาพราคาสูง และขายสินค้าเฉพาะ Brand มีพนักงานคอยให้คำแนะนำ เช่น บู้ทส์, วัตสัน, ซุปเปอร์สปอร์ต เป็นต้น

6. ร้านค้าปลีกเฉพาะอย่างเน้นราคาถูก (Category Killer) เป็นร้านค้าคล้าย ๆ กับร้านค้าปลีกเน้นราคาถูก สินค้าจะมีความหลากหลายในประเภทสินค้าหมวดเดียวกัน และมีพนักงานคอยให้คำแนะนำ เช่น เพาเวอร์บาย, ออฟฟิศเมท เป็นต้น

โดยธุรกิจค้าปลีกที่ศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้นั้นได้มีมาตรการที่ให้พนักงานนั้นทำงานในรูปแบบของ การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และปัจจุบันพนักงานในองค์กรมีหลากหลายเจเนอเรชัน ซึ่งแต่ละเจเนอเรชันนั้น จะมีลักษณะและความต้องการที่แตกต่างกัน หากองค์กรสามารถรับรู้ถึงความต้องการ เพื่อให้พนักงานแต่ละเจเนเรชันนั้นมีความพึงพอใจ จะทำให้การบริหารพนักงานนั้นมีประสิทธิภาพ โดยกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่นั้นอยู่ในช่วงกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) โดยทั้ง 2 เจเนอเรชันนั้นมีลักษณะดังนี้ (เกษราภรณ์ สุตตาพงค์ และคณะ, 2559)

1. กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)

เป็นกลุ่มที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523 กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ มองว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น มีลักษณะในการทำงานที่รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความคิดที่เปิดกว้าง และให้ความสำคัญในการดูแลตนเอง สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้

2. กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

เป็นกลุ่มที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524-2543 กลุ่มกลุ่มเจเนอเรชันวายนั้นชอบความท้าทายและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้ตนเอง รักอิสระ และให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถใช้เทคโนโลยีในการปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน ในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ของพนักงานในช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายของกลุ่มธุรกิจค้าปลีก โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ให้กับองค์กร เพื่อที่จะพัฒนาการทำงานจากบ้าน (Work from home) และมีหลักเกณฑ์และวิธีการดูแลพนักงานในแต่ละเจเนอเรชัน หรือหาวิธีการที่สามารถบริหารคนได้ทั้งสองเจเนอเรชัน เพื่อที่จะให้ทำองค์กรและพนักงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละเจเนอเรชันของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

1.2.2 เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มประชากรพนักงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกรายใหญ่ของประเทศไทย โดยมีช่วงอายุในช่วง Generation X และ Generation Y เท่านั้น

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละเจเนอเรชันของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

1.4.2 ทราบถึงความแตกต่างของความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละเจเนอเรชัน

1.4.3 ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการบริหารพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การทำงานทางไกลและที่บ้าน (Work from home) หมายถึง รูปแบบในการทำงานที่ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นตัวเชื่อมโยงในการสื่อสารและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (มนัสนันท์ ศรีนาคาร และคณะ, 2553)

ธุรกิจค้าปลีก คือ ตัวกลางในการกระจายสินค้าจากผู้ผลิตไปสู่ผู้บริโภค เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ผู้บริโภคมากขึ้น (อนุศาสตร์ สระทองเวียน, 2550)

กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) มีลักษณะในการทำงานที่รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น มีความคิดที่เปิดกว้าง และให้ความสำคัญในการดูแลตนเอง สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้ (เกษราภรณ์ สุตตาพงค์ และคณะ, 2559)

กลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) มีลักษณะที่ชอบความท้าทาย และแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ให้ตนเอง รักอิสระ และให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และสามารถใช้เทคโนโลยีในการปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี (เกษราภรณ์ สุตตาพงค์ และคณะ, 2559)

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก" โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ความหมายการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)
2. แนวคิดทฤษฎี
    2.1 ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี
    2.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
    2.3 ทฤษฎีเจเนอเรชัน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน
4. กรอบแนวคิด
5. สมมติฐานการวิจัย

1. ความหมายของการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559) ให้ความหมาย การทำงานทางไกล (Telework) ว่าเป็นการทำงานที่ พนักงานสามารถปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานได้ เพื่อให้พนักงานขจัดความเครียดต่อการทำงาน ซึ่งพนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงานจากบ้าน หรือสถานที่ต่าง ๆ และใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2563) ได้แบ่งองค์ประกอบของ Work from home 6 องค์ประกอบ คือ

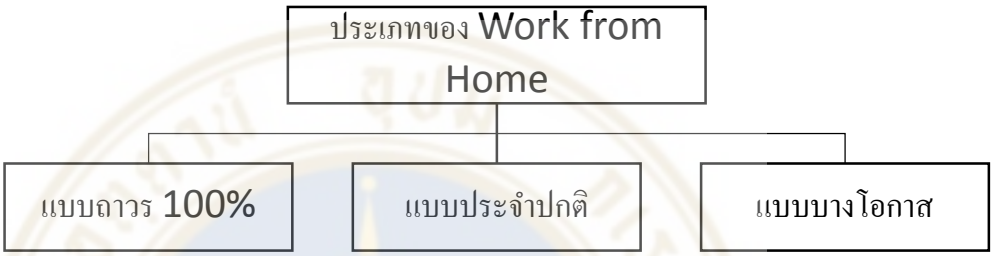
1. กำหนดลักษณะงาน เพราะไม่ใช่งานทุกงานที่จะสามารถทำงานที่บ้านได้ เช่น งานผลิต หรืองานที่ต้องทำที่สำนักงานเท่านั้น เป็นต้น

2. กำหนดเวลาทำงาน บริษัทต้องระบุเวลาในการทำงานว่าตั้งแต่เวลาไหนถึงเวลาไหน เหมือนเวลาทำงานปกติที่บริษัท หากเป็นบริษัทที่มีวัฒนธรรม Morning Meeting ก็อาจจะเริ่มประชุมตอนเช้าตามปกติ
3. งานที่ต้องทำ ถือเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะไม่งั้นพนักงานอาจจะนั่งดู Netflix กันทั้งวัน สิ่งที่ควรทำคือ ควรมอบหมายรายวัน/รายสัปดาห์ เป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน พนักงานต้องพร้อมและติดตามได้ตลอดเวลา หากพนักงานต้องออกนอกพื้นที่ทำงานต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชา ถ้าพนักงานไม่ปฏิบัติตามถือว่าเป็นความผิดทางวินัย
4. การติดตามงานและการวัดผล บริษัทควรกำหนดระบบหรือแนวทางปฏิบัติการติดตามผลการทำงาน เช่น ติดตามงานประจำวัน/สัปดาห์ เช่น Meeting ในทุกวันเช้า/เย็น, จัดทำ To do list เพื่อติดตามงาน
5. เงินช่วยเหลือ การทำงานที่บ้านนั้นทำให้พนักงานมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าอาหาร ฯลฯ ในผลการสำรวจของต่างประเทศพบว่าบริษัทที่มีเงินช่วยเหลือมีไม่ถึง 20% ดังนั้นเงินช่วยเหลือจึงเป็นสิ่งสำคัญ
6. อุปกรณ์สื่อสารหรือเทคโนโลยี นั้นเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานที่บ้าน ถ้าอุปกรณ์สื่อสารหรือเทคโนโลยีไม่ดี ไม่สมบูรณ์ ก็จะส่งผลกระทบต่อการสื่อสาร การประชุม วางแผน การติดตามงาน โดยบริษัทควรที่จะนำข้อมูลขึ้น One Drive (Cloud) ควรมีพื้นที่ที่ทำงานที่บ้านต้องเหมาะสม วางระบบอุปกรณ์สื่อสาร เช่น Microsoft Team, Zoom, Trello เป็นต้น

สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2563) แบ่งประเภทของ Work from home 3 ประเภท คือ

1. Work from home แบบถาวร 100% เป็นการจ้างงานรูปแบบที่พนักงานจะใช้บ้านหรือที่พัก สถานที่ภายนอกบริษัทเป็นสถานที่สำหรับการทำงาน และควรกำหนดไว้ให้ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นของการจ้างงานและการทำสัญญาจ้าง เพื่อให้ได้ผลงานและผลลัพธ์ตามที่ตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน อาจจะต้องเข้ามาสำนักงานบ้างตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง เช่น เข้ามาประชุมหรือพบปะลูกค้าเป็นครั้งคราว
2. Work from home แบบประจำหรือปกติ เป็นรูปแบบการทำงานจากบ้านเป็นปกติของสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กำหนดให้ทำงานจากที่บ้าน 2 วันต่อสัปดาห์ และเข้าบริษัท 3 วันต่อสัปดาห์

3. Work from home แบบชั่วคราว/ตามโอกาส ประเภทนี้เริ่มต้นสัญญาจ้างแรงงานเป็นแบบทั่วไป ที่พนักงานต้องเข้ามาทำงานที่บริษัท แต่บริษัทจะให้พนักงานทำงานจากที่บ้านบางกรณีที่จำเป็นเท่านั้น เช่น พนักงานมีความจำเป็นเรื่องปัญหาครอบครัว ปัญหาทางการเมือง การเดินทาง และปัญหาโรคระบาด เช่น โควิด-19 โดยสามารถแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ คือ Work from home เฉพาะรายบุคคล, Work from home บางหน่วยงาน และ Work from home ทั้งบริษัท



ภาพที่ 2.1 ประเภทของ Work from Home ที่เป็นสัญญาจ้างแรงงาน

สรุปได้ว่าการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) เป็นการทำงานระยะไกล ความยืดหยุ่น และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย ซึ่งการทำงานจากบ้านนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็นแบบถาวร 100% แบบประจำปกติ เช่น ทำงานที่ทำงาน 3 วันและทำงานที่บ้าน 2 วันต่อสัปดาห์ และแบบบางโอกาส ตามสถานการณ์ เช่น ปัญหาทางการเมือง ปัญหาโรคระบาด และการที่จะทำให้พนักงานนั้นทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลดีแก่พนักงานและบริษัท นั้นควรที่จะกำหนดงานระยะเวลาอย่างชัดเจน และสามารถติดตามวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมไปถึงการดูแลช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของพนักงาน และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ต้องพร้อม

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 ทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559) กล่าวว่า การยอมรับเทคโนโลยี (TAM) อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ระบบสารสนเทศของผู้ใช้งาน โดยมีปัจจัย ดังนี้

1. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) การรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อการเชื่อมต่อใช้ระบบ มีการรับรู้ถึงประโยชน์ที่แตกต่างกัน ที่ทำให้การทำงานของตนนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การรับรู้ถึงความง่าย (Perceived ease of use) การรับรู้ต่อการใช้ระบบที่ใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน ทำให้เข้าใจได้ง่าย จะทำให้ได้รับความยอมรับจากผู้ใช้แตกต่างกัน

3. ทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน (Attitude Toward Using) ทัศนคติของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยี นำไปสู่พฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยี เช่น เกิดความอยากใช้งานเทคโนโลยี

4. พฤติกรรมการตั้งใจใช้งาน (Behavioral Intention) พฤติกรรมของผู้ใช้งานที่มีต่อเทคโนโลยีนั้น ๆ โดยการเกิดพฤติกรรมนั้นได้ เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงประโยชน์และความง่ายในการใช้งาน

ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559) กล่าวว่า ทฤษฎีการสลายตัวของพฤติกรรมตามแผน DTPB เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎี TRA เพื่อทำความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น โดนแยกปัจจัยด้านความเชื่อของทัศนคติ (Attitudinal Beliefs) แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ผลประโยชน์เชิงเปรียบเทียบ (relative advantage) ระดับผลประโยชน์ของนวัตกรรม ที่ผู้รับนวัตกรรมเปรียบเทียบถึงผลดีและผลเสีย จะช่วยทำให้การทำงานดีขึ้น สะดวกสบายและเกิดความพึงพอใจ

2. ความซับซ้อนในการใช้ (complexity) การรับรู้ความเข้าใจ การเรียนรู้การใช้นวัตกรรม ซึ่งหากรับรู้ว่านวัตกรรมนั้นใช้ง่าย ทำให้ส่งผลเชิงบวกและยอมรับในการใช้ หากมีความซับซ้อนในการใช้ส่งผลเชิงลบในการยอมรับการรับรู้ในการใช้

3. ความเข้ากันได้ (compatibility) ระดับของการรับรู้นวัตกรรมที่มากขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานและสอดคล้องกับค่านิยมของบุคคลนั้น

กัลยาณี สุขวาณิชย์ศิลป์ (2553) กล่าวว่า ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลนั้น ได้ให้เหตุผลไว้ว่าการตัดสินใจทำหรือไม่ทำ จะโดยตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยมีตัวแปรที่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับเจตคติ (Attitude factor) ได้แก่ ความคาดหวังผลลัพธ์และคุณค่าของผลลัพธ์ คาดหวังปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรทัดฐานของสังคม และการเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติตาม

จากทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสรุปได้ว่าการรับรู้ถึงผลประโยชน์และการรับรู้ถึงความใช้ง่ายของเทคโนโลยี ของแต่ละบุคคลนั้นส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน โดยบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ รับรู้ในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ก็จะเป็นผู้ที่ยอมรับการ

ใช้เทคโนโลยี ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ เมื่อเผชิญกับความยุ่งยากและซับซ้อนของเทคโนโลยีก็จะทำให้เกิดการรับรู้เทคโนโลยีในเชิงลบ

2.2 ทฤษฎีความพึงพอในการทำงาน

วีระวัฒน์ ทองป้อง (2558) กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1.1 กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา กลุ่มนี้ ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow), เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg), ลิเคิร์ท (Likert) ความพึงพอใจนั้นเกิดจากบุคคลที่ต้องการให้ตนเองนั้นประสบความสำเร็จและทำให้ผู้อื่นยอมรับ

2.2.1.2 กลุ่มภาวะผู้นำ กลุ่มนี้ ได้แก่ เบลค (Blake), มูตัน (Mouton), ฟีดเลอร์ (Fiedler) รูปแบบการปฏิบัติงานและการแสดงออกของผู้นำนั้น ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2.1.3 กลุ่มความพยายามต่อรองรางวัล กลุ่มนี้ ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเซสเตอร์ (Manchester Business School) รายได้ สวัสดิการและผลตอบแทนอื่น ๆ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ

2.2.1.4 กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ กลุ่มนี้ ได้แก่ โครซิเอร์และโกลเนอร์ (Crozie&Gouldner) การบริหารขององค์กรมีผลความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.1.5 กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน กลุ่มนี้ ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institue) มหาวิทยาลัยลอนดอนกรีน และคราฟ พบว่าความพึงพอใจและการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 แนวคิด คือ

2.2.1.5.1 ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน โดยความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากผลผลิตจากงาน

2.2.1.5.2 ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1.5.3 รางวัลเป็นปัจจัยตัวแปรต้น ที่สร้างให้เกิดความพึงพอใจและลักษณะงาน

วีระวัฒน์ ทองป้อง (2558) กล่าวว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และเป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

2.2.2.1 ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) ได้แก่

1. ประสบการณ์ พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่นาน จนทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน

2. เพศ ส่งผลต่อการทำงาน ในบางลักษณะงาน เช่น งานฝีมือเพศหญิงจะมีความอดทนมากกว่าเพศชาย

3. กลุ่มสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มการทำงานนั้นต้องอาศัยทักษะ ความปรองดอง และความสามารถที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม จึงจะทำให้ประสบความสำเร็จ

4. อายุ ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์มากกว่า แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วย

5. เวลาในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่ต้องมาทำงานในเวลาพักผ่อนและเวลาสังสรรค์ของผู้อื่น

6. เชาว์ปัญญา นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ โดยที่งานบางประเภทนั้นก็ไม่พบว่าแตกต่าง ระหว่างเชาว์ปัญญาและความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เมื่อพนักงานเป็นผู้ที่มีเชาว์ปัญญาที่สูงกว่างานไปทำงานที่ไม่ต้องใช้เชาวน์ปัญญาที่สูงนักจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและขาดความพึงพอใจในงาน

7. การศึกษา ระดับของการศึกษานั้นมักขึ้นอยู่กับความเหมาะสม โดยพบว่า แพทย์วิศวกร จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานทั่วไป

8. บุคลิกภาพ ความพึงพอในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่ใช้วัดบุคลิกภาพ

9. ระดับเงินเดือน หากเงินเดือนมากเพียงพอต่อการครองชีพนั้น จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

10. แรงจูงใจในการทำงาน หากผู้ทำงานมีแรงจูงใจก็สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่ทำงานที่ถนัดนั้น จะทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจการปฏิบัติงาน

2.2.2.2 ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่

1. ลักษณะงาน ความสนใจในงาน โอกาสและการรับรู้ลักษณะงานด้านต่าง ๆ ที่ท้าทาย มีความสร้างสรรค์และก่อให้เกิดประโยชน์ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและผูกพันกับงานนั้น ๆ

2. ทักษะในการทำงาน การทำงานที่ใช้ทักษะ ความสามารถเฉพาะนั้น จะต้องคำนึกถึงหน้าที่ ลักษณะงาน และรายได้ตอบแทนที่ได้จะรับ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3. ฐานะทางวิชาชีพ ฐานะทางวิชาชีพที่สูง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับตัวของพนักงานตัวบุคคลและสังคมที่จะเป็นผู้พิจารณาความสำคัญ เมื่อเวลาเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาชีพก็จะเปลี่ยนแปลงด้วย

4. ขนาดของหน่อยงาน หน่วยงานขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เพราะพนักงานนั้นมีความคุ้นเคยกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การเดินทางที่ไกลและไม่สะดวกทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพทางภูมิศาสตร์ เช่น พนักงานในเมืองใหญ่จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพนักงานในเมืองเล็ก เพราะมีความใกล้ชิด คุ้นเคยกัน

7. โครงสร้างของงาน งานที่มีเป้าหมายชัดเจน จะช่วยควบคุมให้รู้ว่าต้องทำสิ่งใดบาง จะช่วยทำให้สามารถควบคุมสถานการณ์ในการทำงานได้

2.2.2.3 ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่

1. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานนั้นมีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน

2. รายรับที่ดี สร้างความพึงพอใจและสามารถดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรต่อไป

3. ผลประโยชน์ เป็นสิ่งที่ชดเชยและสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่พนักงาน

4. โอกาสความก้าวหน้า ในการทำงานมีความสำคัญ ผู้ที่มีอายุน้อยจะให้ความสำคัญกับโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าผู้ที่โตกว่า เนื่องจากผู้ที่โตกว่านั้นผ่านโอกาสต่าง ๆ มาแล้ว

5. อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจที่หน่วยงานมอบ เพื่อสามารถควบคุมสั่งการ ให้งานนั้นประสบความสำเร็จ หากมีความไม่ชัดเจน ส่งผลทำให้เกิดความอึดอัด ก็จะมีผลต่อความพึงพอใจใน
การทำงาน

6. สภาพการทำงาน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ขาดความพึงพอใจในการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน การที่เกิดมิตรภาพอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบในงาน มีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่น ประสบการณ์ ตำแหน่ง เงินเดือน

9. การนิเทศงานมีผลต่อขวัญของพนักงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ที่มีผลงานกับพนักงาน

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา หากพนักงานต้องการที่จะรู้ว่าผลงานของตนว่าควรปรับปรุงการทำงานอย่างไร การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้พนักงานสร้างความเชื่อมันและไว้วางใจในการทำงาน

11. ความศรัทธาในผู้บริหาร ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความชื่นชมผู้บริหาร จะทำให้เกิดความศรัทธาและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

12. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน การมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

จากทฤษฎีความพึงพอในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวบุคคลของพนักงาน เช่น ประสบการณ์ทำงาน เพศ อายุ เชาวน์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ทักษะ ความรับผิดชอบ เป็นต้น และปัจจัยภายนอก เช่น รายได้ สวัสดิการ รายได้ การบริหารขององค์กร และเพื่อนร่วมงาน นั้นก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชัน

Glass (2007) กล่าวว่า ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน จะมีทัศนคติและพฤติกรรมของกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ

Zemke (2000) กล่าวว่า กลุ่มคนที่มีแนวคิดอารมณ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ร่วมกันและเกิดในช่วงเวลาเดียวกันเท่านั้น

โครงการสุขภาพคนไทย (2559) อธิบายถึงความแตกต่างของเจเนอเรชันตามช่วงปีเกิดประกอบด้วย 4 รุ่นหลัก ได้แก่ ไซเลนต์ เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย

เกษราภรณ์ สุตตาพงค์ และคณะ (2559) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรนั้นมีช่วงวัยที่แตกต่างกันส่งผลทำให้มีแนวคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยแบ่งช่วงวัยได้ ดังนี้

1. ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์ส (Generation Baby boomers) คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 ช่วงวัยเบบี้บูมเมอร์สนั้นจะให้ความสำคัญกับงานและความสำเร็จของชีวิต ทำงานกับองค์กรยาวนาน เสียสละชีวิตส่วนตัวได้เพื่องาน
2. ช่วงวัยเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 – 2523 ช่วงนี้เป็นผู้หญิงเริ่มทำงานมากขึ้นและจะเน้นให้ความสนใจเรื่องงาน แต่ก็

ให้ความสำคัญกับตนเอง พร้อมรับฟังผู้อื่น ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มีการปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา และสามารถที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน

3. ช่วงวัยเจเนอเรชันวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2524 – 2543 ช่วงนี้เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่กำลังขยายตัว กลุ่มคนในช่วงวัยนี้จะมีลักษณะชอบความท้าทาย แสวงหาโอกาสใหม่ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้กับชีวิต และให้ความเคารพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากทฤษฎีเจเนอเรชันสรุปได้ว่า กลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาใกล้เคียงกันนั้นรับรู้ได้จากจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ประสบการณ์ ๆ ทำให้จะมีลักษณะทัศนคติ พฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งในช่วงเวลาในของแต่ละเจเนอเรชันนั้นจะมีรับรู้ถึงเหตุการณ์และสังคมที่แตกต่างกันออกไป การใช้ชีวิตและในการทำงานของคนแต่ละเจเนอเรชันก็จะมีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน

เสาวรัจ รัตนคำฟู และ เมธาวี รัชตวิจิน (2563) ได้ศึกษาผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19 กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ โดยพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ช่วยทำให้ประหยัดด้านค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทาง ทำให้มีเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยการทำงานที่บ้านนั้นพนักงานได้รับผลประโยชน์อย่างมาก ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วีรยา อิทธิพัฒน์ภาคิน และ อานนท์ ทับเที่ยง (2562) ได้ศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน และยังศึกษาถึงปัญหามลภาวะทางอากาศที่เป็นพิษ PM 2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของคนไทย จากการศึกษานั้นพบว่าการทำงานจากที่บ้าน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถทำงานได้ทุกทีทุกเวลา และยังสามารถลดปัญหามลภาวะทางอากาศที่เป็นพิษ PM 2.5 และปัญหารถติด อีกทั้งยังช่วยลดการใช้พลังงานอีกด้วย

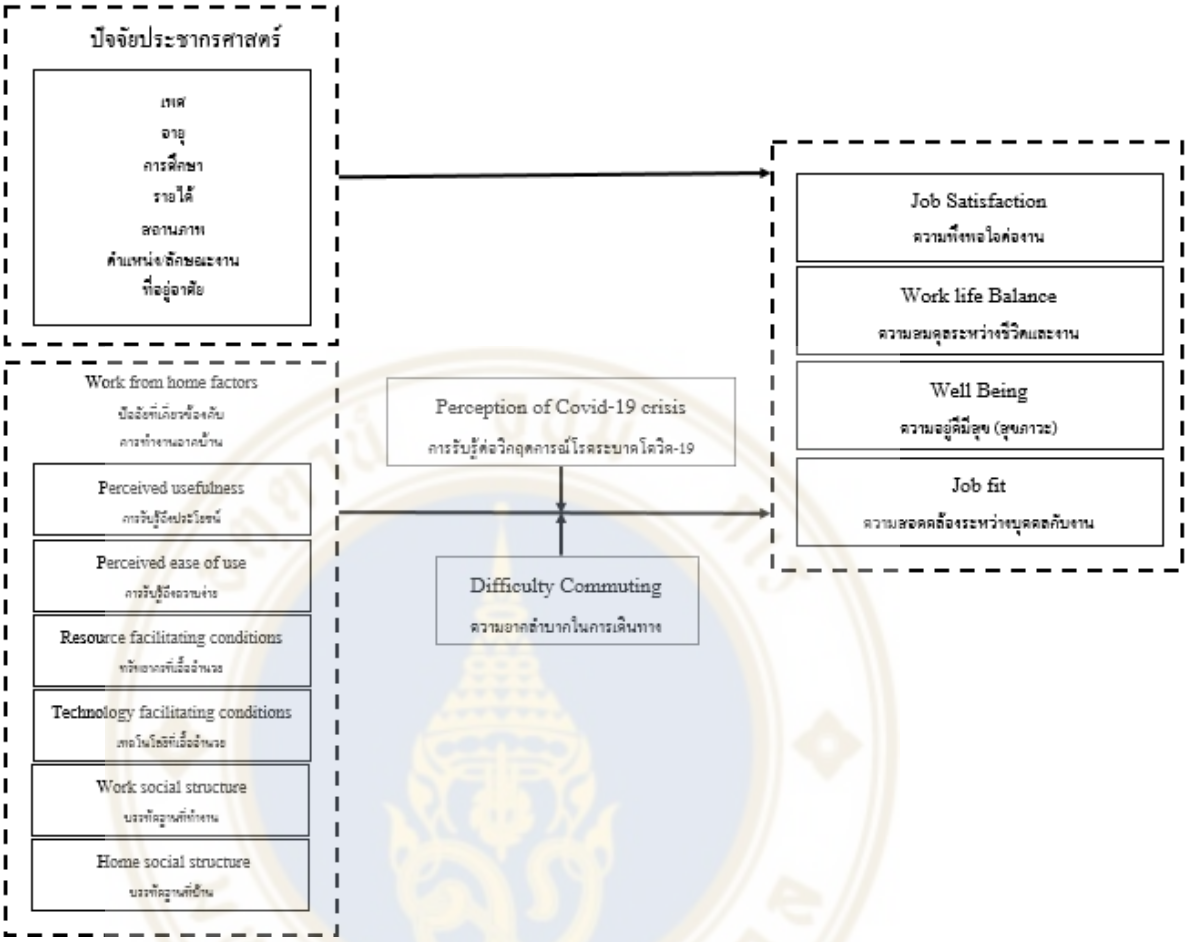
ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยความเข้ากันในการใช้ ที่ส่งผลต่อการใช้และไม่ใช้ระบบการทำงานทางไกล ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่าย, ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย, การรับรู้ถึงประโยชน์ และปัจจัยด้าน

นโยบายองค์การส่งผลต่อการใช้และไม่ใช้ระบบการทำงานทางไกล ได้แก่ ปัจจัยด้านความเข้าใจในการใช้,เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย, บรรทัดฐานที่ทำงาน และสุดท้ายคือปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน

มนัสนันท์ ศรีนาคาร และ พิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ (2553) ได้ศึกษาการทำงานทางไกลและที่บ้าน โดยพบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ เพศ ลักษณะงาน รายได้ เงินเดือน การประชุมทางไกล เครือข่ายอินเตอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ที่ทำงานทางไกลและที่บ้านกับผู้ทำงานแบบดั้งเดิมภายในสำนักงาน พบว่าการทำงานทางไกลหรือทำงานที่บ้านนั้นดีกว่าการทำงานแบบเดิม คือ มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น ความขัดแย้งลดลง มีความมั่นใจในการตัดสินใจมากขึ้น มีผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ทำให้สื่อสารและมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าเดิม อีกทั้งยังส่งผลทำให้มีรายได้และเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน สรุปได้ว่า การทำงานจากที่บ้านนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น คือ พนักงานสามารถที่จะบริหารเวลาวางแผนในเรื่องของการทำงานทำให้ได้ผลงานมากขึ้นและการใช้ชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเรื่องส่วนตัวและการทำงาน อีกทั้งยังช่วยให้พนักงานนั้นลดความเครียดไม่ต้องเผชิญปัญหารถติดและมลภาวะทางอากาศซึ่งจะส่งผลเสียแก่สุขภาพและร่างกายของพนักงาน โดยการทำงานที่บ้านนั้นยังต้องอาศัยปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อทำให้การทำงานจากที่บ้านนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่พนักงานนั้นยอมรับและรับรู้เข้าใจในด้านเทคโนโลยีก็จะส่งผลทำให้พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านอีกด้วย

4. กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดนี้นั้น ได้ดัดแปลงมาจากงานวิจัยของชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล(Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีกรอบแนวคิดในเรื่องของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน และงานวิจัยนี้ได้มีการศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม คือ ตัวแปรกำกับ 1.การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 2.ความยากลำบากในการเดินทาง และ ตัวแปรตาม 1.ความพึงพอใจต่องาน 2.ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 3.ความอยู่ดีมีสุข 4.ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน โดยมีตัวแปรกำกับ จะส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างไร

5. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง/ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 9 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 10 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

สมมติฐานที่ 11 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

สมมติฐานที่ 12 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 13 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

สมมติฐานที่ 14 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ของ พนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) โดยสามารถแบ่งรายละเอียดเป็นหัวข้อดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ประชากรผู้ที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมด้านการบริการและการค้า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก ผู้วิจัยใช้สูตรของ (Yamane, 1973)

$$\mathbf{n} = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N เป็นขนาดของประชากรทั้งหมด

e เป็นความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าเท่ากับ 0.05

$$\mathbf{n} = \frac{18.08 \text{ ล้านคน}}{1+(18.08\text{ล้านคน})\ (0.05)^2}$$

$$\mathbf{n} = 399.99 \approx 400$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่คำนวณได้เท่ากับ 399.99 ราย หรือประมาณ 400 ตัวอย่าง โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 ชุด เนื่องจากระยะเวลาในการเก็บข้อมูลมีไม่เพียงพอประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้การประสานงานติดต่อกลุ่มตัวอย่างทำได้ไม่สะดวกนัก จึงทำให้เก็บข้อมูลได้ไม่ครบภายในระยะเวลาที่กำหนด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (Interviews) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ และได้ปรึกษาขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้การศึกษาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งหมด โดยแบ่งรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

ส่วนที่ 3 คำถามเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน

ส่วนที่ 4 คำถามเรื่องความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19

ส่วนที่ 5 คำถามเรื่องการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

โดยคำถามในแต่ละข้อเป็นการให้ความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวายกรอกข้อมูลความคิดเห็นต่อความพึงพอใจตามระดับคะแนนการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.1 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตารางที่ 3.1 แสดงรายการตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ดัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
การรับรู้ถึงประโยชน์	Useful 1	การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559)	0.806
	Useful 2	การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น		
	Useful 3	การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
	Useful 4	การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ		
การรับรู้ถึงความง่าย	Easy 1	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559)	0.740
	Easy 2	ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์		
	Easy 3	ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก		
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	Resource 1	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559)	0.870
	Resource 2	อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน		
	Resource 3	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน		

ตารางที่ 3.1 แสดงรายการตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ดัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	Tech 1	องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน	ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559)	0.813
	Tech 2	เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว		
	Tech 3	ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน		
บรรทัดฐานที่ทำงาน	Work 1	องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน	ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559)	0.858
	Work 2	องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน		
	Work 3	หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน		
บรรทัดฐานที่บ้าน	Home 1	การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว	ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559)	0.806
	Home 2	อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน		
	Home 3	สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน		

ตารางที่ 3.1 แสดงรายการตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ดัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความพึงพอใจในงาน	Sati 1	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	สุภาพร ริยาพันธ์ (2550)	0.842
	Sati 2	ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน		
	Sati 3	งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ		
	Sati 4	งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน		
ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน	WLB 1	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	Haider, Jabeen, and Ahmad (2018) สกล ลิจุติภูมิ (2545)	0.788
	WLB 2	ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ		
	WLB 3	การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม		
ความอยู่ดีมีสุข	WellB 1	สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	ดาริกา ปิตุรงคพิทักษ์ (2557)	0.814
	WellB 2	ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ		
	WellB 3	ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง		

ตารางที่ 3.1 แสดงรายการตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวย่อ	รายการตัววัด	ดัดแปลงมาจาก	Cronbach's Alpha
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	JobF 1	ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	ชณัฐนันท์ คาทะแจ่ม (2559)	0.790
	JobF 2	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่		
	JobF 3	ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ		
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19	Covid 1	วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล	Zhou, Ki and Brown (2019)	0.880
	Covid 2	ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้		
	Covid 3	ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น		
ความยากลำบากในการเดินทาง	Diff 1	ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน	Lacaille, White, Backman and Gignac (2007)	0.818
	Diff 2	การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า		
	Diff 3	ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง		

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินทำแบบทดสอบผ่าน Google Form ในการเก็บแบบทดสอบงานวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) และงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.4.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

3.4.1.1.1 ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง/ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัย

3.4.1.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้จำแนกผลวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรในการวิจัย

3.4.1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

3.4.2.1 อ่านและทำความเข้าใจข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.4.2.2 ทบทวน และทำความเข้าใจวัตถุประสงค์งานวิจัย และคำถามงานวิจัย

3.4.2.3 ถอดคำซ้ำจากการสัมภาษณ์ (Coding) นำมาสรุป และจัดกลุ่มของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และเพิ่มประเด็นน่าสนใจที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.4.2.4 ตีความจากแบบแผน และการเชื่อมโยงกันของข้อมูล โดยอิงจากทฤษฎีและงานวิจัยในอดีต

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์งานวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ของ พนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก” การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทธุรกิจค้าปลีก โดยได้รับความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งได้รับการตอบกลับคืนเป็นจำนวน 290 ชุด แบ่งออกเป็น Generation X 102 ชุด และ Generation Y 188 ชุด และการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 6 คน แบ่งออกเป็น Generation X 3 คน และ Generation Y 3 คนโดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรายละเอียดที่จะ นำเสนอ 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 : การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ที่พักอาศัย โดยนำมาวิเคราะห์แจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังปรากฏในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่โดยจำแนกตามเพศ

(n = 290)

เพศ	**จำนวนทั้งหมด (คน)**		**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**		**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ชาย	122	42.1	50	49.0	72	38.3
หญิง	168	57.9	52	51.0	116	61.7
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.1. พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 และเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 และเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และเพศชายจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่โดยจำแนกตามอายุ

(n = 290)

อายุ	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	86	29.7	-	-	86	45.7
31 – 40 ปี	102	35.2	-	-	102	54.3
41 – 50 ปี	91	31.4	91	89.2	-	-
50 ปีขึ้นไป	11	3.8	11	10.8	-	-
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาอันดับสองอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 อันดับสาม คือ อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อันดับสุดท้าย คือ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย มีจำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่โดยจำแนกตามการศึกษา

(n = 290)

การศึกษา	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.4	5	4.9	5	2.7
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	155	53.4	26	25.5	129	68.6
ปริญญาโท	115	39.7	63	61.8	52	27.7
ปริญญาเอก	10	3.4	8	7.8	2	1.1
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาอันดับสองปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 อันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และ ปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาอันดับสองปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อันดับสาม คือ ปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 อันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมาอันดับสองปริญญาโท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อันดับสาม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 อันดับสุดท้าย คือ ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่โดยจำแนกตามรายได้

(n = 290)

รายได้	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	27	9.3	1	1.0	26	13.8
20,001 – 30,000 บาท	70	24.1	4	3.9	66	35.1
30,001 – 40,000 บาท	70	24.1	6	5.9	64	34.0
40,001 – 50,000 บาท	59	20.3	40	39.2	19	10.1
50,001 – 60,000 บาท	39	13.4	29	28.4	10	5.3
60,001 บาท ขึ้นไป	25	8.6	22	21.6	3	1.6
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 และ 30,001 – 40,000 บาทจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมาอันดับสอง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 อันดับสาม 50,001 – 60,000 บาทจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 อันดับสี่ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 อันดับสุดท้าย คือ 60,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาอันดับสอง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 อันดับสาม 60,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 อันดับสี่ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 อันดับห้า 20,001 –30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 อันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่มีระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาอันดับสอง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 อันดับสาม ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อันดับสี่ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 อันดับห้า 50,001 –

60,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อันดับสุดท้าย คือ 60,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่โดยจำแนกตามสถานภาพ

(n = 290)

สถานภาพ	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	126	43.4	12	11.8	114	60.6
หย่าร้าง	20	6.9	9	8.8	11	5.9
สมรส (มีบุตร)	109	37.6	63	61.8	46	24.5
สมรส (ไม่มีบุตร)	35	12.1	18	17.6	17	9.0
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะสถานภาพโสด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาอันดับสองสมรส (มีบุตร) จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 อันดับสาม คือ สมรส (ไม่มีบุตร) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 อันดับสุดท้าย คือ หย่าร้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่จะสถานภาพสมรส (มีบุตร) จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาอันดับสองสมรส (ไม่มีบุตร) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 อันดับสาม คือ โสด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 อันดับสุดท้าย คือ หย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่จะสถานภาพโสด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 รองลงมาอันดับสองสมรส (มีบุตร) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อันดับสาม คือ สมรส (ไม่มีบุตร) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 อันดับสุดท้าย คือ หย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 290)

ตำแหน่งงาน	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	114	39.3	11	10.8	103	54.8
ระดับหัวหน้างาน	40	13.8	15	14.7	25	13.3
ระดับหัวหน้าแผนก	61	21.0	32	31.4	29	15.4
ระดับผู้จัดการฝ่าย	59	20.3	32	31.4	27	14.4
ระดับผู้บริหาร	16	5.5	12	11.8	4	2.1
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงานจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาอันดับสองระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 อันดับสามระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 อันดับสี่ระดับหัวหน้างาน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อันดับสุดท้าย คือ ระดับผู้บริ หาร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาอันดับสองระดับหัวหน้างาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 อันดับสี่ระดับผู้บริหาร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 อันดับสุดท้าย คือ ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงานจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 รองลงมาอันดับสองระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อันดับสามระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 อันดับสี่ระดับหัวหน้างาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อันดับสุดท้าย คือ ระดับผู้บริหาร จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่โดยจำแนกลักษณะงาน

(n = 290)

ลักษณะงาน	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานด้านบัญชี / การเงิน	35	12.1	10	9.8	25	13.3
งานด้านการตลาด / ลูกค้า	43	14.8	14	13.7	29	15.4
งานด้านการผลิต / การบริการ	33	11.4	14	13.7	19	10.1
งานด้านบริหารทั่วไป	40	13.8	22	21.6	18	9.6
งานด้านทรัพยากรบุคคล	77	26.6	21	20.6	56	29.8
งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	17	5.9	5	4.9	12	6.4
งานด้านการวางแผนกลยุทธ์	23	7.9	13	12.7	10	5.3
งานด้านอื่นๆ (ด้านไอที, ด้านป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)	22	7.6	3	2.9	19	10.1
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะงานด้านทรัพยากรบุคคลจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมาอันดับสองงานด้านการตลาด / ลูกค้า จำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.8 อันดับสามงานด้านบริหารทั่วไป จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.8 อันดับสี่งานด้านบัญชี / การเงิน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 อันดับห้างานด้านการผลิต / การบริการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 อันดับหกงานด้านการวางแผนกลยุทธ์จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 อันดับเจ็ดงานด้านอื่น ๆ (ด้านไอที, ด้านป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 อันดับสุดท้าย คือ งานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะงานด้านบริหารทั่วไป จำนวน

22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 รองลงมาอันดับสองงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 21 คน คิดเป็น ร้อยละ 20.6 อันดับสามงานด้านการตลาด / ลูกค้า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และงานด้านการผลิต / การบริการ จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.7 อันดับสี่งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 อันดับห้างานด้านบัญชี / การเงิน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 อันดับหกงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 อันดับสุดท้าย คือ งานด้านอื่นๆ (ด้านไอที, ด้านป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่จะอยู่ในลักษณะงานด้านทรัพยากรบุคคลจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาอันดับสองงานด้านการตลาด / ลูกค้า จำนวน 29 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.5 อันดับสามงานด้านบัญชี / การเงิน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 อันดับสี่งานด้านการผลิต / การบริการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และงานด้านอื่น ๆ (ด้านไอที, ด้านป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 อันดับห้างานด้านบริหารทั่วไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 อันดับหกงานด้านการสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 อันดับสุดท้าย คือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 และงานด้านการวางแผนกลยุทธ์จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ตารางที่ 4.8 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่โดยจำแนกตามที่พักอาศัย

(n = 290)

ที่พักอาศัย	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	158	54.5	60	58.8	98	52.1
ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)	102	35.2	36	35.3	66	35.1
ต่างจังหวัด	30	10.3	6	5.9	24	12.8
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะพักอาศัยที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาอันดับสองปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 อันดับสุดท้าย คือ ต่างจังหวัด จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.3 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่จะพักอาศัยที่กรุงเทพมหานครจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาอันดับสองปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 อันดับสุดท้าย คือ ต่างจังหวัด จำนวน 6 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.9 พนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่จะพักอาศัยที่กรุงเทพมหานครจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาอันดับสองปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 อันดับสุดท้าย คือ ต่างจังหวัด จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน โดยนำมาวิเคราะห์แจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังปรากฏในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

(n = 290)

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 นาที	46	15.9	8	7.8	38	20.2
30 – 59 นาที	115	39.7	40	39.2	75	39.9
60 นาที – 1 ชม. 29 นาที	72	24.8	31	30.4	41	21.8
1 ชม. 30 นาที – 2 ชั่วโมง	42	14.5	16	15.7	26	13.8
มากกว่า 2 ชั่วโมง	15	5.2	7	6.9	8	4.3
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30 – 59 นาที จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาอันดับสอง 60 นาที – 1 ชม. 29 นาที จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 อันดับสาม คือ ต่ำกว่า 30 นาที จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 อันดับสี่ คือ 1 ชม. 30 นาที – 2 ชั่วโมง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 อันดับสุดท้าย คือ มากกว่า 2 ชั่วโมง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30 – 59 นาที จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาอันดับสอง 60 นาที – 1 ชม. 29 นาที จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 อันดับสาม คือ 1 ชม. 30 นาที – 2 ชั่วโมง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 อันดับสี่ คือ ต่ำกว่า 30 นาที จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 อันดับสุดท้าย คือ มากกว่า 2 ชั่วโมง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน 30 – 59 นาที จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมาอันดับสอง 60 นาที – 1 ชม. 29 นาที จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 อันดับสาม คือ ต่ำกว่า 30 นาที จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 อันดับสี่ คือ 1 ชม. 30 นาที – 2 ชั่วโมง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อันดับสุดท้าย คือ มากกว่า 2 ชั่วโมง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ตารางที่ 4.10 แสดงความถี่และค่าร้อยละ การเดินทางมาทำงาน

(n = 290)

การเดินทางมาทำงาน	**จำนวนทั้งหมด (คน)**		**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**		**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ	83	28.6	31	30.4	52	27.7
เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซค์ / จักรยานส่วนตัว	42	14.5	2	2.0	40	21.3
เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว	153	52.8	66	64.7	87	46.3
เดินทางด้วยเท้า	10	3.4	3	2.9	7	3.7
อื่น ๆ (Grab ฯลฯ)	2	0.7	-	-	2	1.1
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมาอันดับสอง ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 อันดับสาม คือ เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซค์ / จักรยานส่วนตัว จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 อันดับสี่ คือ เดินทางด้วยเท้า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 อันดับสุดท้าย คือ อื่น ๆ (Grab ฯลฯ) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาอันดับสอง ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 อันดับสาม คือ เดินทางด้วยเท้า จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 อันดับสุดท้าย คือ เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซค์ / จักรยานส่วนตัว จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันเดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาอันดับสอง ยานพาหนะสาธารณะ เช่น รถเมล์ รถไฟฟ้า เรือ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 อันดับสาม คือ เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซค์ / จักรยานส่วนตัว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 อันดับสี่ คือ เดินทางด้วยเท้า จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 อันดับสุดท้าย คือ อื่น ๆ (Grab ฯลฯ) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 4.11 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ค่าใช้จ่ายในการการเดินทางมาทำงาน

(n = 290)

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน	**จำนวนทั้งหมด (คน)**		**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**		**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 50 บาท	60	20.7	11	10.8	49	26.1
51 – 100 บาท	101	34.8	24	23.5	77	41.0
101 – 200 บาท	65	22.4	26	25.5	39	20.7
มากกว่า 200 บาท	64	22.1	41	40.2	23	12.2
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน 51 – 100 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาอันดับสอง 101 – 200 บาท จำนวน 65

คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 อันดับสาม คือ มากกว่า 200 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 อันดับสุดท้าย คือ น้อยกว่า 50 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 200 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 รองลงมาอันดับสอง 101 – 200 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 อันดับสาม คือ 51 - 100 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 อันดับสุดท้าย คือ น้อยกว่า 50 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน 51 – 100 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาอันดับสองน้อยกว่า 50 บาท 49 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 อันดับสาม คือ 101 – 200 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 อันดับสุดท้าย คือ มากกว่า 200 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

ตารางที่ 4.12 แสดงคะแนนที่ให้ความสำคัญของประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน

ประโยชน์จาก การทำงานจากบ้าน	**จำนวนทั้งหมด**	**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**	**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**
	ระดับคะแนน	**ระดับคะแนน**	**ระดับคะแนน**
ประหยัดค่าใช้จ่าย	4.44	4.34	4.49
ประหยัดเวลาในการเดินทาง	4.54	4.42	4.62
ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น	4.07	4.04	4.09
ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น	4.30	4.17	4.36
ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่	4.11	4.16	4.08

ระดับคะแนน : 5 = มีประโยชน์มากที่สุด - 1 = มีประโยชน์น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.18. พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประโยชน์จากการทำงานจากบ้านประหยัดเวลาในการเดินทาง มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.54 รองลงมาอันดับสอง คือ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.44 อันดับสาม คือ ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.30 อันดับสี่ คือ ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่ มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.11 อันดับสุดท้าย คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.07 โดยพนักงานช่วงเจ

เนอเรชันเอ็กซ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประโยชน์จากการทำงานจากบ้านประหยัดเวลาในการเดินทาง มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.42 รองลงมาอันดับสอง คือ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.34 อันดับสาม คือ ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.17 อันดับสี่ คือ ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่ มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.16 อันดับสุดท้าย คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.06 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประโยชน์จากการทำงานจากบ้านประหยัดเวลาในการเดินทาง มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.62 รองลงมาอันดับสอง คือ ประหยัดค่าใช้จ่าย มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.49 อันดับสาม คือ ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.36 อันดับสี่ คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.09 อันดับสุดท้าย คือ ได้รับผิดชอบภาระที่บ้านอย่างเต็มที่ มีระดับคะแนนเท่ากับ 4.08

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่และค่าร้อยละ รูปแบบการทำงานจากบ้าน

(n = 290)

รูปแบบการทำงานจากบ้าน	**จำนวนทั้งหมด (คน)**		**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**		**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น	16	5.5	6	5.9	10	5.3
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50	105	36.2	42	41.2	63	33.5
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60	89	30.7	23	22.5	66	35.1
ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40	75	25.9	30	29.4	45	23.9

ตารางที่ 4.13 แสดงความถี่และค่าร้อยละ รูปแบบการทำงานจากบ้าน (ต่อ)

รูปแบบการทำงานจากบ้าน	**จำนวนทั้งหมด (คน)**		**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**		**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
รูปแบบการทำงานแบบอื่น (20:80,75:25,70:30)	5	1.7	1	1.0	4	2.1
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เลือกรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาอันดับสองผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60 จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 อันดับสาม คือ ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 อันดับสี่ คือ ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้นจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 อันดับสุดท้าย คือ รูปแบบการทำงานแบบอื่น (20:80,75:25,70:30 ฯลฯ) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่เลือกรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาอันดับสองผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 อันดับสาม คือ ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 อันดับสี่ คือ ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้นจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 อันดับสุดท้าย คือ รูปแบบการทำงานแบบอื่น (20:80,75:25,70:30 ฯลฯ) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่เลือกรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60 จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาอันดับสองผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50 จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 อันดับสาม คือ ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40 จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 อันดับสี่ คือ ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้นจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อันดับสุดท้าย คือ รูปแบบการทำงานแบบอื่น (20:80,75:25,70:30 ฯลฯ) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 4.14 แสดงความถี่และค่าร้อยละ สิ่งที่ต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน

(n = 290)

สิ่งที่ต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน	**จำนวนทั้งหมด (คน)**		**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**		**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์	122	42.07	62	60.78	60	31.91
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต	232	80.00	81	79.41	158	84.04
การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา	130	44.83	50	49.02	80	42.55
อื่น ๆ (ประกันโควิด ฯลฯ)	2	0.69	1	0.98	1	0.53

หมายเหตุ : เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้สนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาอันดับสองการให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 อันดับสาม คือ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.07 อันดับสุดท้าย คือ สนับสนุนด้านอื่น ๆ (ประกันโควิด ฯลฯ) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.69 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ต้องการให้สนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 79.41 รองลงมาอันดับสองอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 60.78 อันดับสาม คือ การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 49.02 อันดับสุดท้าย คือ สนับสนุนด้านอื่น ๆ (ประกันโควิด ฯลฯ) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.98 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ต้องการให้สนับสนุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 84.04

รองลงมาอันดับสองการให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 42.55 อันดับสาม คือ อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 อันดับสุดท้าย คือ สนับสนุนด้านอื่น ๆ (ประกันโควิด ฯลฯ) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53

ตารางที่ 4.15 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ปัญหาจากการทำงานจากบ้าน

(n = 290)

ปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	**จำนวนทั้งหมด (คน)**		**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**		**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	216	74.5	76	74.5	140	74.5
พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน	74	25.5	26	25.5	48	25.5
รวม	**290**	**100**	**102**	**100**	**188**	**100**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และพบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และพบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และพบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

ตารางที่ 4.16 แสดงความถี่และค่าร้อยละ ปัญหาที่พบจากการทำงานจากบ้าน

(n = 290)

ปัญหาที่พบจากการทำงานจากบ้าน	จำนวนทั้งหมด (คน)		เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)		เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท	39	52.70	16	61.54	23	47.92
ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม	48	64.86	16	61.54	32	66.67
อื่น ๆ (ไม่มีสมาธิ,ขาดข้อมูลบางอย่าง,อุปกรณ์ที่บ้านไม่อำนวยกับกายภาพ ฯลฯ)	8	10.81	2	7.69	6	12.50

หมายเหตุ : เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4.14. พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 รองลงมาอันดับสองปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 อันดับสุดท้าย คือ ปัญหาอื่น ๆ (ไม่มีสมาธิ, ขาดข้อมูลบางอย่าง,อุปกรณ์ที่บ้านไม่อำนวยกับกายภาพ ฯลฯ) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 อันดับสุดท้าย คือ ปัญหาอื่น ๆ (ไม่มีสมาธิ, ขาดข้อมูลบางอย่าง,อุปกรณ์ที่บ้านไม่อำนวยกับกายภาพ ฯลฯ) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม จำนวน 32 คน คิดเป็น

ร้อยละ 66.67 รองลงมาอันดับสองปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 47.92 อันดับสุดท้าย คือ ปัญหาอื่น ๆ (ไม่มีสมาธิ, ขาดข้อมูลบางอย่าง,อุปกรณ์ที่บ้านไม่อำนวยกับกายภาพ ฯลฯ) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านด้านการรับรู้ถึงความง่าย ด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย ด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ด้านบรรทัดฐานที่บ้าน โดยนำมาวิเคราะห์แจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังปรากฏในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	จำนวนทั้งหมด			เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)			เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์จากการทำงานจากบ้าน									
การทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า	4.45	0.767	มากที่สุด	4.41	0.722	มากที่สุด	4.47	0.791	มากที่สุด
การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น	4.24	0.720	มาก	4.24	0.648	มาก	4.25	0.757	มากที่สุด
การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.09	0.841	มาก	4.04	0.783	มาก	4.12	0.872	มาก
การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	4.20	0.823	มากที่สุด	4.28	0.801	มากที่สุด	4.15	0.833	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาอันดับสอง คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อันดับสาม คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และอันดับสุดท้าย คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมาอันดับสอง คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อันดับสาม คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และอันดับสุดท้าย คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานจากบ้านช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของท่าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 รองลงมาอันดับสอง คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อันดับสาม คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และอันดับสุดท้าย คือ การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากบ้าน									
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน	4.26	0.831	มากที่สุด	4.32	0.846	มากที่สุด	4.22	0.823	มากที่สุด
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์	4.13	0.844	มาก	4.13	0.829	มาก	4.14	0.854	มาก
ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก	4.16	0.764	มาก	4.17	0.719	มาก	4.15	0.789	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อันดับสุดท้าย คือ ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	จำนวนทั้งหมด			เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)			เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์
ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน									
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ	4.21	0.922	มากที่สุด	4.27	0.858	มากที่สุด	4.17	0.955	มากที่สุด
อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน	4.05	0.918	มากที่สุด	4.04	0.843	มาก	4.05	0.958	มาก
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน	4.06	0.957	มาก	4.13	0.941	มาก	4.03	0.967	มาก

จากตารางที่ 4.19. พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาอันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4. 06 อันดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาอันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อันดับสุดท้าย คือ อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาอันดับสอง คือ อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อันดับสุดท้าย คือ องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	จำนวนทั้งหมด			เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)			เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)		
	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์	ค่าเฉลี่ย	S.D	เกณฑ์
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน									
องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน	4.21	0.849	มากที่สุด	4.20	0.868	มากที่สุด	4.22	0.840	มากที่สุด
เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมีช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว	4.23	0.844	มาก	4.23	0.889	มากที่สุด	4.24	0.822	มาก
ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน	3.92	0.999	มาก	4.13	1.031	มาก	3.93	0.984	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาอันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อันดับสุดท้าย คือ ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกับเทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาอันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อันดับสุดท้าย คือ ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกับเทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวก และรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาอันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อันดับสุดท้าย คือ ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน									
องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน	4.02	1.037	มากที่สุด	4.16	0.931	มากที่สุด	3.95	1.086	มากที่สุด
องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน	3.98	1.029	มาก	4.10	0.873	มาก	3.91	1.101	มากที่สุด
หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน	3.98	1.107	มาก	4.17	0.955	มากที่สุด	3.88	1.170	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับองค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาอันดับสอง องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับหัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาอันดับสอง คือ องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อันดับสุดท้าย คือ องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่ท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาอันดับสอง องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อันดับสุดท้าย คือ หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน									
การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ ในครอบครัว	4.31	0.781	มากที่สุด	4.16	0.865	มาก	4.39	0.720	มากที่สุด
อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน	4.20	0.831	มาก	4.09	0.857	มาก	4.26	0.813	มากที่สุด
สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน	4.27	0.846	มากที่สุด	4.15	0.938	มากที่สุด	4.34	0.787	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ ในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาอันดับสอง สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อันดับสุดท้าย คืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ย 4.20 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานจากบ้านของ ท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ ในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาอันดับสอง สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อันดับสุดท้าย คืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ย 4.09 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใด ๆ ในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาอันดับสอง สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อันดับสุดท้าย คืออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน มีค่าเฉลี่ย 4.26

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคล

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
ความพึงพอใจต่องาน									
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ	4.21	0.811	มาก	4.23	0.819	มาก	4.20	0.809	มาก
ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	4.17	0.843	มาก	4.18	0.750	มาก	4.17	0.891	มาก
งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ	4.11	0.827	มาก	4.16	0.853	มาก	4.08	0.814	มาก
งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน	4.04	0.985	มากที่สุด	4.10	1.029	มากที่สุด	4.02	0.962	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อันดับสาม คือ งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อันดับสาม คือ งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาอันดับสอง คือ ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อันดับสาม คือ งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว									
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.826	มากที่สุด	4.26	0.730	มาก	4.23	0.875	มากที่สุด
ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ	4.08	0.956	มากที่สุด	4.14	0.912	มากที่สุด	4.05	0.980	มาก
การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม	4.27	0.778	มาก	4.25	0.814	มากที่สุด	4.28	0.760	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาอันดับสอง ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 อันดับสุดท้าย คือท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.08 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาอันดับสอง การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อันดับสุดท้าย คือท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.14 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาอันดับสอง ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อันดับสุดท้าย คือท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.05

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
ความอยู่ดีมีสุข									
สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี	4.21	0.839	มาก	4.23	0.878	มากที่สุด	4.20	0.820	มาก
ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ	4.17	0.826	มาก	4.17	0.822	มากที่สุด	4.18	0.831	มาก
ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง	3.92	1.034	มาก	3.90	1.130	มาก	3.93	0.981	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาอันดับสอง ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อันดับสุดท้าย คือถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ย 3.92 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาอันดับสอง ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อันดับสุดท้าย คือถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ย 3.90 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาอันดับสอง ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่าง ๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อันดับสุดท้าย คือถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ย 3.93

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน									
ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน	4.29	0.706	มาก	4.33	0.722	มากที่สุด	4.27	0.698	มาก
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่	4.24	0.692	มาก	4.20	0.732	มาก	4.26	0.671	มาก
ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ	4.24	0.694	มาก	4.29	0.669	มาก	4.21	0.707	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาอันดับสอง ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 4.24 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาอันดับสอง ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อันดับสุดท้าย คือ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.20 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาอันดับสอง ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ย 4.21

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19									
วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล	3.97	0.971	มากที่สุด	3.73	1.073	ปานกลาง	4.10	0.887	มากที่สุด
ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้	3.91	0.998	มาก	3.68	1.145	มาก	4.04	0.886	มาก
ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น	3.77	1.052	มาก	3.53	1.141	มาก	3.89	0.981	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาอันดับสอง ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.77 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 รองลงมาอันดับสอง ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.53 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับวิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาอันดับสอง ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.89

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง

การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง	**จำนวนทั้งหมด**			**เจเนอเรชัน เอ็กซ์ (Gen-X)**			**เจเนอเรชัน วาย (Gen-Y)**		
	ค่าเฉลี่ย	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**	**ค่าเฉลี่ย**	**S.D**	**เกณฑ์**
ความยากลำบากในการเดินทาง									
ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน	4.04	1.109	มากที่สุด	4.14	1.053	มากที่สุด	3.99	1.138	มากที่สุด
การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า	4.35	0.919	มากที่สุด	4.33	0.937	มากที่สุด	4.36	0.912	มากที่สุด
ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง	4.19	1.003	มากที่สุด	4.16	0.962	มากที่สุด	4.20	1.027	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาอันดับความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อันดับสุดท้าย คือ ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ย 4.04 โดยพนักงานช่วงเจเนอเรชันเอ็กซ์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาอันดับความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อันดับสุดท้าย คือ ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ย 4.14 และพนักงานช่วงเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมาอันดับความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 อันดับสุดท้าย คือ ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง/ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน สามารถแบ่งออกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	**เพศ**	**Independent-Samples T-Test**			
		N	**Mean**	**S.D.**	**Sig.**
ความพึงพอใจในงาน	ชาย	122	4.2049	0.71583	0.518
	หญิง	168	4.0818	0.71421	
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	ชาย	122	4.262295	0.74682542	0.342
	หญิง	168	4.150794	0.6948241	
ความอยู่ดีมีสุข	ชาย	122	4.114754	0.8184853	0.324
	หญิง	168	4.089286	0.7399567	
ความสอดคล้องระหว่างบุคคล.	ชาย	122	4.265027	0.6610487	0.033*
	หญิง	168	4.251984	0.5254622	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์								
	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
<u>อายุ</u>			2.443	0.064				
21-30 ปี	3.970	0.781			-	-0.269*	-0.208	-0.075
31-40 ปี	4.240	0.627				-	0.062	0.195
41-50 ปี	4.178	0.687					-	0.133
50 ปีขึ้นไป	4.045	1.017						-
	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
<u>อายุ</u>			2.067	0.105				
21-30 ปี	4.050	0.811			-	-0.254*	-0.177	-0.071
31-40 ปี	4.304	0.647				-	0.077	0.183
41-50 ปี	4.227	0.648					-	0.106
50 ปีขึ้นไป	4.121	0.992						-
	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
<u>อายุ</u>			1.715	0.164				
21-30 ปี	3.965	0.887			-	-0.251*	-0.145	-0.035
31-40 ปี	4.216	0.616				-	0.106	0.216
41-50 ปี	4.110	0.784					-	0.110
50 ปีขึ้นไป	4.000	0.943						-

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์								
	ความสอดคล้องระหว่างบุคคล				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
<u>อายุ</u>			1.034	0.378				
21-30 ปี	4.225	0.575			-	-0.043	-0.083	0.225
31-40 ปี	4.268	0.601				-	-0.040	0.268
41-50 ปี	4.308	0.519					-	0.308
50 ปีขึ้นไป	4.000	0.955						-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.30 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามอายุของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และวิธี LSD เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-Wise analysis) สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์								
	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
<u>การศึกษา</u>			3.469	0.017*				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.600	0.951			-	-0.473*	-0.657*	-0.600
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.073	0.797				-	-0.184*	-0.127
ปริญญาโท	4.257	0.547					-	0.057
ปริญญาเอก	4.200	0.587						-

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามการศึกษา **(ต่อ)**

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์								
	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
<u>การศึกษา</u>			3.872	0.01**				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.700	0.987			-	-0.420	-0.642 *	-0.533
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.120	0.787				-	-0.224 *	-0.113
ปริญญาโท	4.342	0.554					-	0.187
ปริญญาเอก	4.233	0.667						-

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามการศึกษา **(ต่อ)**

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์								
	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
<u>การศึกษา</u>			3.651	0.013*				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.700	0.987			-	-0.298	-0.556*	-0.567
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.998	0.846				-	-0.260*	-0.269
ปริญญาโท	4.258	0.628					-	-0.009
ปริญญาเอก	4.267	0.492						-

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามการศึกษา(ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์								
	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
<u>การศึกษา</u>			3.440	0.017*				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.867	0.971			-	-0.333	-0.501*	-0.400
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.200	0.639				-	-0.168*	-0.067
ปริญญาโท	4.368	0.449					-	0.101
ปริญญาเอก	4.267	0.378						-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.31 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามการศึกษาของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และวิธี LSD เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-Wise analysis) สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์										
	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	Mean	S.D.	F	Sig	ต่ำกว่า 20,000	20,001 – 30,000	30,001- 40,000	40,001 – 50,000	50,001 – 60,000	60,001 ขึ้นไป
<u>รายได้</u>			7.316	0.257						
ต่ำกว่า 20,000	3.842	0.829			-	-0.239	-0.325*	-0.399*	-0.337	-0.327
20,001 –30,000	4.082	0.833				-	-0.857	-0.159	-0.973	-0.088
30,001 – 40,000	4.168	0.625					-	-0.074	-0.012	0.002
40,001 – 50,000	4.241	0.649						-	0.620	0.715
50,001 – 60,000	4.179	0.694							-	0.009
60,001 ขึ้นไป	4.170	0.716								-

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์										
	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	Mean	S.D.	F	Sig	ต่ำกว่า 20,000	20,001 – 30,000	30,001- 40,000	40,001 – 50,000	50,001 – 60,000	60,001 ขึ้นไป
<u>รายได้</u>			1.218	0.301						
ต่ำกว่า 20,000	3.988	0.792			-	-0.122	-0.317	-0.289	-0.252	0.132
20,001 –30,000	4.109	0.843				-	-0.195	-0.167	-0.130	-0.010
30,001 – 40,000	4.305	0.583					-	0.279	0.065	0.185
40,001 – 50,000	4.277	0.689						-	0.038	0.157
50,001 – 60,000	4.240	0.710							-	0.119
60,001 ขึ้นไป	4.120	0.652								-

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์										
	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่					
	Mean	S.D.	F	Sig	ต่ำกว่า 20,000	20,001 – 30,000	30,001- 40,000	40,001 – 50,000	50,001 – 60,000	60,001 ขึ้นไป
<u>รายได้</u>			1.063	0.381						
ต่ำกว่า 20,000	4.086	0.793			-	0.072	0.005	-0.117	-0.179	0.180
20,001 –30,000	4.014	0.930				-	-0.067	-0.189	-0.251	0.107
30,001 – 40,000	4.081	0.682					-	-0.122	-0.184	0.174
40,001 – 50,000	4.203	0.700						-	-0.061	0.297
50,001 – 60,000	4.265	0.593							-	0.358
60,001 ขึ้นไป	3.907	0.900								-

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์										
	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่					
	Mean	S.D.	F	Sig	ต่ำกว่า 20,000	20,001 – 30,000	30,001- 40,000	40,001 – 50,000	50,001 – 60,000	60,001 ขึ้นไป
<u>รายได้</u>			1.787	0.116						
ต่ำกว่า 20,000	4.000	0.679			-	-0.290*	-0.281*	-0.362*	-0.265	-0.120
20,001 –30,000	4.290	0.644				-	0.010	-0.071	0.026	0.170
30,001 – 40,000	4.280	0.552					-	-0.080	0.016	0.161
40,001 – 50,000	4.361	0.558						-	0.097	0.241
50,001 – 60,000	4.265	0.384							-	0.145
60,001 ขึ้นไป	4.120	0.666								-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.23 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามการศึกษาของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และวิธี LSD เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-Wise analysis) สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์								
	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
<u>สถานภาพ</u>			2.380	0.070				
โสด	4.042	0.766			-	-0.033	-0.126	-0.351*
หย่าร้าง	4.075	0.674				-	-0.092	-0.317
สมรส (มีบุตร)	4.167	0.728					-	-0.225
สมรส (ไม่มีบุตร)	4.392	0.398						-
	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
<u>สถานภาพ</u>			3.641	0.013*				
โสด	4.095	0.767			-	0.452	-0.146	-0.419*
หย่าร้าง	4.050	0.728				-	-0.192	-0.464*
สมรส (มีบุตร)	4.242	0.695					-	-0.272*
สมรส (ไม่มีบุตร)	4.514	0.473						-

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์								
	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
<u>สถานภาพ</u>			2.499	0.060				
โสด	4.016	0.855			-	0.183	-1.676	-0.279
หย่าร้าง	3.833	0.834				-	-0.350	-0.461
สมรส-(มีบุตร)	4.183	0.707					-	-0.112
สมรส (ไม่มีบุตร)	4.295	0.541						-
	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่			
	Mean	S.D.	F	Sig	โสด	หย่าร้าง	สมรส (มีบุตร)	สมรส (ไม่มีบุตร)
<u>สถานภาพ</u>			1.118	0.342				
โสด	4.246	0.580			-	0.794	0.0106	-0.173
หย่าร้าง	4.167	0.490				-	-0.689	-0.252
สมรส (มีบุตร)	4.235	0.632					-	-0.184
สมรส (ไม่มีบุตร)	4.419	0.487						-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.33 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามสถานภาพของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และวิธี LSD เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-Wise analysis) สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6: พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์									
	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	Mean	S.D.	F	Sig	ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับผู้จัดการฝ่าย	ระดับผู้บริหาร
<u>ตำแหน่งงาน</u>			4.702	0.001**					
ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.961	0.823			-	-0.471*	-0.261*	-0.128	-0.493*
ระดับหัวหน้างาน	4.431	0.672				-	0.210	0.342*	-0.022
ระดับหัวหน้าแผนก	4.220	0.642					-	0.132	-0.232
ระดับผู้จัดการฝ่าย	4.089	0.552						-	-0.364
ระดับผู้บริหาร	4.453	0.410							-

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์									
	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	Mean	S.D.	F	Sig	ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับผู้จัดการฝ่าย	ระดับผู้บริหาร
<u>ตำแหน่งงาน</u>			3.743	0.005**					
ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	4.070	0.795			-	-0.438*	-0.192	-0.315	-0.367
ระดับหัวหน้างาน	4.508	0.555				-	0.246	0.407*	0.071
ระดับหัวหน้าแผนก	4.262	0.733					-	0.161	-0.176
ระดับผู้จัดการฝ่าย	4.102	0.061						-	-0.336
ระดับผู้บริหาร	4.438	0.527							-

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์									
	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่				
	Mean	S.D.	F	Sig	ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับผู้จัดการฝ่าย	ระดับผู้บริหาร
<u>ตำแหน่งงาน</u>			2.399	0.050*					
ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	3.965	0.907			-	-0.360	-0.259*	-0.075	-0.285
ระดับหัวหน้างาน	4.325	0.698				-	0.101	0.285	0.075
ระดับหัวหน้าแผนก	4.224	0.719					-	0.184	-0.026
ระดับผู้จัดการฝ่าย	4.040	0.597						-	-0.210
ระดับผู้บริหาร	4.250	0.463							-

ตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามตำแหน่งงาน(ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์									
	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่				
	Mean	S.D.	F	Sig	ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	ระดับหัวหน้างาน	ระดับหัวหน้าแผนก	ระดับผู้จัดการฝ่าย	ระดับผู้บริหาร
<u>ตำแหน่งงาน</u>			5.443	0.000***					
ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	4.193	0.641			-	-0.407*	-0.080	0.0969	-0.203
ระดับหัวหน้างาน	4.600	0.422				-	0.327*	0.504*	0.204
ระดับหัวหน้าแผนก	4.273	0.579					-	0.177	-0.123
ระดับผู้จัดการฝ่าย	4.096	0.525						-	-0.297
ระดับผู้บริหาร	4.396	0.408							-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.34 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และวิธี LSD เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-Wise analysis) สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 : พนักงานที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงาน

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์												
	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	Mean	S.D.	F	Sig	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ลูกค้า	การผลิต / การบริการ	บริหารทั่วไป	ทรัพยากรบุคคล	การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผนกลยุทธ์	อื่น ๆ (ไอที, ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)
<u>ลักษณะงาน</u>			3.297	0.002**								
บัญชี / การเงิน	4.307	0.633			-	-0.013	0.299	0.326*	0.255	-0.031	-0.160	0.568*
การตลาด / ลูกค้า	4.320	0.464				-	0.312	0.338*	0.267*	-0.018	-0.147	0.581*
การผลิต / การบริการ	4.008	0.863					-	0.026	-0.044	-0.331	-0.459*	0.269
บริหารทั่วไป	3.981	0.848						-	-0.071	-0.357	-0.486*	0.243
ทรัพยากรบุคคล	4.052	0.714							-	-0.286	-0.415*	0.313

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์												
	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	Mean	S.D.	F	Sig	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ลูกค้า	การผลิต / การบริการ	บริหารทั่วไป	ทรัพยากรบุคคล	การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผนกลยุทธ์	อื่น ๆ (ไอที, ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)
<u>ลักษณะงาน</u>												
การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	4.338	0.441								-	-0.129	0.560*
วางแผนกลยุทธ์	4.467	0.454									-	0.729*
อื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)	3.734	0.874										-

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์												
	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	Mean	S.D.	F	Sig	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ลูกค้า	การผลิต / การบริการ	บริหารทั่วไป	ทรัพยากรบุคคล	การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผนกลยุทธ์	อื่น ๆ (ไอที, ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)
<u>ลักษณะงาน</u>			2.028	0.052								
บัญชี / การเงิน	4.343	0.557			-	-0.370	0.262	0.193	0.230	0.127	-0.121	0.464*
การตลาด / ลูกค้า	4.380	0.367				-	0.299	0.230	0.267	0.164	-0.839	0.501
การผลิต / การบริการ	4.081	0.902					-	-0.069	-0.032	-0.135	-0.383*	0.202
บริหารทั่วไป	4.150	0.777						-	0.374	-0.657	-0.314	0.271
ทรัพยากรบุคคล	4.113	0.659							-	-0.103	-0.351*	0.234

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์												
	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	Mean	S.D.	F	Sig	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ลูกค้า	การผลิต / การบริการ	บริหารทั่วไป	ทรัพยากรบุคคล	การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผนกลยุทธ์	อื่น ๆ (ไอที, ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)
<u>ลักษณะงาน</u>												
การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	4.216	0.589								-	-0.248	0.337
วางแผนกลยุทธ์	4.464	0.664									-	0.585*
อื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)	3.879	0.882										-

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์												
	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่							
	Mean	S.D.	F	Sig	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ลูกค้า	การผลิต / การบริการ	บริหารทั่วไป	ทรัพยากรบุคคล	การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผนกลยุทธ์	อื่น ๆ (ไอที, ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)
<u>ลักษณะงาน</u>			3.417	0.002*								
บัญชี / การเงิน	4.352	0.709			-	0.081	0.322	0.277	0.417*	-0.020	0.005	0.731*
การตลาด / ลูกค้า	4.271	0.614				-		0.241	0.196	0.335	-0.101	0.650*
การผลิต / การบริการ	4.030	0.879					-	-0.045	0.065	-0.342	-0.318	0.409*
บริหารทั่วไป	4.075	0.829						-	0.140	-0.298	-0.273	0.454*
ทรัพยากรบุคคล	3.935	0.30							-	-0.437*	-0.413*	0.314

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงาน(ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์												
	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่							
	Mean	S.D.	F	Sig	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ลูกค้า	การผลิต / การบริการ	บริหารทั่วไป	ทรัพยากรบุคคล	การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผนกลยุทธ์	อื่น ๆ (ไอที, ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)
<u>ลักษณะงาน</u>												
การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	4.373	0.498								-	0.025	0.751*
วางแผนกลยุทธ์	4.348	0.477									-	0.727
อื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)	3.621	1.095										-

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงาน (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์												
	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	Mean	S.D.	F	Sig	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ลูกค้า	การผลิต / การบริการ	บริหารทั่วไป	ทรัพยากรบุคคล	การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผนกลยุทธ์	อื่น ๆ (ไอที, ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)
<u>ลักษณะงาน</u>			1.887	0.072								
บัญชี / การเงิน	4.486	0.423			-	0.145	0.365*	0.302*	0.291*	0.172	0.080	0.395*
การตลาด / ลูกค้า	4.341	0.570				-	0.220	0.156	0.146	0.027	-0.065	0.250
การผลิต / การบริการ	4.121	0.865					-	-0.062	-0.074	-0.193	-0.285	0.030
บริหารทั่วไป	4.183	0.599						-	-0.011	-0.130	-0.22	0.092
ทรัพยากรบุคคล	4.195	0.505							-	-0.119	-0.211	0.104

ตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงาน(ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์												
	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่							
	Mean	S.D.	F	Sig	บัญชี / การเงิน	การตลาด / ลูกค้า	การผลิต / การบริการ	บริหารทั่วไป	ทรัพยากรบุคคล	การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	วางแผนกลยุทธ์	อื่น ๆ (ไอที, ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)
<u>ลักษณะงาน</u>												
การสื่อสาร / ประชาสัมพันธ์	4.314	0.445								-	-0.092	0.223
วางแผนกลยุทธ์	4.406	0.512									-	0.315
อื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)	4.090	0.636										-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.35 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามลักษณะงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และวิธี LSD เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-Wise analysis) สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 : พนักงานที่มีที่อยู่อาศัยแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามที่อยู่อาศัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์							
	ความพึงพอใจต่องาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	Mean	S.D.	F	Sig	กรุงเทพมหานคร	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด
<u>ที่อยู่อาศัย</u>			4.042	0.019*			
กรุงเทพมหานคร	4.155	0.716			-	0.140	-0.270
ปริมณฑล	4.015	0.669				-	-0.410*
ต่างจังหวัด	4.425	0.796					-
	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	Mean	S.D.	F	Sig	กรุงเทพมหานคร	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด)
<u>ที่อยู่อาศัย</u>			3.445	0.033*			
กรุงเทพมหานคร	4.234	0.726			-	0.162	-0.199
ปริมณฑล	4.071	0.669				-	-0.361*
ต่างจังหวัด	4.433	0.774					-

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามที่อยู่อาศัย (ต่อ)

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์							
	ความอยู่ดีมีสุข				การเปรียบเทียบรายคู่		
	Mean	S.D.	F	Sig	กรุงเทพมหานคร	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด)
<u>ที่อยู่อาศัย</u>			2.481	0.085			
กรุงเทพมหานคร	4.169	0.775			-	0.205*	-0.031
ปริมณฑล	3.964	0.759				-	-0.236
ต่างจังหวัด	4.200	0.766					-
	ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน				การเปรียบเทียบรายคู่		
	Mean	S.D.	F	Sig	กรุงเทพมหานคร	ปริมณฑล	ต่างจังหวัด)
<u>ที่อยู่อาศัย</u>			4.379	0.013*			
กรุงเทพมหานคร	4.289	0.562			-	1.452*	-0.189
ปริมณฑล	4.144	0.592				-	-0.334*
ต่างจังหวัด	4.478	0.617					-

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.36 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามตำแหน่งงานของพนักงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และวิธี LSD เพื่อการทดสอบความแตกต่างรายคู่ (Pair-Wise analysis) สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

พนักงานที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามกลุ่มเจเนอเรชันของพนักงาน

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	Gen	Independent-Samples T-Test			
		N	Mean	S.D.	Sig.
ความพึงพอใจในงาน	Gen X	102	4.1642	0.72482	0.896
	Gen Y	188	4.1170	0.71295	
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	Gen X	102	4.215686	0.6872196	0.493
	Gen Y	188	4.187943	0.7354184	
สุขภาวะ	Gen X	102	4.098039	0.7982217	0.624
	Gen Y	188	4.101064	0.7606319	
ความสอดคล้องระหว่างบุคคล	Gen X	102	4.274510	0.5828721	0.400
	Gen Y	188	4.248227	0.5879280	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.37 พบว่าพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความพึงพอใจต่องาน

Y	X	Mean	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	S.E.	β		
	(Constant)		*0.627*	*0.196*		*3.198*	*0.002**
ความพึงพอใจต่องาน	การรับรู้ถึงประโยชน์	4.2466	0.136	0.067	0.119*	2.034	0.043
	การรับรู้ถึงความง่าย	4.183908	-0.085	0.063	-0.078	-1.342	0.181
	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	4.105747	0.280	0.044	0.325***	6.325	0.000
	เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	4.122989	0.039	0.056	0.041	0.691	0.490
	บรรทัดฐานที่ทำงาน	3.994253	0.225	0.038	0.293***	5.857	0.000
	บรรทัดฐานที่บ้าน	4.258621	0.253	0.059	0.246***	4.319	0.000
Adjusted R^2 = 0.604							

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.38 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.119, p < 0.05$) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.325, p < 0.001$) บรรทัดฐานที่ทำงาน($\beta = 0.293, p < 0.001$) และบรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.246, p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจต่องานได้ร้อยละ 60.4 ($R^2 = 0.604$)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

Y	X	Mean	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	S.E.	β		
	(Constant)		*0.245*	*0.189*		*1.297*	*0.196*
ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	การรับรู้ถึงประโยชน์	4.197701	0.277	0.064	0.242***	4.305	0.000
	การรับรู้ถึงความง่าย	4.2466	0.011	0.061	0.010	0.184	0.854
	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	4.183908	0.179	0.043	0.207***	4.179	0.000
	เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	4.105747	0.003	0.054	0.004	0.061	0.951
	บรรทัดฐานที่ทำงาน	3.994253	0.184	0.037	0.239***	4.960	0.000
	บรรทัดฐานที่บ้าน	4.258621	0.293	0.057	0.284***	5.170	0.000
Adjusted R^2 = 0.632							

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.39 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ (β = 0.242, $p < 0.001$) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (β = 0.242, $p < 0.001$) บรรทัดฐานที่ทำงาน (β = 0.239, $p < 0.001$) และบรรทัดฐานที่บ้าน (β = 0.284, $p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ได้ร้อยละ 63.2 (R^2 = 0.632)

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความอยู่ดีมีสุข

Y	X	Mean	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	S.E.	β		
	(Constant)		*0.444*	*0.238*		*1.864*	*0.063*
ความอยู่ดีมีสุข	การรับรู้ถึงประโยชน์	4.2466	0.180	0.081	0.147*	2.226	0.027
	การรับรู้ถึงความง่าย	4.183908	-0.017	0.077	-0.014	-0.215	0.830
	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	4.105747	0.193	0.054	0.208***	3.591	0.000
	เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	4.122989	0.123	0.068	0.122	1.810	0.071
	บรรทัดฐานที่ทำงาน	3.994253	0.177	0.047	0.214***	3.798	0.000
	บรรทัดฐานที่บ้าน	4.258621	0.224	0.071	0.202**	3.140	0.002
Adjusted R^2 = 0.497							

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.40 การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.147$, $p < 0.001$) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.208$, $p < 0.001$) บรรทัดฐานที่ทำงาน ($\beta = 0.214$, $p < 0.001$) และบรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.202$, $p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุข ได้ร้อยละ 49.7 ($R^2 = 0.497$)

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

Y	X	Mean	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	S.E.	β		
	(Constant)		*1.136*	*0.168*		*6.782*	*0.000****
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน	การรับรู้ถึงประโยชน์	4.2466	0.345	0.057	0.369***	6.041	0.000
	การรับรู้ถึงความง่าย	4.183908	-0.038	0.054	-0.043	-0.697	0.486
	ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	4.105747	0.093	0.038	0.132*	2.448	0.015
	เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	4.122989	0.003	0.048	0.004	0.062	0.951
	บรรทัดฐานที่ทำงาน	3.994253	0.120	0.033	0.191***	3.646	0.000
	บรรทัดฐานที่บ้าน	4.258621	0.222	0.050	0.264***	4.429	0.000
Adjusted R^2 = 0.566							

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

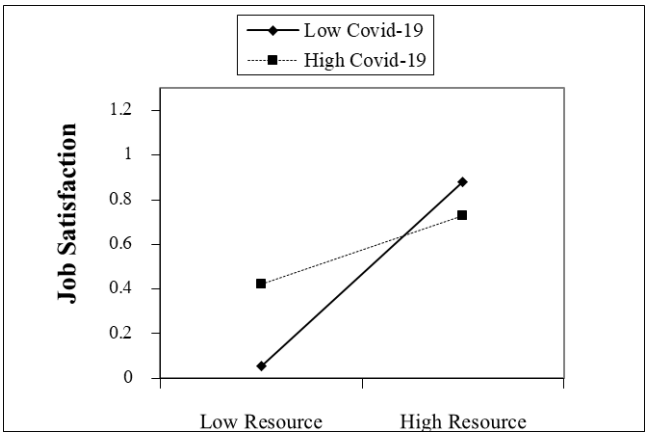
จากตารางที่ 4.41 พบว่า การรับรู้ถึงประโยชน์ ($\beta = 0.369$, $p < 0.001$) ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ($\beta = 0.132$, $p < 0.05$) บรรทัดฐานที่ทำงาน($\beta = 0.191$, $p < 0.001$) และบรรทัดฐานที่บ้าน ($\beta = 0.264$, $p < 0.001$) มีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถพยากรณ์ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานได้ร้อยละ 56.6. ($R^2 = 0.566$)

สมมติฐานที่ 7 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
(Constant)	*0.522*	*0.211*		*2.477*	*0.014***
Useful	0.135	0.074	0.118	1.829	0.069
Easy	-0.078	0.066	-0.071	-1.177	0.240
Resource	0.245	0.47	0.284***	5.233	0.000
Technology	0.071	0.058	0.077	1.223	0.222
Work	0.204	0.040	0.267***	5.126	0.000
Home	0.256	0.063	0.249***	4.083	0.000
UseC_CovC	0.055	0.080	0.042	0.694	0.488
EasyC_CovC	-0.103	0.073	-0.089	-1.404	0.161
ResC_CovC	-0.124	0.054	-0.130*	-2.311	0.022
TechC_CovC	0.087	0.057	0.091	1.520	0.130
WorkC_CovC	-0.017	0.048	-0.022	-0.355	0.723
HomeC_CovC	0.043	0.076	0.035	0.575	0.566
Covid-19	0.043	0.032	0.054	1.314	0.190
Adjusted R^2 = 0.609					

ตัวแปรตาม = ความพึงพอใจต่องาน



ภาพที่ 4.1 เส้นกราฟแสดงอิทธิพลของการรับรู้ทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.42 และ ภาพที่ 4.1 พบว่า เมื่อการรับรู้วิกฤตโควิด-19 สูงขึ้น ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (β = -0.130, $p < 0.05$) จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานน้อยลง

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
(Constant)	*0.255*	*0.206*		*1.241*	*0.216*
Useful	0.237	0.072	0.207***	3.300	0.001
Easy	0.009	0.064	0.008	0.142	0.887
Resource	0.178	0.046	0.207***	3.906	0.000
Technology	0.027	0.057	0.028	0.466	0.642
Work	0.178	0.039	0.232***	4.581	0.000
Home	0.304	0.061	0.294***	4.962	0.000

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
EasyC_CovC	-0.083	0.072	-0.071	-1.160	0.247
ResC_CovC	-0.026	0.053	-0.027	-0.494	0.622
TechC_CovC	0.063	0.056	0.066	1.136	0.257
WorkC_CovC	0.008	0.047	0.010	0.178	0.859
HomeC_CovC	0.085	0.074	0.068	1.151	0.251
Covid-19	0.013	0.032	0.016	0.414	0.679
Adjusted R^2 = 0.630					

ตัวแปรตาม = ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

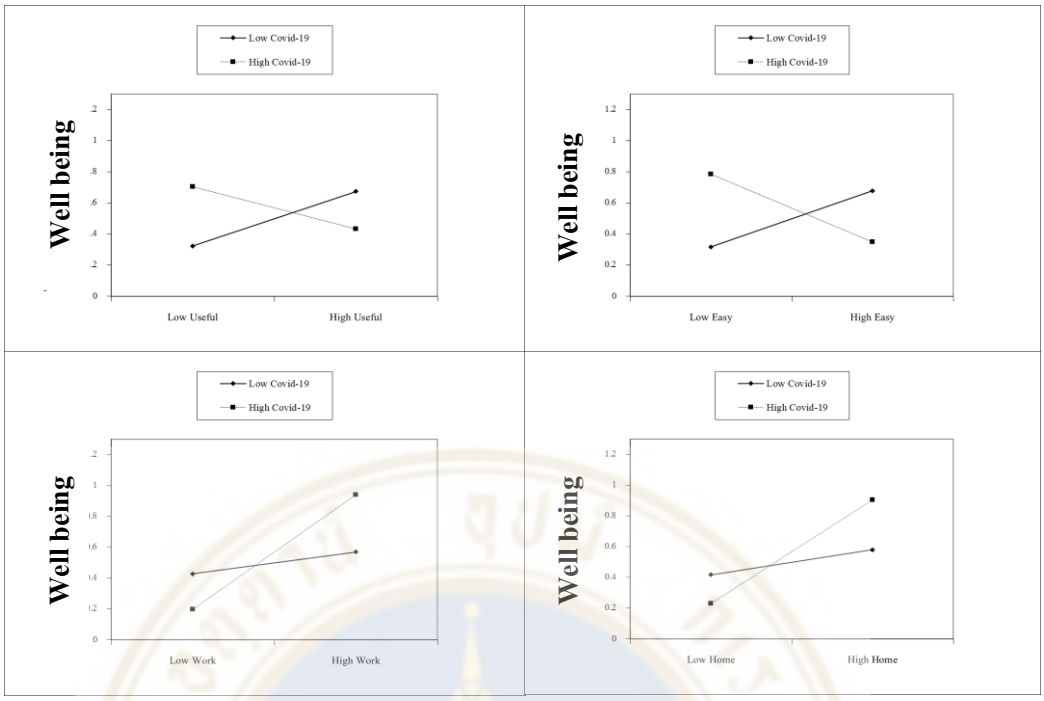
จากตารางที่ 4.43 พบว่าการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สมมติฐานที่ 9 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
(Constant)	*0.533*	*0.243*		*2.196*	*0.029*
Useful	0.024	0.085	0.020	0.283	0.777
Easy	-0.022	0.076	-0.019	-0.287	0.774
Resource	0.230	0.054	0.247***	4.255	0.000
Technology	0.187	0.067	0.186**	2.782	0.006
Work	0.183	0.046	0.221***	3.984	0.000
Home	0.232	0.072	0.209***	3.213	0.001
UseC_CovC	-0.218	0.092	-0.155*	-2.368	0.019
EasyC_CovC	-0.249	0.085	-0.199**	-2.946	0.003
ResC_CovC	0.020	0.062	0.019	0.323	0.747
TechC_CovC	0.112	0.066	0.109	1.700	0.090
WorkC_CovC	0.129	0.056	0.150*	2.321	0.021
HomeC_CovC	0.171	0.087	0.128*	1.967	0.050
Covid-19	0.030	0.037	0.035	0.792	0.429
Adjusted R^2 = 0.555					

ตัวแปรตาม = ความอยู่ดีมีสุข



ภาพที่ 4.2 เส้นกราฟแสดงอิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย บรรทัดฐานที่ทำงานและบรรทัดฐานที่บ้านต่อความอยู่ดีมีสุข โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

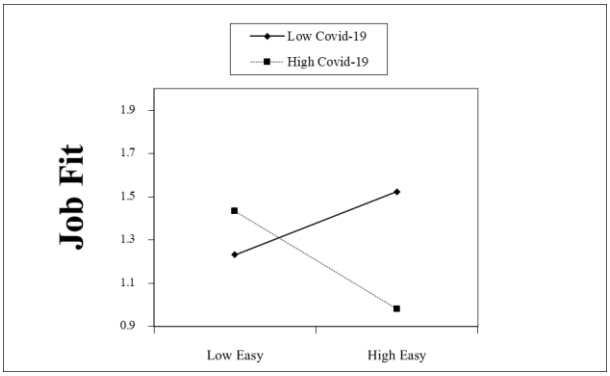
จากตารางที่ 4.44 และ ภาพที่ 4.2 พบว่า เมื่อการรับรู้วิกฤตโควิด-19 สูงขึ้น การรับรู้ถึงประโยชน์ (β = -0.155, $p < 0.05$) การรับรู้ถึงความง่าย (β = -0.199, $p < 0.01$) จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขน้อยลง แต่เมื่อการรับรู้วิกฤตโควิด-19 สูงขึ้นบรรทัดฐานที่ทำงาน (β =0.150, $p < 0.05$) บรรทัดฐานที่บ้าน (β = 0.128, $p < 0.05$) จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 10 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
(Constant)	*1.292*	*0.179*		*7.208*	*0.000***
Useful	0.331	0.063	0.355***	5.285	0.000
Easy	-0.035	0.056	-0.040	-0.633	0.527
Resource	0.104	0.040	0.148**	2.621	0.009
Technology	0.018	0.050	0.023	0.358	0.721
Work	0.121	0.034	0.192***	3.552	0.000
Home	0.218	0.053	0.259***	4.086	0.000
UseC_CovC	0.036	0.068	0.033	0.526	0.600
EasyC_CovC	-0.177	0.062	-0.186**	-2.831	0.005
ResC_CovC	-0.016	0.046	-0.021	-0.355	0.723
TechC_CovC	-0.009	0.049	-0.012	-0.192	0.848
WorkC_CovC	0.057	0.041	0.087	1.383	0.168
HomeC_CovC	0.098	0.064	0.097	1.533	0.126
Covid-19	-0.055	0.028	-0.085*	-2.001	0.046
Adjusted R^2 = 0.577					

ตัวแปรตาม = ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน



ภาพที่ 4.3 เส้นกราฟแสดงอิทธิพลของการรับรู้ถึงความง่ายต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.45 และ ภาพที่ 4.3 พบว่า เมื่อการรับรู้วิกฤตโควิด-19 สูงขึ้น การรับรู้ถึงความง่าย (β = -0.186, $p < 0.01$) จะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานน้อยลง

สมมติฐานที่ 11 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน

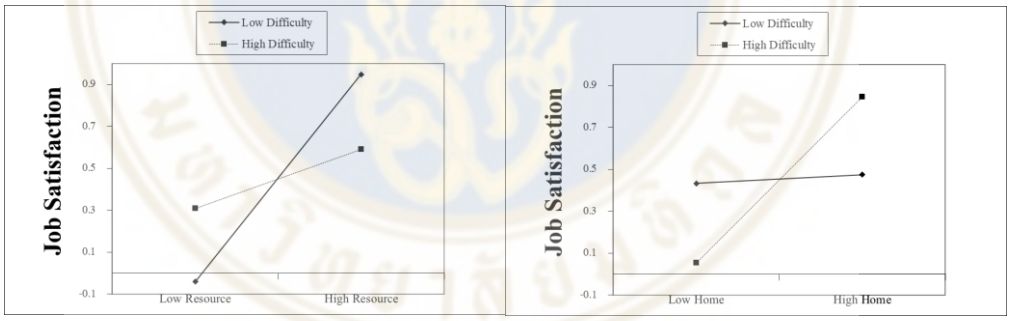
ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
(Constant)	*0.452*	*0.233*		*1.937*	*0.054*
Useful	0.155	0.074	0.135*	2.085	0.038
Easy	-0.089	0.064	-0.082	-1.383	0.168
Resource	0.274	0.047	0.318***	5.848	0.000
Technology	0.080	0.056	0.086	1.427	0.155
Work	0.251	0.039	0.327***	6.484	0.000
Home	0.215	0.062	0.209**	3.440	0.001

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
UseC_DifC	0.071	0.056	0.076	1.280	0.201
EasyC_DifC	0.006	0.061	0.008	0.104	0.917
ResC_DifC	-0.122	0.047	-0.176**	-2.594	0.010
WorkC_DifC	0.055	0.037	0.090	1.472	0.142
HomeC_DifC	0.168	0.058	0.188**	2.920	0.004
Difficulty	-0.002	0.038	-0.002	-0.048	0.962
Adjusted R^2 = 0.621					

ตัวแปรตาม = ความพึงพอใจต่องาน



ภาพที่ 4.4 เส้นกราฟแสดงอิทธิพลของทรัพยากรที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่บ้านต่อความพึงพอใจต่องาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

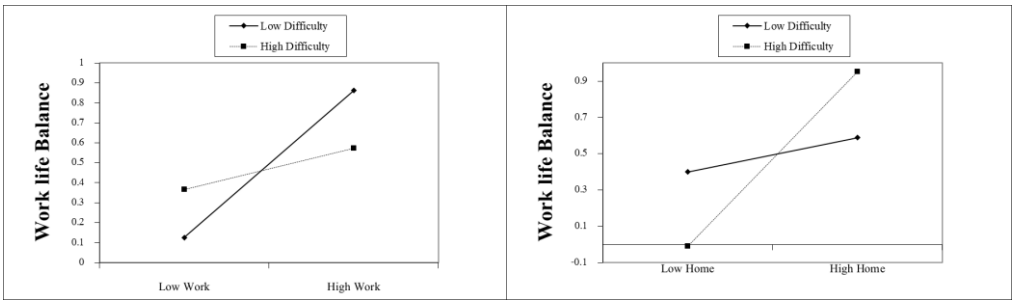
จากตารางที่ 4.46 และ ภาพที่ 4.4 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (β = -0.176, $p < 0.01$) จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานน้อยลง แต่เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น บรรทัดฐานที่บ้าน (β = 0.188, $p < 0.01$) จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่องานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 12 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
(Constant)	*0.482*	*0.225*		*2.145*	*0.033*
Useful	0.265	0.072	0.231***	3.700	0.000
Easy	-0.046	0.062	-0.043	-0.745	0.457
Resource	0.196	0.045	0.227***	4.311	0.000
Technology	0.011	0.054	0.011	0.195	0.845
Work	0.182	0.037	0.236***	4.868	0.000
Home	0.297	0.060	0.288***	4.934	0.000
UseC_DifC	-0.024	0.054	-0.026	-0.446	0.656
EasyC_DifC	0.030	0.059	0.036	0.509	0.611
ResC_DifC	-0.080	0.045	-0.116	-1.776	0.077
TechC_DifC	-0.039	0.055	-0.054	-0.721	0.471
WorkC_DifC	-0.080	0.036	-0.132*	-2.241	0.026
HomeC_DifC	0.173	0.056	0.193**	3.111	0.002
Difficulty	-0.010	0.036	-0.012	-0.274	0.784
Adjusted R^2 = 0.648					

ตัวแปรตาม = ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน



ภาพที่ 4.5 เส้นกราฟแสดงอิทธิพลของบรรทัดฐานที่ทำงานและบรรทัดฐานที่บ้านต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

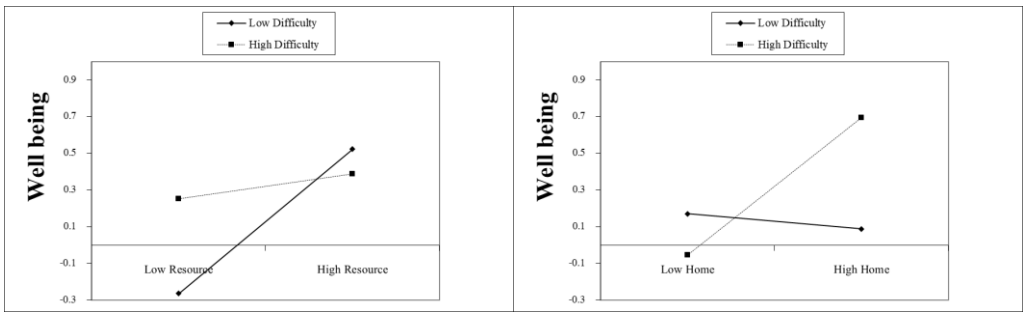
จากตารางที่ 4.47 และ ภาพที่ 4.5 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น บรรทัดฐานที่ทำงาน (β = -0.132, $p < 0.05$) จะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานน้อยลง แต่เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น บรรทัดฐานที่บ้าน (β = 0.193, $p < 0.01$) จะมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 13 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความอยู่ดีมีสุข

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
(Constant)	*0.225*	*0.284*		*0.792*	*0.429*
Useful	0.182	0.090	0.148*	2.013	0.045
Easy	-0.057	0.078	-0.049	-0.729	0.466
Resource	0.215	0.057	0.231***	3.771	0.000
Technology	0.138	0.069	0.137*	2.012	0.045
Work	0.180	0.047	0.217***	3.814	0.000
Home	0.186	0.076	0.167*	2.443	0.015
UseC_DifC	0.082	0.068	0.082	1.212	0.227
EasyC_DifC	0.052	0.075	0.058	0.701	0.484
ResC_DifC	-0.122	0.057	-0.163*	-2.127	0.034
TechC_DifC	-0.134	0.069	-0.172	-1.943	0.053
WorkC_DifC	0.040	0.045	0.061	0.883	0.378
HomeC_DifC	0.200	0.070	0.208**	2.856	0.005
Difficulty	0.086	0.046	0.096	1.870	0.063
Adjusted R^2 = 0.516					

ตัวแปรตาม = ความอยู่ดีมีสุข



ภาพที่ 4.6 เส้นกราฟแสดงอิทธิพลของทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและบรรทัดฐานที่บ้านต่อความอยู่ดีมีสุข โดยมีความยากลำบากในการเดินทาง เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.48 และ ภาพที่ 4.6 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (β = -0.163, $p < 0.05$) จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขน้อยลง แต่เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น บรรทัดฐานที่บ้าน (β = 0.208, $p < 0.01$) จะมีอิทธิพลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 14 ความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
(Constant)	*0.928*	*0.200*		*4.643*	*0.000****
Useful	0.368	0.064	0.394***	5.787	0.000
Easy	-0.065	0.055	-0.073	-1.173	0.242
Resource	0.101	0.040	0.144*	2.522	0.012
Technology	0.020	0.048	0.027	0.423	0.673
Work	0.121	0.033	0.194***	3.667	0.000
Home	0.179	0.054	0.212**	3.337	0.001

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (ต่อ)

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	S.E.	β		
UseC_DifC	0.080	0.048	0.106	1.687	0.093
EasyC_DifC	0.036	0.053	0.053	0.687	0.492
ResC_DifC	-0.103	0.040	-0.183*	-2.572	0.011
TechC_DifC	-0.021	0.049	-0.035	-0.427	0.670
WorkC_DifC	-0.015	0.032	-0.030	-0.468	0.640
HomeC_DifC	0.126	0.049	0.173*	2.560	0.11
Difficulty	0.065	0.032	0.097*	2.025	0.044
Adjusted R^2 = 0.583					

ตัวแปรตาม = ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

ภาพที่ 4.7 เส้นกราฟแสดงอิทธิพลของทรัพยากรที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่บ้านต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.49 และ ภาพที่ 4.7 พบว่า เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย (β = -0.183, $p < 0.05$) จะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานน้อยลง แต่เมื่อความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น บรรทัดฐานที่บ้าน (β = 0.173, $p < 0.05$) จะมีอิทธิพลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 ผลการทดสอบความแตกต่างกันของปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่ มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงานจากบ้าน	Gen	Independent-Samples T-Test			
		N	Mean	S.D.	Sig.
การรับรู้ถึงประโยชน์	Gen X	102	4.2426	0.5612	0.042*
	Gen Y	188	4.2487	0.6619	
การรับรู้ถึงความง่าย	Gen X	102	4.2059	0.6749	0.898
	Gen Y	188	4.1719	0.6536	
ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย	Gen X	102	4.1470	0.7572	0.083
	Gen Y	188	4.0833	0.8691	
เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย	Gen X	102	4.1144	0.7912	0.525
	Gen Y	188	4.1277	0.7569	
บรรทัดฐานที่ทำงาน	Gen X	102	4.1405	0.8130	0.018*
	Gen Y	188	3.9149	0.9859	
บรรทัดฐานที่บ้าน	Gen X	102	4.1307	0.7522	0.386
	Gen Y	188	4.3280	0.6554	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

จากตารางที่ 4.50 พบว่าปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่ทำงานส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก ผู้วิจัยพบว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญและปัญหาเกี่ยวกับ “ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ” โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.51 ตารางแสดงข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ถูกสัมภาษณ์ในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกวัสดุก่อสร้าง

	เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่งงาน	ลักษณะงาน
คุณ A	หญิง	21-30 ปี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	งานด้านจัดซื้อ
คุณ B	หญิง	21-30 ปี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	งานด้านทรัพยากรบุคคล
คุณ C	หญิง	21-30 ปี	ปริญญาโท	ระดับเจ้าหน้าที่ / พนักงาน	งานด้านทรัพยากรบุคคล
คุณ D	ชาย	41-50 ปี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ระดับผู้จัดการฝ่าย	งานด้านทรัพยากรบุคคล
คุณ E	หญิง	41-50 ปี	ปริญญาโท	ระดับผู้จัดการฝ่าย	งานด้านบริหารทั่วไป
คุณ F	ชาย	50 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ระดับผู้จัดการฝ่าย	งานด้านการผลิต / การบริการ

1. การรับรู้และเข้าใจความหมายของการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) คือ รูปแบบสถานที่การทำงานที่เราสามารถกำหนดสถานที่ทำงาน และบริหารได้ เช่น การทำงานที่บ้าน ที่ร้านอาหาร ร้านกาแฟ หรือสถานที่ต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ที่สถานที่ทำงานปัจจุบัน โดยในการทำงานนั้นสามารถที่จะทำงานร่วมกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้ เหมือนกันกับปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน และสถานที่นั้นต้องมีสิ่งที่อำนวยความสะดวกในด้านของเทคโนโลยีและอุปกรณ์พื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน

" ... Work ก็คือ Work คือการทำงานแค่ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากที่ทำงานมาที่บ้าน อาจจะมีข้อดีคือ เรียกว่าไม่ต้องออกมาทำงานที่ทำงาน ไม่ต้องรถติด แต่อาจจะมีข้อเสียก็คือว่า อาจจะทำงานไม่สะดวก ..." ***(คุณ A : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... Work from home ก็เป็นการไม่ได้มาทำงานที่ออฟฟิศที่เราทำประจำอ่ะค่ะ อาจจะทำอยู่ที่บ้านนอกสถานที่ อาจจะทำอยู่ที่บ้าน ร้านอาหาร ร้านกาแฟอ่ะค่ะ ..." ***(คุณ B : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... เป็นรูปแบบการทำงานรูปแบบหนึ่ง ที่พนักงานสามารถบริหารงานที่ไหนก็ได้ ไม่ได้จำกัดแค่ที่ทำงาน อาจจะเป็นที่บ้าน หรือที่ไหนก็ได้ แต่ต้องมีการประสานงาน มี Feedback กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอ่ะค่ะ ..." ***(คุณ C : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

"... Work from home คือ การบริหารจัดการรูปแบบการทำงานอย่างหนึ่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ในปัจจุบันอ่ะครับ เป็นการที่ดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ของการทำงานให้สามารถดำเนินการโดยต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัด ซึ่ง Work from home โดยไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานในสถานที่ภายในบริษัท หรือสถานที่เฉพาะเจาะจง แต่สามารถปฏิบัติได้ทุกที่ ซึ่งการทำงานรูปแบบนี้นั้นจะต้องมีความพร้อมพื้นฐาน เช่นระบบ การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ระบบไฟฟ้า และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งในปัจจุบันสถานที่บ้าน ก็เป็นสถานที่สามารถรองรับความจำเป็นพื้นฐานได้ ... " ***(คุณ D : ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

" ... คือ การนำงานกลับมาทำที่บ้าน การทำงานที่บ้าน การมีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เหมือนที่ออฟฟิศแต่แค่เปลี่ยนสถานที่ไปทำที่บ้านแทน ..." ***(คุณ E :ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศหญิง / พนักงานช่วง Generation X)***

" ... การทำงานที่ไหนก็ได้ โดยไม่จำกัดสถานที่โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอ่ะครับ ..." ***(คุณ F: ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

2. ประโยชน์ในการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

ประโยชน์ในการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 ประโยชน์ด้านของพนักงาน การทำงานจากที่บ้านนั้น สามารถทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นและสามารถบริหารเวลาของตนเองได้มากยิ่งขึ้น เพราะไม่ต้องพบปัญหารถติดในการเดินทางมาทำให้ สามารถนำเวลาที่เสียไปนั้น ไปวางแผนในการทำงานหรือมีความคิดที่สร้างสรรค์มากขึ้น และไม่เครียด ลดความกดดันในการทำงานลง เนื่องจากอยู่ไกลจากหัวหน้างาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้พนักงาน เกิดความสมดุลในชีวิตมากขึ้น สามารถจัดการเวลาของในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้ และการทำงานที่บ้านนั้น ช่วยทำให้ประหยัดเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน และค่าเสื้อผ้า เป็นต้น

2.2 1 ประโยชน์ด้านของบริษัท การทำงานที่บ้านนั้น ช่วยทำให้บริษัทลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าลิฟท์ และค่าที่จอดรถ เป็นต้น นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานเกิด Engagement แก่บริษัทอีกด้วย เพราะทำให้พนักงานรู้สึกถึงว่าบริษัทนั้นมีความไว้วางใจ และมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการที่ให้พนักงานทำงานที่บ้านนั้น บริษัทก็ควรปรับเปลี่ยนทำ

ให้การทำงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบในการทำงาน และการทำงานที่บ้านนั้น ยังช่วยทำให้บริษัทมีความพร้อมหากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้ เช่น น้ำท่วม เป็นต้น ก็จะทำให้สามารถดำเนินการและบริหารธุรกิจต่อไปได้

" ... อย่างแรกคือไม่ต้องฝ่ารถติด เพราะว่าจะถึงรถติดก็ ชั่วโมง – 2 ชั่วโมง แต่ถ้าอยู่ที่บ้านก็ตื่นมาอาบน้ำแต่งตัวทำงานได้เลย แล้วก็การไม่ออกมาเจอรถติดก็ทำให้ไม่เครียดอีกด้วย จะทำให้มีเวลาการเตรียมตัวในการทำงานได้มากขึ้น วางแผนได้มากขึ้น เพราะว่าเอาเวลาที่ลดเวลาจากการนั่งรถ ไปเตรียมตัวทำงานได้มากขึ้น แล้วช่วงโควิดก็มีส่วนช่วยอย่างมาก เพราะหน่วยงานก็ได้เห็นว่าเรานั่งรถสาธารณะทำให้มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ อะไรที่ทำงานผ่านคอมพิวเตอร์ได้ก็ทำได้เลย... " ***(คุณ A : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... Work from home เป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ปกติแล้วเราต้องตื่นเช้าเดินทาง เราก็ปรับเปลี่ยนเป็น 9 โมงเช้าตื่นมาทำงานอยู่ที่บ้านได้เลย ทำให้ยืดหยุ่นในการใช้ชีวิตมากขึ้น ประหยัดเวลา รถติด ค่าใช้จ่ายมากขึ้น สามารถจัดสรรเวลาได้ง่ายขึ้น สามารถบริหารเวลาได้ง่ายขึ้น ไม่ต้องภวังค์เรื่องปัจจัยภายนอก เช่น รถติด การแต่งกาย ค่าใช้จ่ายมันก็จะรถน้อยลง ..." ***(คุณ B : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... ประโยชน์ถ้าแบ่งออกเป็น 2 มิติ หนึ่งคือพนักงาน สองคือด้านของบริษัท พนักงานก็จะสามารถบริหารจัดการงานที่บ้านได้ เช่น สถานการณ์โควิด หรือ การเดินทางก็สามารถที่จะบริหารตัวเองได้ ค่าใช้จ่ายก็จะลดลงในค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน ค่าการแต่งกาย ในเรื่องของความกดดันพนักงานก็จะมีความกดดันน้อยลง เพราะจะลดการติดตามงานจากหลาย ๆ ทางหากอยู่ที่ออฟฟิศ มิติที่สองในส่วนของบริษัท มองในเรื่องของ Engagement เพราะบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกบริหารตัวเอง บริหารเวลา พนักงานก็จะรู้สึกว่าบริษัทไว้ใจ ก็จะทำให้พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ ค่าใช้จ่ายของบริษัท ค่าที่จอดรถ ค่าน้ำ ค่าไฟ ก็จะลดลง หากพนักงานจำนวนมากนะคะ และในเรื่องการทำงานที่มีความคล่องตัวมากขึ้น ระบบต่าง ๆ อะไรอย่างงี้ เช่น กระบวนการต่าง ๆ ก็ ปรับเปลี่ยน และทำให้การทำงานมีระบบมากขึ้น ..." ***(คุณ C : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

"... ประโยชน์ก็แบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ 1.บริษัท การปฏิบัติงานในรูปแบบ WFH สามารถ ลดต้นทุนในการจัดการ ค่าน้ำค่าไฟ ค่าลิฟท์ อาคารจอดรถ และหน่วยงานที่สามารถ Work from home ได้แบบ 100% เช่น Admin Page ซึ่งจะทำให้ Center จะได้พื้นที่ใช้งานเพิ่มมากขึ้น และกรณีเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถ คาดการณ์ได้แต่ยังคงสามารถดำเนินธุรกิจต่อ เช่น น้ำท่วม 2.พนักงาน ทำให้ลดระยะเวลาในการเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง Cost เรื่องการแต่งกาย ความคล่องตัวในการ

ทำงาน สามารถทำงานนอกเหนือเวลาปกติได้ เนื่องจากสามารถทำงานได้ทุกที ... " ***(คุณ D : ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

" ... ประโยชน์ที่ได้รับ คือ ประหยัดเวลาที่จะต้องเดินทางมาทำงาน ลดขั้นตอนการแต่งตัว ลดเครื่องสำอาง ลดสิ่งต่าง ๆ ที่สูญเสียไประหว่างการทำงาน และทำให้มีความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น มีสมาธิมากขึ้น ทำให้มี Work life balance ในการบริหารชีวิต เช่น จากเช้ามาต้องเดินทางไปทำงาน ก็เอาเวลาไปทำอย่างอื่นแทน โดยที่มันอาจจะมีกรอบว่าควรทำงานช่วงไหน ซึ่งเราอาจจะ Design ได้และสามารถกำหนดได้ มีความคิด ริเริ่มและทำงานได้มากขึ้น ... " ***(คุณ E :ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศหญิง / พนักงานช่วง Generation X)***

" ... สะดวกกับการทำงาน ไม่ต้องเดินทาง ประหยัดเวลาในการเดินทาง ประหยัดค่าใช้จ่ายเสื้อผ้าการแต่งตัว ในมุมมองพี่ว่าทุกอย่างมันเปลี่ยนไป ยุคสมัยเปลี่ยนไป การที่ Work from home มันก็ อย่าไปมองว่ามันมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพมันอยู่ที่เราออกแบบมากกว่า พี่มองว่าการลดขั้นตอนบางอย่างลง หรือไปเพิ่มบางอย่างขึ้น พี่มองว่าสิ่งที่มันออกมา มันทำให้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการ Design การทำงานที่บ้าน หรือมันอาจจะไม่ใช่ที่บ้านก็ได้นะครับ อาจจะเป็นสถานที่ที่ใกล้บ้านก็ได้ ก็แล้วแต่ แต่ก็มองว่าไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสูญเสียเวลา การทำงาน เพราะ Work from home นั้น ได้เวลาออกกว่า เราสามารถนำ 1 ชั่วโมงที่เราเดินทางไปทำอย่างอื่นได้ อาจจะได้อะไรมากกว่านั้น ... " ***(คุณ F: ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

3. รูปแบบการทำงานจากบ้าน (Work from home)

รูปแบบการทำงานจากบ้าน (Work from home) ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานนั้น ไม่ใช่รูปแบบการทำงานจากบ้าน 100% แต่เป็นการทำงานรูปแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านกับการทำงานในที่ทำงาน เนื่องจากพนักงานนั้นยังต้องการที่จะเข้าสังคมและมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และในการทำงานบ้างอย่างนั้นยังมีความไม่คล่องตัวหากทำงานที่บ้าน เช่น การประชุม เมื่อมีการประชุมผ่านช่องทางออนไลน์นั้น สัญญาณนั้นขัดคล่องและไม่สะดวกในการประชุม ซึ่งรูปแบบการทำงานจากบ้านนั้นควรมีลักษณะทำงานที่บ้าน 50% ทำงานที่ทำงาน 50%, ทำงานที่บ้าน 60% ทำงานที่ทำงาน 40%, ทำงานที่บ้าน 70% ทำงานที่ทำงาน 30% และทำงานที่บ้าน 80% ทำงานที่ทำงาน 20% ตามความเหมาะสมของลักษณะการทำงานและการปฏิบัติงาน

" ... ก็ประมาณอาทิตย์ละ 1-2 วันอ่ะค่ะ ประมาณการทำงานที่บ้าน 70% ทำงานที่ทำงาน 30% แต่ในการประชุมก็อยากมาที่ทำงานนะคะ เพราะครั้งที่แล้วที่ก็ประชุมมีติดเรื่องสัญญาณอินเทอร์เน็ตจากการทำงานที่บ้านมันไม่สะดวกเท่าไหร่ สัญญาณกระตุก ไม่เหมือนมาเจอที่ทำงานซักเท่าไหร่อ่ะค่ะ ... " ***(คุณ A : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... ถ้าเราไม่ได้ทำ 100% ก็ตอบโจทย์นะคะ เพราต้องการสังคม เจอเพื่อนร่วมงาน หากทำงานแบบ Work from home 50 % ที่ทำงาน 50% ก็โอเคอ่ะค่ะ เพราะก็จะยังมีสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ ... " ***(คุณ B : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... ถ้าสำหรับพี่ มองว่า การที่ปรับเป็น 100% เลย อาจจะยังไม่ได้ อาจจะค่อยๆ ปรับจากการทำงานจากที่บ้าน 50% ที่ทำงาน 50% และดูผลงานของพนักงานแล้วค่อย ๆ ปรับเป็น 60:40 และ 70:30 ค่อยๆปรับไปเรื่อยๆ เพราะต้องดูลักษณะงานของแต่ละคนด้วย แต่ถ้าสำหรับพี่ก็ขอ 50: 50 ก่อน ... " ***(คุณ C : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... ควรทำงานแบบ Work form home 80% และทำงานที่ทำงาน 20% เพราะสามารถที่จะจัดการบริหารเวลาตัวเองได้ด้วย สามารถไปทำธุระส่วนตัวได้ ... " ***(คุณ D : ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

" ... หากผู้บริหารสั่งให้พี่ Work from home พี่ก็ไม่ยึดติดว่าอยู่ที่บ้านก็ได้ หรืออาจจะให้อยู่ที่สาขาก็ได้ หรือไปอยู่ที่ไหนก็ได้หมด แต่ขอให้มีการเตรียมการอย่างดี เพื่อที่จะไม่ให้หลุดกรอบ และในระดับแรกแบบ 70 อยู่ที่บ้าน 30 อยู่ที่ออฟฟิศ เพื่อที่จะเข้ามาพูดคุยกันบ้าง เพื่อการทำงานต้องมี Contact Eye กันบ้าง ..." ***(คุณ E :ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศหญิง / พนักงานช่วง Generation X)***

" ... ควรทำงานแบบ 80:20 เพราะเราสามารถทำงานข้างนอกได้เนอะปัจจุบันนี้ แต่ด้วย job งาน มันก็สามารถทำงานผ่านช่องทางออนไลน์ได้เนอะ แต่อาจจะมีบางเรื่อง เช่น การวางกลยุทธ์ การวางแผนงาน อาจจะต้องเข้าออฟฟิศเพื่อที่จะเข้าใจตรงกันเนอะ แต่พี่ให้น้ำหนักในการ Work from home มากกว่า ..." ***(คุณ F: ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

4. ข้อจำกัดและอุปสรรคในการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

ข้อจำกัดและอุปสรรคในการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) นั้น คือ การที่ทำงานที่บ้านนั้นสถานที่ทำงานอาจจะไม่สะดวกในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานที่บ้าน ทำให้ไม่ตื่นตัวในการทำงาน รวมถึงครอบครัวที่อาจจะทำให้เราไม่มีสมาธิในการทำงาน และเรื่องเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ก็ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวได้ อีกทั้งยังมีเรื่องของอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น เครื่องปริ้นท์ อุปกรณ์สัญญาณอินเตอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานได้

" ... มีอุปสรรคค่ะ อย่างเช่นการที่จะต้องส่งเอกสารกับหน่วยงานบัญชีหรือกฎหมาย ทำให้ต้องฝากคนอื่น ที่มาทำงานที่ทำงานไปทำต่อให้ ทำงานไม่คล่องตัว 100% เช่น เรื่องปริ้นท์งานเอกสารต่าง ๆ ก็ไม่สะดวกเหมือนที่ทำงาน ... " ***(คุณ A : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... ปัจจัยในกายภาพก็เป็นอุปสรรค ทำให้ไม่ตื่นตัวเต็มที่ เช่น ถ้าเรามาทำงานที่ทำงานก็จะเจอเพื่อนร่วมงาน เจอหัวหน้างาน แต่ถ้าเราทำงานที่บ้านเนี่ย ก็จะมีปัจจัยในเรื่องของความเงียบ ทำให้ง่วงน้อยได้ หรือเช่นปัจจัยทางด้านครอบครัว เวลามีอะไรก็อาจจะทำให้เรากลับไปมองได้ ทำให้สมาธิในการทำงานลดน้อยลงนะคะ ในความคิด และการใช้อินเตอร์เน็ตก็มีส่วน หากไม่แรงพออาจจะทำให้การสื่อสารไม่ถูกต้อง หากข้อมูลมีไฟล์ที่ใหญ่หรือซับซ้อนก็อาจจะต้องใช้เวลา ... " ***(คุณ B : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... ในหลาย ๆ คน อาจจะไม่สะดวกในเรื่องของสถานที่ หรือการเข้าถึงระบบต่าง ๆ ที่เป็นความปลอดภัยของบริษัท และควรที่จะมีเครื่องมือติดตามงานก็จะทำให้การทำงานที่บ้านมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การวัดผล ดูผล ติดตามงาน อย่างเช่น พนักงานมีโปรแกรม Skype ก็ควรมีการ feedback ตลอดเวลา ว่างานที่ให้ทำสำเร็จไหม ... " ***(คุณ C : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... อุปสรรค มองว่าเป็นเรื่องของอุปกรณ์ที่ยังไม่พร้อมในการ Work from home และข้อจำกัดในการเข้าถึงของระบบข้อมูลภายในของบริษัทที่ยังไม่ Support ... " ***(คุณ D : ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

" ... พี่คิดว่าไม่มีอุปสรรคและข้อจำกัด เพราะเราวางแผนชีวิตไว้ตั้งแต่แรกแล้ว ว่าเราควรที่จะกำจัดข้อจำกัดนั้นออกไป เช่น เตรียมตัวในสิ่งที่เราต้องใช้ สิ่งที่ต้องรายงานเจ้านาย แต่อาจจะขาดสังคมกันไประหว่างเพื่อนร่วมงานที่เคยมีสุขภาวะ การติดต่อกัน มนุษยสัมพันธ์ ..." ***(คุณ E :ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศหญิง / พนักงานช่วง Generation X)***

" ... ความเสถียรของระบบอินเทอร์เน็ตมันก็เป็นข้อจำกัด ระบบควรที่จะทำให้เราสื่อสารกันได้ปกติเหมือนเวลาเราทำให้ที่ออฟฟิศ เราออนไลน์ได้ปกติ ควรจะทำได้อย่างไม่ติดขัด เพราะกำลังในการจ่ายไม่เท่ากัน ..." ***(คุณ F: ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

5. ข้อเสนอแนะและสิ่งที่ต้องการให้องค์กรสนับสนุนในการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

ข้อเสนอแนะและสิ่งที่ต้องการให้องค์กรสนับสนุนในการทำงานจากที่บ้าน เป็นเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ค่าอินเตอร์เน็ตหรืออุปกรณ์เชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตที่ดี เพื่อช่วยลดอุปสรรคในการทำงานและการประชุมต่าง ๆ รวมทั้งหากบริษัทมีการวางระบบที่ดีและชัดเจนในเรื่องของการทำงาน จากวัดผลงานและการชี้แจงรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนก็จะทำให้การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) นั้นมีประสิทธิภาพ

" ... ได้โน้ตบุ๊คแล้ว ขอสิทธิ์ต่าง ๆ ในการเข้าถึงแล้ว มีโทรศัพท์แล้ว จริง ๆ ก็ไม่ได้อยากได้อะไรเพิ่มนะ หรือเขาอาจจะให้สวัสดิการ เช่น ค่าอินเตอร์เน็ต ค่าไฟอะไรอย่างนี้อ่ะค่ะ ถ้าเป็นไปได้ ... " ***(คุณ A : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... การทำงานที่บ้าน คือ การเตรียมความพร้อมในการทำงานที่บ้าน ในการจัดสถานที่ในการทำงานให้เรานั้น มีสมาธิมากที่สุด หากเราทำงานบนที่นอน ไม่จัดสถานที่ ก็จะนำพาให้เราทำงานแบบที่ไม่เป็นไปตามที่เราวางแผนไว้ เราควรจะเตรียมตัว จัดโซนในชัดเจน ... " ***(คุณ B : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... ผู้บริหารอาจจะต้องช่วยในเรื่องของการสร้างระบบที่ดีและที่ชัดเจน เช่น เครื่องมือการวัดผลที่ดี และชี้แจงรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน ... " ***(คุณ C : ระดับเจ้าหน้าที่ / เพศหญิง/ พนักงานช่วง Generation Y)***

" ... ควรที่จะมีระบบรองรับการเข้าถึงข้อมูลภายในของบริษัท และให้อุปกรณ์พื้นฐานในการทำงานที่จำเป็นต้องใช้ และควรมี Benefit ชดเชยกรณีที่ Work from home เกินกว่า 80% ... " ***(คุณ D : ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

" ... อยากให้ Support เรื่อง Wifi เพราะแต่ละบ้านนั้นไม่เหมือนกัน ควรมีให้น้องๆได้ใช้ แค่อย่างเดียวก็พอ ส่วนอื่นๆ นั้น ส่วนอุปกรณ์อื่นเราไม่มี Document แล้ว ณ ตอนนี้นะคะ ก็คือ เป็นสิ่งเดียวที่อยากขอ เพื่อลดการสะดุดในการทำงานร่วมกัน การประชุมร่วมกัน และอยากให้มีคนจัดการวางแผนที่ดี การเตรียมการทำงาน การทำ Report เพื่อที่จะขจัดปัญหาออกไป ... " ***(คุณ E :ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศหญิง / พนักงานช่วง Generation X)***

" ... พี่ว่าหลายองค์กรก็กำลังปรับตัวเนอะ พี่ก็เป็นคนนึงที่อายุค่อยข้างเยอะแต่พี่ก็พยายามปรับตัว แต่ในเมื่อเทคโนโลยี โควิดเข้ามาเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีเข้ามา Support เข้ามาเอื้อกับงานเราก็สามารถนำมาปรับได้หมด ควรที่จะให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีเพื่อที่จะทำให้ Support งานของเรา ... " ***(คุณ F: ระดับผู้จัดการฝ่าย / เพศชาย/ พนักงานช่วง Generation X)***

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละเจเนอเรชันของการทำงานจากบ้าน (Work from home) และเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของการทำงานจากบ้าน (Work from home)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก” พิจารณาจากตัวแปรต้นปัจจัยประชากรศาสตร์ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ที่อยู่อาศัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน การรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้าน โดยมีตัวแปรกำกับ คือ การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทาง ว่าส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน และที่อยู่อาศัย สามารถสรุปเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

กลุ่มพนักงานที่มีเพศต่างกันจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณากลุ่มพนักงานจำแนกตามการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2. กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4. กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า

- กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.600 และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.073

- กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.700 และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.120

- กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 3.700 และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 3.998

- กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีค่าเฉลี่ย 3.867 และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.200

กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน

กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณากลุ่มพนักงานจำแนกตามการสถานภาพเป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร)

2. กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร)

3. กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร)

และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า

กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.095 กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.050, กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (มีบุตร) จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.242 และกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.514

กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณากลุ่มพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จะมีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน ระดับหัวหน้าแผนก และระดับผู้บริหาร

2. กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะมีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย

3. กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน

4. กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย

5. กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จะมีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก

6. กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จะมีความสอดคล้องระหว่าง

บุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน

7. กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก และระดับผู้จัดการฝ่าย

และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า

- กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.961, กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.431, กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.220, กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.089 และกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้บริหาร จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.453

- กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.070, กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.508 และกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.102

- กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 3.965 และกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหัวหน้าแผนก จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 4.224

- กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีค่าเฉลี่ย 4.193, กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีค่าเฉลี่ย 4.600, กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าแผนก จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานโดยมีค่าเฉลี่ย 4.273 และกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งระดับผู้จัดการฝ่าย จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.096

กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน และความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณากลุ่มพนักงานจำแนกตามลักษณะงานเป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มพนักงานบัญชี/การเงิน จะมีความพึงพอใจต่องาน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานบริหารทั่วไป และกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

2. กลุ่มพนักงานการตลาด/ลูกค้า จะมีความพึงพอใจต่องาน แตกต่างจากกลุ่ม

พนักงานบริหารทั่วไป, กลุ่มพนักงานทรัพยากรบุคคล และกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

3. กลุ่มพนักงานการผลิต/การบริการ จะมีความพึงพอใจต่องาน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานวางแผนกลยุทธ์

4. กลุ่มพนักงานบริหารทั่วไป จะมีความพึงพอใจต่องาน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานวางแผนกลยุทธ์

5. กลุ่มพนักงานทรัพยากรบุคคล จะมีความพึงพอใจต่องาน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานบริหารงานทั่วไป และกลุ่มพนักงานวางแผนกลยุทธ์

6. กลุ่มพนักงานการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ จะมีความพึงพอใจต่องาน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

7. กลุ่มพนักงานวางกลยุทธ์ จะมีความพึงพอใจต่องาน แตกต่างจากกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

8. กลุ่มพนักงานบัญชี/การเงิน จะมีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มพนักงานทรัพยากรบุคคล และกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

9. กลุ่มพนักงานการตลาด/ลูกค้า จะมีความอยู่ดีมีสุขแตกต่างจากกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

10. กลุ่มพนักงานการผลิต/การบริการ จะมีความอยู่ดีมีสุข แตกต่างจากกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

11. กลุ่มพนักงานบริหารทั่วไป จะมีความอยู่ดีมีสุข แตกต่างจากกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

12. กลุ่มพนักงานทรัพยากรบุคคล จะมีความอยู่ดีมีสุข แตกต่างจากกลุ่มพนักงานประชาสัมพันธ์ และกลุ่มพนักงานวางแผนกลยุทธ์

13. กลุ่มพนักงานการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ จะมีความอยู่ดีมีสุข แตกต่างจากกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ)

และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า

- กลุ่มพนักงานบัญชี/การเงิน จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.307, กลุ่มพนักงานการตลาด/ลูกค้า จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.320, กลุ่มพนักงานการผลิต/การบริการจะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.008, กลุ่มพนักงานบริหารทั่วไป จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.981, กลุ่มพนักงานทรัพยากรบุคคล จะมีความพึงพอใจต่องาน

โดยมีค่าเฉลี่ย 4.052, กลุ่มพนักงานการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.338, กลุ่มพนักงานวางแผนกลยุทธ์ จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.467 และกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ) จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.734

- กลุ่มพนักงานบัญชี/การเงิน จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 4.352, กลุ่มพนักงานการตลาด/ลูกค้า จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 4.271, กลุ่มพนักงานการผลิต/การบริการ จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 4.030, กลุ่มพนักงานบริหารทั่วไป จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 4.075, กลุ่มพนักงานทรัพยากรบุคคล จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 3.935, กลุ่มพนักงานการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 4.373, กลุ่มพนักงานวางแผนกลยุทธ์ จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 4.348 และกลุ่มพนักงานด้านอื่น ๆ (ไอที,ป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ) จะมีความอยู่ดีมีสุข โดยมีค่าเฉลี่ย 3.621

กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณากลุ่มพนักงานจำแนกตามที่อยู่อาศัยเป็นรายคู่พบว่า

1. กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในปริมณฑล จะมีความพึงพอใจต่องานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในต่างจังหวัด
2. กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในปริมณฑล จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในต่างจังหวัด
3. กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในปริมณฑล
4. กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในปริมณฑล จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในต่างจังหวัด

และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า

- กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในปริมณฑล จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.015และกลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในต่างจังหวัด จะมีความพึงพอใจต่องาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.425

- กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในปริมณฑล จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

โดยมีค่าเฉลี่ย 4.071 และกลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในต่างจังหวัด จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.433

- กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานคร จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.289, กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในปริมณฑล จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.144 และกลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยในต่างจังหวัด จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.478

5.1.2 ความแตกต่างกันของความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานจำแนกตามกลุ่มเจเนอเรชันของพนักงาน

กลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้าน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อทำการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหลังปรับมาตรฐานแล้วในแต่ละปัจจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจต่องาน เมื่อวิเคราะห์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหลังปรับมาตรฐานแล้วจะพบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.119 ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.325 ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.293 และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.246 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย จะส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านและการรับรู้ถึงประโยชน์ตามลำดับ

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เมื่อวิเคราะห์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหลังปรับมาตรฐานแล้วจะพบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.242 ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.207 ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.239 และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.284 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน จะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่ทำงานตามลำดับ

3. ความอยู่ดีมีสุข เมื่อวิเคราะห์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหลังปรับมาตรฐานแล้วจะพบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.147 ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.208 ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.214 และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.202 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน จะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและบรรทัดฐานที่บ้านตามลำดับ

4. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน เมื่อวิเคราะห์พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหลังปรับมาตรฐานแล้วจะพบว่า ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์จะมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.369 ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยจะมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.132 ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.191 และปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.264 แสดงให้เห็นปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ จะส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน และปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยตามลำดับ

5.1.4 การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเปลี่ยนแปลงไป

เมื่อพิจารณาตัวแปรกำกับคือการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 จะพบว่าตัวแปรกำกับจะมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเปลี่ยนแปลงไปดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานน้อยลง

2. การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ไม่ได้ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่เปลี่ยนแปลงไป

3. การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ และการรับรู้ถึงความง่าย ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขน้อยลง

4. การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานและบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น

5. การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 สูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยการรับรู้ถึงความง่ายส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานน้อยลง

5.1.5 ความยากลำบากในการเดินทาง จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเปลี่ยนแปลงไป

เมื่อพิจารณาตัวแปรกำกับคือความยากลำบากในการเดินทาง จะพบว่าตัวแปรกำกับจะมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเปลี่ยนแปลงไปดังต่อไปนี้

1. ความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานน้อยลง

2. ความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานเพิ่มขึ้น

3. ความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานน้อยลง

4. ความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเพิ่มขึ้น

5. ความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขน้อยลง

6. ความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้น

7. ความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานน้อยลง

8. ความยากลำบากในการเดินทางสูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้านส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานจากบ้าน ที่ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน สามารถสรุปเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ที่พักอาศัย สามารถสรุปผลได้เป็นรายปัจจัยดังต่อไปนี้

- เพศ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.9

- อายุ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.4, อายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 และอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.8

- การศึกษา กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 39.7, การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.4

- รายได้ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001-30,000 บาทและรายได้ 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.1 รองลงมามีรายได้ 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3, มีรายได้ 50,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.4, มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.3 และมีรายได้ 60,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.6

- สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมามีสถานภาพสมรส (มีบุตร) คิดเป็นร้อยละ 37.6 , มีสถานภาพสมรส (ไม่มีบุตร) คิดเป็นร้อยละ 12.1 และมีสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.9

- ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่/พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาระดับหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 21.0, ระดับผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 20.3, ระดับหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 5.5

- ลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่มีลักษณะงานด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมางานด้านการตลาด/ลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 14.8, งานด้านบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 13.8, งานด้านบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 12.1, งานด้านการผลิต/การบริการ คิดเป็นร้อยละ 11.4, งานด้านการวางแผนกลยุทธ์ คิดเป็นร้อยละ 7.9, งาน

ด้านอื่น ๆ (ด้านไอที, ด้านป้องกันการสูญเสีย ฯลฯ) คิดเป็นร้อยละ 7.6 และ งานด้านการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 5.9

- ที่พักอาศัย กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกส่วนใหญ่อาศัยที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 158 รองลงมาปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร) คิดเป็นร้อยละ 35.2 และต่างจังหวัด 10.3

กลุ่มพนักงานที่มีเพศที่ต่างกัน จะมีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีอายุที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุขที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีที่อยู่อาศัยที่ต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่องาน ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยทางปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อทำการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหลังปรับมาตรฐานแล้วในแต่ละปัจจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจต่องาน พบว่าปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย จะส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านและการรับรู้ถึงประโยชน์ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรที่เอื้ออำนวยมีความสำคัญต่อความพึงพอใจต่องาน เนื่องจากทรัพยากรที่เอื้ออำนวยนั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน เมื่อมีความสะดวกสบายเอื้ออำนวยต่อการใช้งานก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน บรรทัดฐานที่บ้านและการรับรู้ถึงประโยชน์ก็ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานอีกด้วย

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน พบว่าปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน จะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่ทำงานตามลำดับ เนื่องจากบรรทัดฐานที่บ้านที่ดี จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน รวมไปถึงการรับรู้ถึงประโยชน์และบรรทัดฐานที่ทำงานด้วย

3. ความอยู่ดีมีสุข พบว่าปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน จะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่บ้าน และปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ตามลำดับ เนื่องจากบรรทัดฐานที่ทำงานที่มั่นคง บรรยากาศต่าง ๆ รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ดีนั้นจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความอยู่ดีมีสุข นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่บ้านและปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ ที่จะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน

4. ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน พบว่าปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์ จะส่งผลต่อความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน และปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยตามลำดับ เนื่องจากการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้เทคโนโลยีนั้นจะช่วยทำให้สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงส่งผลทำให้เกิดความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และยังมีปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน บรรทัดฐานที่ทำงาน และทรัพยากรที่เอื้ออำนวยอีกด้วย

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยทางปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ และปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บ้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน ซึ่งผลการศึกษาสามารถเทียบเคียงได้กับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่าปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย การรับรู้ถึงประโยชน์ บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้านเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำงานที่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์ (2559) ระบุว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลสูงมากต่อการใช้และไม่ใช้ระบบการทำงานทางไกล ได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน และปัจจัยด้านนโยบายองค์การ ตามลำดับส่วนปัจจัยที่ส่งผลสูงต่อการใช้และไม่ใช้ระบบการทำงานทางไกล ได้แก่ ปัจจัยด้านความเข้าใจในการใช้ ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้ ปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน และสุดท้ายคือปัจจัยบรรทัดฐานที่บ้าน และเมื่อมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 และความยากลำบากในการเดินทางเป็นตัวแปรกำกับระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านและความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน พบว่าเมื่อมีการรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19 ที่สูงขึ้น จะทำให้ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานน้อยลง ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และความง่ายในการใช้ จะส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขน้อยลง แต่ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงานและบรรทัดฐานที่บ้าน ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขที่เพิ่มขึ้น และปัจจัยด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้ ส่งผลทำให้ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยบางส่วนในงานวิจัยของ เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน (2563) ระบุว่าผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19 กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ โดยจากการศึกษาพบว่า การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่ายและเวลาในการเดินทางที่ลดลง และมีเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยการทำงานที่บ้านนั้นพนักงานได้รับผลประโยชน์อย่างมาก ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ (2553) ระบุว่าการทำงานทางไกลและที่บ้าน โดยพบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ เพศ ลักษณะงาน รายได้ เงินเดือน การประชุมทางไกล เครือข่ายอินเตอร์เน็ต มีความสัมพันธ์กับการทำงานทางไกลและที่บ้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ที่ทำงานทางไกลและที่บ้านกับผู้ทำงานแบบดั้งเดิม

ภายในสำนักงาน พบว่าการทำงานทางไกลหรือทำงานที่บ้านนั้นดีกว่าการทำงานแบบเดิม คือ มีอิสระในการทำงานมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น มีความสุขมากขึ้น ความขัดแย้งลดลง มีความมั่นใจในการตัดสินใจมากขึ้น มีผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น สามารถสื่อสารและมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าเดิม มีรายได้และเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น และเมื่อความยากลำบากในการเดินทางที่สูงขึ้น ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวย จะส่งผลต่อความพึงพอใจต่องาน ความอยู่ดีมีสุขและความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่น้อยลง และปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานจะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานน้อยลง ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้านจะส่งผลทำให้ความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา อิทธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง (2562) ระบุว่าทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีต่อการทำงานจากที่บ้าน และยังศึกษาถึงปัญหามลภาวะทางอากาศที่เป็นพิษ PM 2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของคนไทย โดยสาเหตุส่วนใหญ่มาจากปัญหารถติดสะสมบนท้องถนน พบว่าการทำงานจากที่บ้าน ทำให้พนักงานนั้นสามารถทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อำนวยความสะดวกให้กับพนักงานและลดปัญหาสิ่งแวดล้อมปัญหามลภาวะทางอากาศที่เป็นพิษ PM 2.5 และปัญหารถติด ช่วยลดการใช้พลังงานอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก ผู้วิจัยพบว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญและปัญหาเกี่ยวกับ “ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ” โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การรับรู้และเข้าใจความหมายของการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) คือ รูปแบบสถานที่การทำงานที่เราสามารถกำหนดสถานที่ทำงานและบริหารได้ เช่น การทำงานที่บ้าน ที่ร้านอาหาร ร้านกาแฟ หรือสถานที่ต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ที่สถานที่ทำงานปัจจุบัน โดยในการทำงานนั้นสามารถที่จะทำงานร่วมกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้เหมือนกันกับปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน และสถานที่นั้นต้องมีสิ่งที่อำนวยความสะดวกในด้านของเทคโนโลยีและอุปกรณ์พื้นฐานที่ใช้ในการทำงาน

2. ประโยชน์ในการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

2.1 ประโยชน์ด้านของพนักงาน การทำงานจากที่บ้านนั้น สามารถทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นและสามารถบริหารเวลาของตนเองได้มากยิ่งขึ้น เพราะไม่ต้องพบปัญหารถ

ติดในการเดินทางมาทำให้ สามารถนำเวลาที่เสียไปนั้น ไปวางแผนในการทำงานหรือมีความคิดที่สร้างสรรค์มากขึ้น และไม่เครียด ลดความกดดันในการทำงานลง เนื่องจากอยู่ไกลจากหัวหน้างาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้พนักงาน เกิดความสมดุลในชีวิตมากขึ้น สามารถจัดการเวลาของในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้ และการทำงานที่บ้านนั้น ช่วยทำให้ประหยัดเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าน้ำมัน และค่าเสื้อผ้า เป็นต้น

2.2 1 ประโยชน์ด้านของบริษัท การทำงานที่บ้านนั้น ช่วยทำให้บริษัทลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าลิฟท์ และค่าที่จอดรถ เป็นต้น นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานเกิด Engagement แก่บริษัทอีกด้วย เพราะทำให้พนักงานรู้สึกถึงว่าบริษัทนั้นมีความไว้วางใจ และมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการที่ให้พนักงานทำงานที่บ้านนั้น บริษัทก็ควรปรับเปลี่ยนทำให้การทำงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เช่น การปรับปรุงระบบในการทำงาน และการทำงานที่บ้านนั้น ยังช่วยทำให้บริษัทมีความพร้อมหากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถดำเนินธุรกิจได้ เช่น น้ำท่วม เป็นต้น ก็จะทำให้สามารถดำเนินการและบริหารธุรกิจต่อไปได้

3. รูปแบบการทำงานจากบ้าน (Work from home) ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานนั้น ไม่ใช่รูปแบบการทำงานจากบ้าน 100% แต่เป็นการทำงานรูปแบบผสมผสานระหว่างการทำงานที่บ้านกับการทำงานในที่ทำงาน เนื่องจากพนักงานนั้นยังต้องการที่จะเข้าสังคมและมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และในการทำงานบ้างอย่างนั้นยังมีความไม่คล่องตัวหากทำงานที่บ้าน เช่น การประชุม เมื่อมีการประชุมผ่านช่องทางออนไลน์นั้น สัญญาณนั้นขัดคล่องและไม่สะดวกในการประชุม ซึ่งรูปแบบการทำงานจากบ้านนั้นควรมีลักษณะทำงานที่บ้าน 50% ทำงานที่ทำงาน 50%, ทำงานที่บ้าน 60% ทำงานที่ทำงาน 40%, ทำงานที่บ้าน 70% ทำงานที่ทำงาน 30% และทำงานที่บ้าน 80% ทำงานที่ทำงาน 20% ตามความเหมาะสมของลักษณะการทำงานและการปฏิบัติงาน

4. ข้อจำกัดและอุปสรรคในการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) นั้น คือ การที่ทำงานที่บ้านนั้นสถานที่ทำงานอาจจะไม่สะดวกในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานที่บ้าน ทำให้ไม่ตื่นตัวในการทำงาน รวมถึงครอบครัวที่อาจจะทำให้เราไม่มีสมาธิในการทำงาน และเรื่องเอกสารต่าง ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ก็ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวได้ อีกทั้งยังมีเรื่องของอุปกรณ์เกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น เครื่องปริ้นท์ อุปกรณ์สัญญาณอินเตอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานได้

5. ข้อเสนอแนะและสิ่งที่ต้องการให้องค์กรสนับสนุนในการทำงานจากที่บ้าน เป็นเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ค่าอินเตอร์เน็ตหรืออุปกรณ์เชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตที่ดี เพื่อช่วยลดอุปสรรคในการทำงานและการประชุมต่าง ๆ รวมทั้งหากบริษัทมีการวางระบบที่ดีและชัดเจนในเรื่องของการทำงาน จากวัดผลงานและการชี้แจงรูปแบบการทำงานที่ชัดเจนก็จะทำให้การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) นั้นมีประสิทธิภาพ

ซึ่งพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y นั้น ได้มีการรับรู้ถึงความหมายของการทำงานจากที่บ้าน ประโยชน์ในการทำงานจากที่บ้าน รูปแบบการทำงานจากบ้าน ข้อจำกัดและอุปสรรคในการทำงานจากที่บ้าน ข้อเสนอแนะและสิ่งที่ต้องการให้องค์กรสนับสนุน รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลมีความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work from home ที่สอดคล้องกัน

5.3 ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

จากผลวิจัยที่แสดงว่าปัจจัยการทำงานจากบ้านที่ส่งผลต่อกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยการรับรู้ถึงประโยชน์และปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอกลยุทธ์ในการบริหารให้สอดคล้องกับความพึงพอใจในแต่ละเจเนอเรชัน ดังนี้

- กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นเจเนอเรชันที่ให้ความสำคัญในด้านปัจจัยบรรทัดฐานที่ทำงานมากกว่าเจเนอเรชันวาย ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรกำหนดขอบเขตงานและมีการวัดผลงานในการทำงานจากที่บ้านอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงผลงาน และไม่เกิดความกังวลใจว่าการทำงานจากที่บ้านนั้นจะได้รับผลงานที่แตกต่างจากทำงานที่ทำงาน ควรมีการจัดประชุมประจำวันหรือประจำสัปดาห์ เพื่อที่จะไม่ทำให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเขาโดนทอดทิ้งและไม่มีที่ปรึกษา

- กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย เป็นเจเนอเรชันที่ให้ความสำคัญในด้านการรับรู้ถึงประโยชน์มากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ ควรที่จะมีการจัดอบรมเตรียมความพร้อมในการใช้ระบบในการทำงานจากที่บ้าน ที่ให้พนักงานรับรู้และให้สามารถที่จะเข้าถึงโปรแกรมต่าง ๆ หรือข้อมูลของบริษัท ทำให้พนักงานนั้นได้ทราบถึงประโยชน์ระบบหรือโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีในบริษัท เพื่อที่ใช้ในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

และกลุ่มพนักงานที่มีเจเนอเรชันที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่องาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความอยู่ดีมีสุข ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานที่แตกต่างกันที่ไม่

แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจากบ้าน (Work from home) ดังนี้

- บริษัทควรมีการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยและเหมาะสมกับการทำงานจากที่บ้าน เช่น อุปกรณ์อินเทอร์เน็ต โน้ตบุ๊ค หรือสิ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน และเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานจากที่บ้านนั้นไม่เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

- การทำงานจากที่บ้านนั้นไม่ได้เหมาะสมกับทุกลักษณะงาน หัวหน้าควรที่จะดูถึงความเหมาะสมของลักษณะงาน ว่าสามารถที่จะทำงานจากที่บ้านได้หรือไม่ และควรที่จะให้พนักงานนั้นได้เสนอถึงความคิดเห็นและความพร้อมในการทำงานจากที่บ้าน รวมถึงรูปแบบการทำงานจากที่บ้านอีกด้วย เพื่อที่จะทำให้การทำงานจากที่บ้านนั้นมีประสิทธิภาพ

- ควรมีการกำหนดระยะเวลาทำงานจากบ้านเหมือนเวลาที่มาทำงานที่ทำงาน เช่น 8:00 น. – 17:00 น. เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้พนักงานนั้นสามารถบริหารเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ และทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อความขัดแย้งระหว่างพนักงานและสมาชิกในครอบครัวของพนักงานอีกด้วย

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

1. การวิจัยในครั้งนี้นั้น ได้มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูลของพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในสัดส่วนที่แตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรที่จะมีการเก็บข้อมูลในสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานจากบ้านที่แตกต่างกันของกลุ่มพนักงานในแต่ละเจเนอเรชัน

2. การวิจัยในครั้งนี้นั้น ได้ศึกษาในกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันเอ็กซ์และกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรศึกษาในกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันแซ็ดและเจเนอเรชันอื่น ๆ เพื่อที่จะสามารถวางกลยุทธ์ในการบริหารงานเกี่ยวกับการทำงานจากที่บ้านให้มีประสิทธิภาพต่อพนักงานในทุก ๆ กลุ่มมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

โครงการสุขภาพคนไทย. (2559). ทำความรู้จักคนต่างรุ่นต่าง “เจเนอเรชั่น”. *วารสารสุขภาพคนไทย*, 10-11. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ส.ค. 2563 จาก https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/ThaiHealth2016/thai2016_2.pdf

ชาลิณี ฐิติโชติพณิชย์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ระบบการทำงานทางไกล (Telework) ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.* (การค้นคว้าอิสระบริการธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 ก.ค. 2563 จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5802036227_5788_4219.pdf

มนัสนันท์ ศรีนาคาร และพิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ. (2553). การทำงานทางไกลและที่บ้าน Telework and Work at Home. *วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม*, *6*(1), 109-118. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พ.ย. 2563 จาก https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JEM/article/view/29085/24998

วีรยา อิทธิพัฒน์ภาคิน และอานนท์ ทับเที่ยง. (2562). การศึกษาทัศนคติในมุมมองของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานจากที่บ้าน. *Engineering Transactions*, *22*(47), 105-111. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ส.ค. 2563 จาก http://www.engtrans.mut.ac.th/Home/images/ETV22N2/2019/6-A.pdf

วีระวัฒณ์ ทองป้อง. (2558). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาองค์การผู้ประกอบการโลจิสติกส์.* (การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต).
ปทุมธานี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ส.ค. 2563 จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5510037525_3812_2445.pdf

ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว, เกษราภรณ์สุตตาพงค์, และยุวดี ลีเบ็น. (2559). กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในแต่ละช่วงวัยของพนักงานในองค์การ. *วารสารการจัดการสมัยใหม่, 14*(1). 11-16. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ส.ค. 2563 จาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/stou-sms-pr/article/download/47916/90035/

สุพจน์ นาคสวัสดิ์. Work from Home Guide วิถีของ HR และองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์; 2563.

เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิน. (2563*). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 ก.ค. 2563 จาก https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/

อนุศาสตร์ สระทองเวียน. (2553). ธุรกิจค้าปลีก ประเทศไทย Retail Business in Thailand. *Executive Journal*, 134-142. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ก.ย. 2563 จาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/july_sep_10/pdf/aw21.pdf

Hfocus. (2563). *ปฏิบัติการลด "ความชัน" กราฟผู้ติดเชื้อ "โควิด-19" ถ้าทำไม่สำเร็จก็จบ!.* สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ส.ค. 2563 จาก https://www.hfocus.org/content/2020/03/18776

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial*, 39 (2), 98-103.

Zemke R., Raines C., & Filipczak B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: AMACOM.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม
เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยในหัวข้อ “ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน Work From Home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y ในธุรกิจค้าปลีก” โดยอาจารย์และนักศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้าน ที่มีต่อชีวิตและงานของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19 ในด้านความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับ คือ การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทางที่มีต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว

คณะผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านช่วยตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น เนื่องจากจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่องานวิจัยนี้เท่านั้น นอกจากนี้คณะผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้เข้าร่วมวิจัยไม่จำเป็นต้องแสดงตัวตนในการตอบแบบสอบถาม จึงไม่ทราบข้อมูลส่วนตัวและไม่สามารถจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามได้

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม</u>

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

8. ที่พักอาศัยของท่าน

( ) กรุงเทพมหานคร
( ) ปริมณฑล (นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร)
( ) อื่นๆ โปรดระบุ_____

<u>ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเดินทางและการทำงานจากบ้าน</u>

คำชี้แจง ขอให้ท่านเลือกคำตอบเพียงข้อละ **1** คำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุดจากตัวเลือกต่อไปนี้ **(ในข้อ 14 และ 16 ท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)**

9. ปกติท่านใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานนานเท่าใด (รวมเวลาขาไป-ขากลับ)

( ) 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
( ) เดินทางด้วยเท้า
( ) เดินทางด้วยรถมอเตอร์ไซต์ / จักรยานส่วนตัวส่วนตัว
( ) อื่นๆ โปรดระบุ_____
( ) เดินทางด้วยรถยนต์ส่วนตัว

11. ปกติท่านใช้จ่ายค่าเดินทางมาทำงานเท่าไหร่ (ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อวัน)

( ) น้อยกว่า 50 บาท
( ) 101 – 200 บาท
( ) 51 – 100 บาท
( ) มากกว่า 200 บาท

12. ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการทำงานจากบ้าน

ขอให้ท่านให้คะแนน 1-5 ตามประโยชน์ที่ได้รับจากหัวข้อต่าง ๆ 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					

13. หากในอนาคตองค์กรจะนำรูปแบบการทำงานจากบ้านมาผสมผสานกับการทำงานในรูปแบบดั้งเดิม ท่านเห็นด้วยกับรูปแบบใดมากที่สุด

( ) ทำงานในรูปแบบดั้งเดิมเท่านั้น

( ) ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 50:50

( ) ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 40:60

( ) ผสมผสานการทำงานในรูปแบบดั้งเดิมและการทำงานจากบ้านในสัดส่วน 60:40

( ) อื่น โปรดระบุ_____

14. สิ่งที่ท่านต้องการให้สนับสนุนเพิ่มเติมนอกเหนือจากเครื่องคอมพิวเตอร์พกพาสำหรับการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องพิมพ์

( ) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่บ้าน เช่น ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต

( ) การให้บริการคำแนะนำ / ความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา

( ) อื่นๆ โปรดระบุ_____

15. ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้านในช่วงที่ผ่านมาหรือไม่

( ) ท่านไม่พบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน (ข้ามไปส่วนที่ 3)

( ) ท่านพบปัญหาจากการทำงานจากบ้าน

16. ขอให้ท่านเลือกปัญหาที่ท่านพบจากการทำงานจากบ้าน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ปัญหาจากการใช้งานด้านเทคโนโลยี เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ความไม่เข้าใจในการใช้งาน การเข้าถึงข้อมูลส่วนกลางของบริษัท

( ) ปัญหาจากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น ขาดการทำงานเป็นทีม

( ) อื่นๆ โปรดระบุ_____

<u>ส่วนที่ 3 คำถามเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากบ้านด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ การรับรู้ถึงความง่าย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย เทคโนโลยีที่เอื้ออำนวย บรรทัดฐานที่ทำงาน และบรรทัดฐานที่บ้าน</u>

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					
การทำงานจากบ้านช่วยให้ท่านบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น					
การทำงานจากบ้านช่วยให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
การทำงานจากบ้านช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายจากการทำงานจากบ้าน					
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน					
ท่านคิดว่าการทำงานจากบ้านใช้เวลาในการเรียนรู้ไม่นาน ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์					
ท่านคิดว่าผู้ที่ไม่เคยทำงานจากบ้านมาก่อน สามารถเรียนรู้และใช้งานได้ไม่ยาก					

ปัจจัยด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานจากบ้าน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ					
อุปกรณ์ที่ท่านได้รับมีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับการทำงานจากบ้าน					
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ที่เพียงพอในการทำงานจากบ้านให้แก่พนักงานทุกคน					
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยในการทำงานจากบ้าน					
องค์กรของท่านมีเทคโนโลยีที่รองรับการทำงานจากบ้านอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่พนักงานทุกคน					
เทคโนโลยีที่องค์กรท่านมี ช่วยให้ท่านประสานงานกับผู้อื่นได้สะดวกและรวดเร็ว					
ท่านไม่เจอปัญหาด้านเทคโนโลยีจากการทำงานจากบ้าน					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่ทำงาน					
องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานทำงานจากบ้าน					
องค์กรของท่านมีกฎเกณฑ์และรูปแบบการทำงานจากบ้านอย่างชัดเจน					
หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานจากบ้าน					
ปัจจัยด้านบรรทัดฐานที่บ้าน					
การทำงานจากบ้านของท่านไม่ได้ก่อให้เกิดความขัดแย้งใดๆ ในครอบครัว					

อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่บ้านของท่านรองรับการทำงานจากบ้าน					
สมาชิกในบ้านของท่านรับรู้และไม่ได้เป็นอุปสรรคในการทำงานจากบ้าน					

<u>ส่วนที่ 4 คำถามเรื่องความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19</u>

คำชี้แจง ขอให้ท่านให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน

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

ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน สุขภาวะ และความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานของพนักงานในบริษัทไทยในช่วงการระบาดของไวรัส COVID-19	**ระดับความคิดเห็น**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
ความพึงพอใจต่องาน					
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ					
ท่านพึงพอใจในงานที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
งานของท่านเป็นงานที่ทำได้อย่างสบายใจ					
งานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพของท่าน					
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว					
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม					

ท่านคิดว่าชีวิตท่านมีความเหมาะสมระหว่างงานและสุขภาพ					
การทำงานสามารถทำให้ท่านอาศัยอยู่ที่เดิม					
ความอยู่ดีมีสุข					
สถานการณ์ในชีวิตของท่านเป็นไปในทางที่ดี					
ท่านได้รับสิ่งสำคัญต่างๆ ในชีวิตตามที่ต้องการอยู่เสมอ					
ถ้าย้อนเวลาไปได้ ไม่มีสิ่งใดที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลง					
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงาน					
ท่านทำงานสำเร็จได้ตามข้อกำหนดของงาน					
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและสามารถจัดการงานได้อย่างเต็มที่					
ท่านสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ					

<u>ส่วนที่ 5 คำถามเรื่องการรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง</u>

คำชี้แจง ขอให้ท่านให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นของท่าน

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

การรับรู้ต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัส COVID-19 และความยากลำบากในการเดินทาง	**ระดับความคิดเห็น**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
การรับรู้ต่อวิกฤตการณ์โรคระบาดโควิด-19					
วิกฤตการณ์นี้ทำให้ท่านรู้สึกเครียดและกังวล					
ความหวาดกลัวของท่านมีมากขึ้นเมื่อท่านรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิกฤตการณ์นี้					
ท่านได้รับอิทธิพลจากความรุนแรงของวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น					
ความยากลำบากในการเดินทาง					
ท่านต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานเป็นเวลานาน					
การจราจรที่ติดขัดส่งผลให้ท่านเกิดความเหนื่อยล้า					
ความแออัดของการเดินทางด้วยรถสาธารณะ ทำให้ท่านเกิดความไม่สะดวกในการเดินทาง					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

_____

_____

_____

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้ ด้วย